



Schoolplan 2019 – 2023



St. Jan - Kortenaerstraat 32 - 1057 JN Amsterdam.

Schoolplan 2019 - 2023

LeesWijzer

Voor u ligt ons schoolplan voor 2019 - 2023. In dit schoolplan beschrijven we de inrichting van ons onderwijs en waar we de komende jaren aan gaan werken.

In hoofdstuk 1 vindt u de inleiding.

Vervolgens in hoofdstuk 2 veel informatie over onze school en ons schoolbestuur. Onze ambities t.a.v. ontwikkeling en veiligheid vindt u terug in hoofdstuk 3.

Hoofdstuk 4 gaat over de inrichting van ons onderwijs. In hoofdstuk 5 vindt u de planning van het onderwijskundig beleid. Allereerst een terugblik en vervolgens worden onze plannen voor de komende jaren daar concreet gemaakt.

In hoofdstuk 6 staat het personeelsbeleid centraal.

Kwaliteitszorg & de verantwoording komen aan bod in hoofdstuk 7. We eindigen met de wet- en regelgeving en de bronnen in hoofdstuk 8.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Inleiding

Hoofdstuk 2 De St. Jan en de ASKO

Hoofdstuk 3 Onze ambities m.b.t. de veiligheid en ontwikkeling & het leren

Hoofdstuk 4 De inrichting van ons onderwijs

Hoofdstuk 5 De planning van het onderwijskundig beleid

Hoofdstuk 6 Personeelsbeleid

Hoofdstuk 7 Kwaliteitszorg & de verantwoording

Hoofdstuk 8 Wet- en regelgeving, onze bronnen en vaststelling

Hoofdstuk 1 Inleiding

Het schoolplan is een belangrijk document voor de komende vier jaren. Je kunt het vergelijken met een reis die wij met elkaar, kinderen, ouders en medewerkers van de St. Jan, gaan ondernemen.



Deze reis kent:

Een start: een combinatie van de huidige situatie en aanwezige kennis.

Het reizen zelf: de activiteiten die wij onderweg gaan ondernemen.

Een aankomst: het einddoel waar wij naar toe werken.

Bij dit alles laten wij ons leiden door de visie van de St. Jan: 'Je mag zijn wie je bent en worden wat je kunt'.

'Je mag zijn wie je bent' staat voor het unieke, het persoonlijke in ieder mens.

Dat iedereen eigen talenten heeft, die ontwikkeld moeten worden oftewel 'worden wat je kunt'. Dat laatste staat voor groei, beweging en ontwikkeling samen met anderen.

Want mét elkaar vormen we de samenleving van nu én van straks.

Onze school moet een veilige, prettige plek zijn om te leren en te werken voor iedereen. Het pedagogisch klimaat en de arbeids- en leeromstandigheden vormen het fundament voor het leerproces voor onze leerlingen.

Elk kind is uniek en elk kind heeft instructie en begeleiding nodig. Pas dan kun je als school samen met ouders ervoor zorgen dat je het maximale leerrendement haalt bij alle kinderen. Ouders en leerkrachten spelen een belangrijke rol in het leerproces. Hun vaardigheden, handelingen ondersteunen en stimuleren het leren.

Het gaat niet alleen om kennis. Je kennis moet je ook kunnen toepassen. Dit vraagt om een open en onderzoekende houding. Leren doe je alleen én samen, met andere leerlingen, met ouders en medewerkers van de St. Jan.

Dit leren staat beschreven in ons schoolplan maar ook de gemaakte keuzes en de gestelde prioriteiten voor onderwijskundig, personeels- en kwaliteitsbeleid.

Het is daardoor vooral een 'werkdocument' een handleiding voor de ontwikkeling van onze school in de komende jaren. Onze jaarplannen zijn onze dragers van het schoolplan. Jaarlijks zullen wij onze jaarplannen evalueren en bijstellen.

Met dit schoolplan leggen we ook verantwoording af aan onze ouders, het schoolbestuur en de inspectie over ons onderwijs.

Wij wensen u veel leesplezier toe.

Dieneke Blikslager en Jan Bakker
directie van de St. Jan.

Hoofdstuk 2 De St. Jan en de ASKO

Basisschool St. Jan

Kortenaerstraat 32 1057 JN Amsterdam 020 618 74 81

stjan.directie@askoscholen.nl

www.stjanschool.nl

brinnummer 16 EP

Het schoolbestuur Amsterdamse Stichtingen voor Katholiek Onderwijs 020 301 38 88

www.askoscholen.nl

Het schoolgebouw

Onze school staat in Amsterdam, het stadsdeel West, de Baarsjes. Het gebouw dateert uit 1920 en is gebouwd in de stijl van de Amsterdamse School. Het bevat: 17 lokalen, werkruimtes voor interne begeleiding en directie, diverse flexibele werkruimtes en een personeelsruimte. Er is een speellokaal annex ruimte met een podium.

De leerling- en ouderpopulatie

Op 1 oktober 2018 telde onze school 429 leerlingen, verdeeld over 17 groepen.

De samenstelling van de onze leerlingen is qua achtergrond en opleidingsniveau van de ouders zeer divers. De meeste leerlingen van de St. Jan komen uit de directe omgeving van de school. De relatie en de betrokkenheid van onze ouders met de school is groot. De St. Jan vindt het van belang dat ouders en school goed samenwerken ten behoeve van een optimale ontwikkeling van het kind. De sleutel tot goede samenwerking is het wederzijds vertrouwen tussen ouders en school. De St. Jan opereert transparant en dat wil zeggen dat interventies die, naar inzien van school nodig zijn ten behoeve van de een optimale didactische en pedagogische ontwikkeling van het kind, open worden gecommuniceerd naar ouders. Andersom stimuleert school dat ouders ook transparant communiceren over de zorgen die zij hebben ten aanzien van de ontwikkeling van hun kind.

Toekomstige ontwikkelingen

Het aantal leerlingen met een gewicht (een achterstand volgens het CBS) zal de komende jaren afnemen. Dit heeft invloed op onze inkomsten.

Op 1 oktober 2018 was de SE score als volgt verdeeld van de 429 leerlingen:

0: 399 leerlingen 0,3: 3 leerlingen 1,2: 27 leerlingen

School- en klassenorganisatie

De St. Jan werkt samen met peuterspeelzaal de Speelhoek. Onze groepen 1-2 zijn heterogeen. Vanaf groep 3 zijn de groepen homogeen. We kunnen besluiten om de

groepsindeling te veranderen. Daarbij nemen we het belang van de individuele leerling en de groepssamenstelling in mee.

Samenwerking met externen

De school vindt samenwerking met organisaties in de buurt belangrijk om onder meer de betrokkenheid van kinderen bij hun omgeving en de maatschappij te vergroten. De St. Jan werkt samen met onder andere: de vaste ketenpartners Ouder Kind Team, leerplichtambtenaar, schoolarts en diverse organisaties voor voor-en naschoolse opvang, buurt logopedie- fysiotherapie- en ergotherapie praktijken, de wijkagent, Plan West, de WeekendAcademie, IMC Weekendschool, muziekcentrum ASLAN.

De medewerkers van de St. Jan

Ons team bestaat uit een directeur en adjunct-directeur, groepsleerkrachten, interne begeleiders, vakleerkracht bewegingsonderwijs, onderwijsassistente, leraar ondersteuner, conciërge, leraren in opleiding (LIO), opleider in de school.

Er werken 35 vrouwen en 5 mannen.

Het ziekteverzuim was in 2018 0,3%. In de jaren daarvoor schommelde het rond de 1%.

De laatste twee jaar zijn er ongeveer 12 mensen dichterbij huis gaan werken of ze hebben gekozen voor een andere functie in of buiten het onderwijs.

De leeftijdsopbouw van de medewerkers op 1 februari 2019 was als volgt:

leeftijdscategorie	aantal personen
21-30 jaar	15
31-40 jaar	12
41-50 jaar	8
51-60 jaar	2
61 en ouder	3

Communicatie - intern

Wekelijks heeft het team één mondelinge en één schriftelijk briefing vanuit de directie. Eens in de zes weken komt het (midden)management bij elkaar om de schoolzaken te bespreken, om nieuwe ontwikkelingen of inzichten te delen en eventueel beleid bij te stellen. De notulen van dit overleg worden onder het team verspreid.

Communicatie - extern

Op onze website staat de o.a. volgende informatie: onze zorgstructuur, de

medezeggenschapsraad, de schoolgids, de klachtenregeling, het aannamebeleid, de veiligheid, het jaarverslag.

Minimaal een keer per maand ontvangen ouders per mail een nieuwsbrief van school.

De voertaal op de St.Jan is Nederlands. Daarnaast beoogt de St.Jan de komende vier jaar een taalvriendelijke school te worden door positief te staan tegenover de talen die de leerlingen naast het Nederlands spreken en daarmee betekenisvol om te gaan voor alle leerlingen. We onderzoeken samen met de RUTU Foundation in hoeverre deze attitude kan ondersteunen bij het onderwijsproces.

Onze resultaten

Onze Cito resultaten bevinden zich op of boven het gewenste niveau dat van onze leerlingenpopulatie mag worden verwacht. Hetzelfde geldt voor de Cito eindtoets:

2015: 538,5 2016: 537,9 2017: 537,6 2018: 540,4 2019: 538

De St. Jan valt onder het schoolbestuur de ASKO. De ASKO staat voor een onderwijsorganisatie met een bijzondere identiteit voor waarden gedreven onderwijs voor alle leerlingen. We werken vanuit een brede levensbeschouwelijke visie op identiteit, waarbij een uitnodigende houding ten aanzien van andere levensovertuigingen kenmerkend is.

Missie van het schoolbestuur de ASKO

Bij het bestuur van de ASKO zijn in totaal 33 basisscholen in en rond Amsterdam aangesloten.

De missie van de ASKO is zorgen voor kwalitatief goed onderwijs om zo jonge mensen op te leiden en toe te rusten voor de huidige en de toekomstige maatschappij. Daarbij laten wij ons leiden door de kernwaarden: verbinding, aandacht en ambitie.

Verbinding

De ASKO-scholen staan in verbinding met de leerlingen, ouders, medewerkers, andere betrokkenen en de omgeving. Het onderwijs maakt deze verbinding voelbaar, tastbaar en betekenisvol.

Aandacht

Deze waarde staat voor respect, bezieling en gevoel voor elkaar. Door werkelijke aandacht kunnen we onze leerlingen een goede leer- en leefomgeving en veiligheid bieden. Elke leerling, medewerker en ouder is een uniek mens en moet zich gekend en gewaardeerd weten binnen de scholen.

Ambitie

De ASKO en daarmee de scholen, zijn lerende en onderzoekende organisaties. De ambitie komt ook tot uiting in de dialoog met leerlingen, ouders en andere partners. Iedereen voelt zich betrokken en stelt zich actief op in de samenwerking met anderen.

Het College van Bestuur van de ASKO heeft in januari 2019 het Koersplan 2019-2022 *De Toekomst zijn we samen* vastgesteld. Dit plan beschrijft in grote lijnen welke strategische doelen de organisatie wil bereiken. Ouders, leerkrachten, directies, medewerkers van het bestuursbureau, de Raad van Toezicht en het College van Bestuur hebben allemaal bijgedragen aan het realiseren van dit plan. In de jaarplannen van de scholen worden de ambities uit dit koersdocument geconcretiseerd en vastgelegd.

Het ASKO voor de periode 2019 – 2022 geeft de richting aan voor negen pijlers waarmee we de komende vier jaar aan het werk gaan:

1. Ons onderwijs is waardengedreven
2. Wij hebben een onderzoekende cultuur
3. Wij omarmen diversiteit en overeenkomsten tussen mensen
4. Kinderen, ouders en school zijn educatieve partners
5. Onze scholen hebben hun eigen professionele ruimte
6. Onze onderwijsprofessional is dé succesfactor
7. We zorgen voor toekomstgerichte leeromgevingen in en rond al onze scholen
8. We gaan intern en extern steeds de dialoog aan
9. We hebben een solide en kwalitatieve basis

Ons onderwijs kan alleen een wezenlijke bijdrage leveren aan de maatschappij van morgen, als dat onderwijs gericht is op de toekomst. Onderweg maken we keuzes die mogelijk koers verleggend zijn omdat de maatschappij voortdurend verandert, inzichten wijzigen of nieuwe mogelijkheden worden aangedragen vanuit andere disciplines, zoals bijvoorbeeld vanuit de wetenschap.

Om ons voor te bereiden op die ontwikkelingen, blijven we samen leren en ontwikkelen. Voor meer informatie, zie het Koersplan van de ASKO 2019-2022.

<https://www.askoscholen.nl/over-asko/publicaties>

Sponsoring

Voor sponsoring bestaat een landelijke regeling, die tussen de vakbonden, schoolbesturen en werknemers in een convenant is afgesloten. Het ASKO-bestuur volgt de daarin genoemde procedure. Deze kunt u teruglezen in de volgende link: <file:///C:/Users/s.sinkeldam/Downloads/convenant-def-zonder-handtekeningen.pdf>. Instemming van de MR is nodig voor afzonderlijke sponsorovereenkomsten (WMS Art.

10, onder f). Als er voldoende draagvlak binnen de MR is voor het aangaan van een sponsorovereenkomst met een bepaalde sponsor, zal de school met deze sponsor in zee gaan.

Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding

Het beleid rondom een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding is niet beschreven. De actualiteit is, dat binnen onze schooldirecties percentueel ruim meer vrouwen benoemd zijn dan mannen.

Nieuwkomers

De St.Jan handelt conform het nieuwkomersbeleid van de Gemeente Amsterdam.

Hoofdstuk 3 Onze ambities m.b.t. de veiligheid en ontwikkeling & het leren

AMBITIE

NOU GEWOON

ALLES

Loesje

Onze ambities

Hoe geven wij inhoud daaraan?

Maken we waar wat we beloven?

Onze visie

"Je mag zijn wie je bent en worden wat je kunt"

is bijna twintig jaar oud. Maar nog steeds actueel en leidend voor ons handelen.

"Je mag zijn wie je bent"

Staat voor het unieke, het persoonlijke in ieder mens.

Om jezelf te zijn, is een veilige omgeving noodzakelijk. Een veilige omgeving voor iedereen komt niet vanzelf. Iedereen draagt haar of zijn steentje bij. We laten ons daarbij leiden door onze **drie B's: Betrokken – Betrouwbaar – Bewust**. Gedurende het schooljaar komen drie B's terug in de klas, maar ook in het handelen naar elkaar en naar onze ouders toe. Kinderen groeien op in een pluriforme samenleving. Wil je kunnen participeren in deze samenleving als actief burger dan is kennis daarvan onontbeerlijk. Daarbij is het ook van belang dat je dat ander respecteert en in zijn waarde laat. Onze visie "Je mag zijn wie je bent en worden wat je kunt" impliceert dit in feite.

Om vast te stellen hoe het zit met veiligheid van onze leerlingen,

monitoren wij het welbevinden van onze leerlingen jaarlijks met de vragenlijsten vanuit "Zien" en een zelfgemaakte vragenlijst voor de groepen 5 t/m 8. Indien noodzakelijk worden er vanuit deze bevindingen acties ondernomen. De contactpersonen van school komen jaarlijks in de klassen. Leerlingen die daarvoor opgeleid zijn, geven voorlichting over mishandeling en wat je daarmee moet doen. Eens in de twee jaar doet een onderzoeksgroep van leerlingen zelf onderzoek naar de veiligheid op de St. Jan. Daaruit volgen aanbevelingen aan de schoolleiding.

Het welbevinden en de veiligheid van alle medewerkers komt jaarlijks tijdens het functioneringsgesprek aan bod. Via "Scholen met Succes" wordt de mening van de

ouders en de leerlingen gevraagd. Ook wordt de veiligheid besproken op de vergaderingen van de medezeggenschapsraad.

“Worden wat je kunt” staat voor onderzoek en ontwikkeling.

Door talent te stimuleren, bieden wij onze leerlingen een evenwichtig ontwikkeling op zowel cognitief als sociaal-emotioneel gebied. Wij werken gedifferentieerd, dagen kinderen uit en vergroten hun kennis in een veilige huiselijke omgeving.

Een onderzoekende houding is een van de belangrijkste vaardigheden die kinderen nodig hebben. Bij een onderzoekende houding hoort nieuwsgierig zijn, een open houding hebben, kennis willen delen en kritisch zijn. Onze leerkrachten nemen ook een onderzoekende houding aan door bijvoorbeeld veel vragen aan leerlingen te stellen, maar ook door zelf de eigen praktijk te onderzoeken met leerlingen en/of collega's vanuit de houding om van en met elkaar te leren. Kennisdeling is een vanzelfsprekendheid op de St. Jan.

Om vast te stellen of we onze ambities met betrekking tot het leren/ de ontwikkeling waarmaken kijken we naar: de resultaten, onze observaties en vragen wij naar de mening van onze leerlingen en hun ouders. Wij maken hierbij gebruik van een leerlingvolgsysteem, “Scholen met Succes” en zelfgemaakte vragenlijsten. De leerkrachten en ouders/verzorgers spreken elkaar in ieder geval op twee vaste momenten in het jaar. Leerlingen vanaf groep 5 zijn ook aanwezig bij deze gesprekken. Vanaf groep 3 geven wij twee keer per jaar een rapport. Leerlingen van groep 2 krijgen hun eerste rapport in juni.



Bedreigingen & gevaren voor onze ambities.

Het ministerie, de politiek, de werkgevers, de vakbonden en de gemeente Amsterdam nemen nog steeds besluiten, die negatieve invloed kunnen hebben op het onderwijs en dus ook op de kwaliteit van de St. Jan.

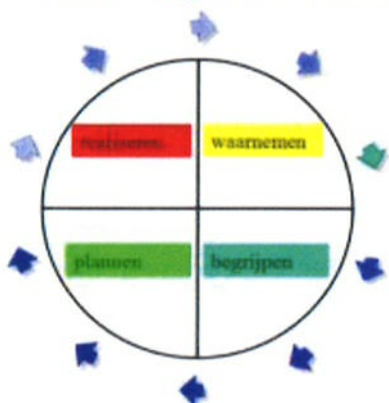
Ondanks deze veranderende omstandigheden blijven wij streven naar een optimale inzet van beschikbare middelen om die zo volledig mogelijk te besteden aan het primaire proces, namelijk het lesgeven aan de kinderen.

Samen met ons schoolbestuur en alle directies van ASKO zijn wij verantwoordelijk hiervoor.

Hoofdstuk 4 De inrichting van ons onderwijs

Wij werken opbrengstgericht aan de hand van het model handelingsgericht werken. De leerkrachten van de groepen 1 tot en met 8 stellen groepsplannen op met behulp van van het RTI-model voor de hoofdvakken taal, spelling, technisch/ begrijpend lezen, rekenen, spel en motoriek. Ieder groepsplan wordt na een vastgestelde periode geëvalueerd en bijgesteld aan de hand van specifieke toetsing of observaties.

Handelingsgericht werken



RTI Response To Instruction

- *Laag 1. Basisaanbod voor alle leerlingen.*
- *Laag 2. Bovenop je basisaanbod drie keer per week extra instructie en oefentijd à 15 minuten van de leerkracht in de klas.*
- *Laag 3. Bovenop je basisaanbod twee keer per week extra instructie en oefentijd à 30 minuten in of buiten de groep van een andere leerkracht in de klas.*
- *Laag 4. Onderzoek en/of inzet externe hulp.*

Naast de basisvaardigheden laten wij onze leerlingen structureel in aanraking komen met diverse uitingsvormen zoals kunst, cultuur, wetenschap, techniek en sport.

De personeelsleden op de St.Jan zijn allen betrokken bij en verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de leerlingen en de school. Hun houding is gericht zowel op het scheppen van een goede, plezierige en betekenisvolle leeromgeving en als op het openstaan voor het toepassen van nieuwe ontwikkelingen en inzichten. Leerkrachten werken met lesson study, intervisie en onderzoeksgroepen. Jezelf blijven ontwikkelen, feedback geven en ontvangen vinden wij een vanzelfsprekendheid.

Wij vinden het van belang dat onze leerlingen ook op een coöperatieve en

onderzoekende manier leren. De generatie die wij onderwijzen zal op volwassen leeftijd geconfronteerd worden met een veelheid aan keuzen. Een kind zal dan ook al op de basisschool moeten leren onderzoeken welke keuze de beste is en hoe betrouwbare informatie gevonden kan worden. Het heeft een grote meerwaarde om dit onderzoeken in samenwerking met anderen te doen om zo te leren hoe je later binnen een sociale gemeenschap kunt bewegen.

Burgerschap & Diversiteit

Burgerschapsvorming is op de St. Jan geen apart vak, maar komt in meerdere leergebieden aan de orde. Hoe wij inhoud geven aan actief burgerschap kunt in de publicatie: 'burgerschap en integratie' lezen.

Afspraken over het gebruik van onze methodes

Wij gebruiken de methodes van rekenen, taal, lezen, schrijven en zaakvakken in grote lijnen volgens de handleiding. De leerkracht op de St. Jan heeft als doel om te voldoen aan de kerndoelen van de jaargroep op een verantwoorde en betekenisvolle manier. Het leerstofaanbod, methoden gebonden formatieve en summatieve toetsing en gebruik van het leerlingvolgsysteem staan beschreven in twee documenten *Afspraken voor de hele school* en *Curriculum St. Jan*. Deze documenten krijgen jaarlijks een update. Sommige leerlingen werken met individuele leerlijnen en/of een ontwikkelingsperspectief. Om leer- en onderwijstijd te optimaliseren en een solide basis te leggen voor het zelfstandig werken, dragen de leerkrachten op de St. Jan zorg voor een goed klassenmanagement. Wij werken in alle groepen met een weekplanning en een weektaak. Daarin staat ook het aanbod voor de meer –en hoogbegaafden en de leerlingen met een eigen leerlijn.

De onderwijstijd en de verdeling over de vakken

Op jaarbasis krijgen alle leerlingen ongeveer 945 uur les. Per week is dit 25.30 uur. Het merendeel van de tijd wordt besteed aan de basisvakken: rekenen, taal en lezen. De tijd die overblijft wordt verdeeld over de andere vakken.

Zorgstructuur

De leerlingenzorg of zorgstructuur vormt een essentieel onderdeel van ons onderwijsaanbod. In de bijlage is het schoolondersteuningsprofiel opgenomen. Hierin beschrijven wij onze visie, het continuüm van zorg, intern en extern beleid, het leerlingvolgsysteem, zorgbreedte overleg, coördinatie leerlingenzorg en het zorgsysteem in de praktijk.

Hoofdstuk 5 Planning onderwijskundig beleid

Inleiding

Het systematisch verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs staat hoog in het vaandel op de St. Jan. Een jaarplanning is daarbij essentieel. We kunnen zo zichtbaar maken hoe we onze middelen gaan inzetten. In ons jaarverslag verantwoorden wij ons naar alle stakeholders en beschrijven we wat we allemaal hebben gedaan.

We werken planmatig aan de professionalisering van ons team door optimaal gebruik maken van de inzet en kwaliteiten van onze teamleden en voorkomen daarmee overbelasting. Bovendien biedt een meerjarenplanning de gelegenheid om in een cyclische opzet regelmatig alle vakgebieden en vormingsgebieden aan een frisse blik te onderwerpen.

Bij de schrijven van het schoolplan hebben wij gebruik gemaakt van de evaluaties van het vorige schoolplan, onze jaarplannen, onze onderwijsresultaten, de vragenlijsten van Scholen met Succes, aanbevelingen en conclusies vanuit praktijkgerichte onderzoeken, het koersplan van de ASKO 2019 – 2022, huidige wet- en regelgeving en andere informatiebronnen.

Evaluatie van de actiepunten vanuit het schoolplan van 2015-2019

actiepunt	het resultaat
Invoeren doorgaande lijn m.b.t. Engels	gerealiseerd + een native speaker als docent
Koppelen van techniek aan onze OBO lessen	niet gerealiseerd – bleek te complex
Invoeren drie kernwaarden – gekoppeld aan PBS	gerealiseerd

Verbeteren van het overblijfklimaat	gedeeltelijk gerealiseerd: naast algemene coördinator een pedagogische coördinator aangesteld, structureel overleg met directie, drie kernwaarden ingevoerd met instructiefilm – blijft een continue proces vandaar gedeeltelijk
Samenwerking parallel leerkrachten versterken	gerealiseerd dmv structureel overleg tussen parallel en duo leerkrachten
Vermindering van de beleefde werkdruk	gedeeltelijk – blijft een persoonlijk item
Invoering van de CAO van 2014	gerealiseerd

Evaluatie van ons jaarplan van het schooljaar 2017 - 2018:

Het werk voor de hoog-en meerbegaafde leerlingen heeft een plaats gekregen in de weektaak. Er is een nieuwe methode voor Engels ingevoerd.

Paralleloverleg + Lesson Study vindt systematisch plaats.

De methode Naut – Meander – Brandaan is school breed ingevoerd.

Het gehele team heeft een scholing van de Gelukskoffer gevolgd.

Doorgaande lijn motoriek / schrijven is vastgesteld.

Evaluatie van ons jaarplan van het schooljaar 2018 - 2019:

Iedere groep werkt met een weektaak die tegemoet komt aan alle leerlingen en dus ook aan de leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong/ meer-hoog begaafden.

Lesson study is ingepland en uitgevoerd op drie momenten. Uitbreiding naar wereldoriëntatievakken heeft niet plaatsgevonden, omdat de behoefte daar niet lag. Men is met taal en rekenen verder aan de slag gegaan.

Met betrekking tot Engels zijn het afgelopen schooljaar alle leerkrachten geschoold op het gewenste niveau: B2 op lezen, luisteren, spreken en schrijven op B1.

ICT protocol voor de groepen 5 tot en met 8 is ingevoerd en Sprint wordt aangeboden aan alle leerlingen met dyslexie vanaf groep 5. De methode voor sociaal emotionele vorming Gelukskoffer is ingevoerd van groep 1 tot en met 8. Naast de bestaande Bewust Betrokken Betrouwbaar instructiefilmpjes zijn er twee nieuwe gemaakt: een met betrekking tot WC-gebruik en een over de overblijf.

De onderwijsresultaten - het leerlingvolgsysteem

Wij werken met administratie en registratiesysteem Parnassys. Alle toetsresultaten worden structureel geanalyseerd door de leerkrachten. Vanuit deze analyse worden handelings- en groepsplannen opgesteld, geëvalueerd en aangepast met als doel de

prestaties te verbeteren en het didactische aanbod indien nodig aan te passen.

Scholen met Succes (april 2017)

Leerlingen, ouders en alle medewerkers hebben de vragenlijsten ingevuld met als doel inzicht te krijgen in de sterke en de verbeterpunten van de school.

De leerlingen

Zij gaven de school 8,1. Dat is conform het landelijk gemiddelde. De meeste leerlingen hebben het best naar hun zin op de St. Jan. Ongeveer een kwart vindt het soms onrustig in de klas. Een aantal kinderen zegt soms gepest te worden. Het aantal is lager als het landelijk gemiddelde. De leerkrachten kunnen goed uitleggen en helpt als dat nodig is. Verbeterpunten zijn: de rust in de klas en het overblijven.

De ouders

Zij geven de school een 8,4 (landelijk is dit 7,6). De ouders zijn o.a. tevreden over: de sfeer en de inrichting van de school, de leerkrachten, de rust en orde op school en de organisatie en de zorgen en aandacht voor de kinderen.

Verbeterpunten zijn: de veiligheid op weg naar school en het overblijven.

De leerkrachten

Zij geven de school een 8,5 (landelijk is dit 8,1). De leerkrachten zijn tevreden over: het aantal personeelsleden, de contacten met leerlingen en ouders, het uiterlijk en het imago van de school functioneringsgesprekken, , vervanging bij afwezigheid en omgang met klachten en problemen van ouders. Verbeterpunten zijn: de sanitaire voorzieningen van het personeel, hygiëne binnen de school, het salaris en mogelijkheden voor ontspanning.

Huidige wet- en regelgeving.

Vanzelfsprekend houden wij ons hieraan houden.

Externe factoren

De lokale overheid, Passend Onderwijs en ons bestuur hebben invloed op ons handelen. Dus ook op ons schoolplan. Dit geldt natuurlijk eveneens voor zaken die spelen in de directe omgeving van de school en in de maatschappij.

Analyse

Al de hierboven genoemde interne en externe bronnen leveren veel informatie op en maken ook duidelijk wat onze sterke punten en aandachtspunten zijn. Of anders geformuleerd onze kansen en bedreigingen. Wat de een als een kans ziet, ervaart de ander als een bedreiging. Daarom is het goed om telkens terug te vallen op onze visie "Je mag zijn wie je bent en worden wat je kunt". Onze visie is de basis bij het vertrekpunt, het ijkpunt tijdens het proces zelf en fungeert als spiegel bij het eindpunt.

Anno 2019 mogen wij spreken van een stevige basis met:

- gedreven mensen en een professioneel werkklimaat
- goede organisatie en voldoende middelen
- professionele directie en zorgstructuur
- een veilig pedagogisch klimaat
- een aantrekkelijke school voor ouders
- open houding voor samenwerking en wat er gebeurt in de maatschappij

De komende vier jaar zullen wij onze *reis* maken met onderstaande zaken in onze bagage:

- zorgen voor proactieve werking m.b.t. regelgeving van externen op ons onderwijs
- scherp blijven oftewel in ontwikkeling blijven, want dat doet de maatschappij en andere scholen ook
- gelegenheden aanpakken om de toegevoegde waarde aan ons onderwijs te benoemen en daarvan bewust te genieten

Onze onderwijs inhoudelijke actiepunten voor de komend vier jaar

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
groep 1/2	Module leerlijnen inclusief toetsing uitbreiden en borgen.	idem	idem	idem
Engels	Borgen en verder uitbouwen van de leerlijn Engels.	idem	idem	idem
motoriek schrijven	Borgen van onze schrijflijn.	idem	idem	idem
rekenen	Nieuwe methode invoeren	idem	Idem +borgen	idem
interne scholing	(Expert)leerkrachten intern opleiden ten behoeve van het begeleiden van lesson study (RTI laag 1) de extra ondersteuning van leerlingen (RTI laag 2 en 3)	idem	idem	idem
communicatie	Communicatie intern en extern blijven verbeteren.	idem	idem	idem
duowerken + Lesson Study	Duo werken – co collegialiteit-borgen en verder uitbouwen.	idem	idem	idem
Pedagogisch klimaat	Borgen en onderzoeken.	idem	idem	idem

Onderzoek	Actief praktijk onderzoek doen en inzichten in beleid verwerken.	idem	idem	idem
-----------	--	------	------	------

De hierboven genoemde punten zullen concreter worden uitgewerkt in onze jaarplannen.

Hoofdstuk 6 Personeelsbeleid

De ASKO volgt de richtlijnen vanuit de cao en wetgeving voor het vinden van bevoegd personeel. Bij de werving en selectie van nieuw personeel voor de klas wordt geselecteerd op het hebben van de lesbevoegdheid voor het primair onderwijs, of dat de kandidaat (of zittend personeel met ambities en kwaliteiten) deze bevoegdheid gaat halen en daarna zelfstandig voor de klas kan. Dit laatste bereiken we door zij-instroomtrajecten en onderwijsassistenten op te leiden.

De bekwaamheid van ons personeel wordt ondersteund, versterkt en verdiept, doordat ASKO in zet op onderzoek en opleiden.

Onze medewerkers zijn de succesfactoren voor de kwaliteit van onze scholen en om die reden wordt ingezet op opleiden en ontwikkelen op alle niveaus in de organisatie en zorgen we voor rijke leeromgevingen.

Eisen vanuit de organisatie zijn: vakinhoudelijke kennis, empathie en aandacht, organisatietalent, reflectief vermogen en coachende kwaliteiten. Om de motivatie te bevorderen worden er mogelijkheden geboden tot professionele en eigen ontwikkeling. Er wordt een doelgerichte beoordeling en feedback gegeven. Medewerkers kunnen invloed uitoefenen op het schoolbeleid en daarnaast stimuleert ASKO het onderwijskundig- en persoonlijk leiderschap.

Elke medewerker heeft jaarlijks een functioneringsgesprek en krijgt een aantal klassenbezoeken. Eén keer in de drie jaar is er een beoordelingsgesprek. Collega's met een tijdelijke aanstelling volgen een eigen traject. Desgewenst kunnen medewerkers begeleiding krijgen. Conform de wet Poortwachter vinden er gesprekken plaats om het ziekteverzuim te verminderen. Iedereen heeft een bekwaamheidsdossier waar hij of zij relevante informatie kan bewaren.

Wet beroep leraar en lerarenportfolio

Sinds 1 augustus 2017 is het beroep van leraar wettelijk beschermd door de Wet beroep leraar. Met deze wet worden de kwaliteit van het beroep en de beroepsuitoefening door de leraar gewaarborgd.

In de wet is vastgelegd wat er wordt verstaan onder het beroep leraar. Leraren zijn verantwoordelijk voor:

- de inhoud van het onderwijs (vakinhoudelijk proces);
- de manier waarop leerlingen die inhoud leren (vakdidactisch proces);
- het leerklimaat binnen de school (pedagogisch proces).

Daarnaast zijn leraren zelfstandig verantwoordelijk voor het beoordelen van de onderwijsprestaties van leerlingen. Ook voldoen leraren aan de bekwaamheidseisen die door de beroepsgroep zelf worden opgesteld en onderhouden.

Leraren hebben vanaf 1 augustus 2018 een online lerarenportfolio voor hun professionele ontwikkeling. Dit lerarenportfolio ondersteunt de leraar in het bijhouden en inzichtelijk maken van zijn of haar professionele ontwikkeling. Dit portfolio is vrijwillig te gebruiken en is eigendom van de leraar zelf. De wettelijke verplichting voor inschrijving in het lerarenregister waar eerder sprake van was, zal deze kabinetsperiode niet worden ingevoerd. Pas als duidelijk is wat er nodig is om het register in te zetten als register 'van, voor en door de leraar' wordt de volgende stap gezet.

Scholing

Scholing is een belangrijk onderdeel van het personeelsbeleid. Tijdens het functioneringsgesprek worden de interesses en belangen geïnventariseerd. Op grond hiervan kunnen afspraken worden gemaakt over nascholing.



Onze uitgangspunten m.b.t. scholing

- Wij werken continu aan de deskundigheidsbevordering van de teamleden.
- De teamleden handelen vanuit een gemeenschappelijk visie over ontwikkeling en onderwijs.
- De teamleden ervaren een grote mate van collegialiteit.
- De schoolleiding bevordert de actieve betrokkenheid van teamleden bij de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.
- De schoolleiding ondersteunt en stimuleert de teamleden bij hun werk.
- De schoolleiding zorgt voor opvang en coaching van (beginnende) teamleden.
- De schoolleiding bevordert de professionele ontwikkeling van de teamleden.
- De schoolleiding bevordert dat leraren over voldoende deskundigheid kunnen beschikken voor een functioneel gebruik van ICT bij hun onderwijs.
- De school zorgt voor een functionele begeleiding van stagiairs en leraren-in-opleiding.

Uitgangspunten en criteria voor de keuze van nascholing

In principe komt ieder personeelslid in aanmerking voor nascholing mits het budget het toelaat en de nascholing in overeenstemming is met de plannen van de school.

Vergoeding van kosten en overige faciliteiten

Nascholing kan vrijwillig zijn als onderdeel van de permanente loopbaanontwikkeling. Daarnaast kan nascholing het karakter hebben van een opgedragen taak, bijvoorbeeld wanneer scholing noodzakelijk wordt geacht voor een goede taakvervulling of het behouden van een arbeidsplaats. Bij individuele verzoeken om nascholing is het faciliteren afhankelijk van een beoordeling van de relevantie die bijscholing heeft voor het uitoefenen van de functie.

Klassenbezoeken

Doel van deze bezoeken is het controleren van gemaakte afspraken, het bewaken van de doorgaande lijn, het geven van onderwijskundig advies en het bieden van hulp. De bezoeken worden altijd met de leerkracht nabesproken en er volgt een schriftelijk verslag dat wordt opgenomen in het personeelsdossier.

Hoofdstuk 7 Kwaliteitszorg

De ASKO heeft het kwaliteitsbeleid beschreven in het beleidsstuk "Koers Kwaliteit".

Een ASKO school:

- a) heeft een visie op goed onderwijs, die gestoeld is op identiteit, uitgewerkt in een goed onderwijsconcept.
- b) heeft een missie die richting geeft aan het professionele handelen van de medewerkers.
- c) werkt doelgericht, planmatig en systematisch.
- d) legt verantwoording af
- e) heeft een krachtige schoolleider
- f) heeft een goed functionerend team
- g) heeft een goed bestuur en een professionele raad van toezicht
- h) behaalt goede onderwijsresultaten

Onze school werkt continu aan het bepalen, bewaken en bevorderen van de kwaliteit van het onderwijs. Hieronder beschrijven wij op welke manier de kwaliteitszorg van onze school wordt vormgegeven.



In de kern is kwaliteitszorg in scholen te herleiden tot vijf eenvoudige vragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we die dingen ook goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die wetenschap?

Kortom kwaliteitszorg betekent dat scholen systematisch de 'goede dingen nog beter proberen te doen'. Adequate zelfevaluatie-instrumenten en een heldere plannings- en beleidscyclus zijn hiervoor onontbeerlijk.

Kwaliteit mag geen toeval zijn. Daarom werken wij systematisch aan de kwaliteit van onze school. Dat betekent: het juiste beleid formuleren, de juiste handelingen verrichten en op de goede manier evalueren of bereikt is wat de school wilde bereiken. Dat is kwaliteitszorg: het geheel van samenhangend beleid, concrete doelstellingen en goed management om de benodigde acties en controles uit te voeren waarmee de school de gewenste kwaliteit systematisch levert en waarmee de school die kwaliteit ook continu kan verbeteren.

Onze kwaliteitszorg voldoet aan de eisen die de inspectie stelt. De volgende indicatoren geven ons richting bij het vormgeven aan onze zorg voor kwaliteit:

- ✓ wij hebben inzicht in de verschillen in onderwijsbehoeften van onze leerlingenpopulatie;
- ✓ wij evalueren jaarlijks systematisch de kwaliteit van onze opbrengsten en maken trendanalyses met de gegevens uit het leerlingvolgsysteem;
- ✓ wij evalueren regelmatig het leren en onderwijzen aan de hand van een kijkwijzer waarin de competenties van de leerkracht zijn opgenomen;
- ✓ wij werken planmatig aan verbetering;
- ✓ wij borgen de kwaliteit van het leren en onderwijzen door afspraken en procedures die getoetst zijn vast te leggen;
- ✓ wij rapporteren aan de stakeholders inzichtelijk over de gerealiseerde kwaliteit van het onderwijs.

Op de St. Jan zijn de volgende uitgangspunten leidend voor de wijze waarop wij vorm geven aan kwaliteitsbeleid:

- a. De schoolleiding stuurt de kwaliteitszorg aan. Wij zijn van mening dat de directie van de school een cruciale rol heeft als het gaat om de aansturing van kwaliteitszorg. Uiteraard is de zorg voor de (eigen) kwaliteit een zorg die bij iedere medewerker of betrokkene van onze school hoort te liggen, maar de wijze waarop wij de kwaliteit bepalen, bewaken en bevorderen is de verantwoordelijkheid van de directie.
- b. De kwaliteitszorg is verbonden met de visie op leren en onderwijzen zoals geformuleerd in het schoolplan. De kwaliteitszorg van onze school richt zich op de doelen van het bestuur en van de school. Daar willen we voor staan en daar mogen anderen ons op aanspreken.
- c. De schoolleiding zorgt voor een professionele schoolcultuur.

Onderwijsbehoeften van onze leerlingen

De onderwijsbehoeften van onze leerlingen zijn zeer divers. Dit betekent dat wij specifiek gericht zijn op gedifferentieerd onderwijs door handelingsgericht te werken.

Wij analyseren twee keer per jaar de opbrengsten van de volgende vakken:

1. Beginnende geletterdheid: groepen 2
2. DMT 2018: groepen 3 tot en met 8

3. Spelling 3.0: groepen 3 tot en met 8
4. Werkwoordspelling 3.0.: Groepen 7 en 8
5. Begrijpend lezen 3.0: groepen 3 tot en met 7
6. Rekenen- Wiskunde 3.0: groepen 3 tot en met 8
7. Studievaardigheden: groep 8

De analyse bestaat een schooloverzicht per vak met een uitgewerkte analyse op groepsniveau voor de groepen die het streefdoel van de St. Jan niet hebben behaald. Bij alle vakken zijn de genomen interventies beschreven en het effect hiervan. In de analyse zijn de leerlingen met een toets op (eigen) niveau meegenomen in het groepsgeïntegreerde volgens de berekening van CITO LOVS. De analyse is gemaakt door interne begeleiders aangevuld door leerkrachten.

Bij de drie jaarlijkse groepsbesprekingen zijn de door de school- en leerkracht opgestelde ambities besproken en zullen doelen op leerling en leerkrachtniveau verder worden vormgegeven in groepsplannen.

In de groepsbesprekingen komen onderstaande punten aan bod:

- A) Analyse op groepsniveau vertalen naar leerlingen en aanbod
- B) Wat heeft gewerkt en wat niet?
- C) Wat zijn de nieuwe doelen
- D) Inplannen klassenbezoek
- E) Evaluatie

Jaarlijks worden nieuwe streefdoelen opgesteld op basis van de analyse van de eindtoetsen van ons leerlingvolgsysteem-CITO en de referentieniveaus van de centrale eindtoets.

We zien dat onze manier van werken positief effect heeft op de resultaten mede door een grote inzet van leerkrachten en leerlingen. Per periode is er voor één vak per leerling een interventie bij een onvoldoende score (2 x 12 weken, 3 x 20 minuten per week) :

- Geletterdheid: fonemisch bewustzijn
- Rekenen: Bareka en Gecijferd bewustzijn
- Spelling: Taal In Blokjes
- Technisch lezen: RALFI/ CONNECT
- Begrijpend lezen: verhoging technisch lezen, uitbreiding van de woordenschat en kennis van de wereld met Nieuwsbegrip XL, ABCDE Tekstbegrip, jeugdbieb.nl en het schrijven van teksten.

Voor meertalige leerlingen (met of zonder achterstand in het Nederlands) vinden wij het belangrijk om talen met elkaar te combineren. Wanneer je meertalige

kinderen een begrip laat opzoeken in hun eigen moedertaal, of een andere taal die thuis gesproken wordt, kunnen zij beter een connectie leggen en het begrip vervolgens in het Nederlands beter begrijpen.

De ambitie van de St. Jan

Ten eerste wil de St. Jan de focus verleggen naar de leerlingen met een ruim voldoende en goede score. Naast het reguliere aanbod in de klas is er een flexklas waarin leerlingen met een ruim voldoende en goede score worden uitgedaagd.

Verder willen wij onderstaande punten versterken de komende jaren:

1. De taalontwikkeling stimuleren door creatief schrijven
2. Autonomie vergroten door denkspellen aan te schaffen die in de klas gebruikt kunnen worden
3. Procesgerichte feedback geven door leerkrachten aan kinderen
4. Procesgerichte feedback geven door leerlingen aan leerlingen
5. Flexklassen in de groepen 7 en 8 op uitstroomniveau

Inventarisatie van gegevens

Om te weten hoe het gesteld is met de kwaliteit van ons onderwijs, moeten wij gegevens verzamelen. Op basis van de gegevens kunnen wij een analyse maken van die onderdelen die goed gaan of extra aandacht behoeven en kunnen wij actiepunten voor de komende jaren bepalen.

Om de gegevens te verkrijgen

- Voeren wij gesprekken met alle medewerkers. Het doel van deze gesprekken is de kwaliteit te vergroten en het welbevinden van de medewerkers te verhogen. De directie heeft diverse keren per jaar een gesprek met medewerkers van het bestuurskantoor.
- Vinden er jaarlijks diverse klassenbezoeken plaats door collega's.
- Analyseren wij de gegevens vanuit ons leerlingvolgsysteem en andere gegevens.

Kwaliteitszorg kan echter niet volstaan met het meten van gegevens. Wij realiseren ons dat we de gegevens moeten analyseren en interpreteren, verbeteringen moeten aanbrengen en na verloop van tijd opnieuw moeten meten.

Het kwaliteitsbeleid van onze school is daarom een cyclisch proces, waarbij wij gebruik

maken van:

P: PLAN. Dit omvat niet alleen het plan van aanpak voor de noodzakelijke verbetering of innovatie, maar ook de formulering van het gewenste resultaat en hoe (en wanneer) getoetst gaat worden of het gewenste resultaat is bereikt.

D: DO Het plan wordt uitgevoerd zoals is voorgeschreven.

C: CHECK Door middel van controle en evaluatie wordt bekeken in hoeverre het gewenste resultaat behaald is.

A: ACT (of: ADAPT) Dit is de fase van bijstelling. En als het gewenste resultaat bereikt is, kan de school aan de volgende verbetering beginnen en wordt de cirkel opnieuw doorlopen.

Op basis van de gegevens uit de inventarisatie wordt een plan gemaakt voor de komende periode, wordt het plan zoals beschreven uitgevoerd, wordt een evaluatie gehouden en worden zo nodig nieuwe afspraken gemaakt.

Na het doorlopen van de stappen binnen deze cirkel is het van belang dat veranderingen en verbeteringen geborgd worden.

Overleg en besluitvorming

Om te bewerkstelligen dat wij op planmatige wijze overleggen en besluiten nemen over de kwaliteit op onze school hanteren wij de bijgaande overlegstructuur.

overleg	deelnemers	frequentie	inhoud	besluitvorming
directieoverleg	directeur en adjunct-directeur	1x per week	alle beleidsgebieden	consensus
directie - i.b. overleg	directie en i.b.	1x per week	zorg en kwaliteit basis= en extra ondersteuning	consensus
directie - ict	directie en ict-ers	1 x 8 weken	ict zaken	consensus
breed overleg	i.b.-er, directie, LB lkr. en anderen	1x per 6 weken	alle beleidsgebieden	adviserend en beslissend
plenaire vergaderingen	alle medewerkers	1x per 6 weken	onderwijs inhoudelijk	adviserend
Paralleloverleg en lesson study	leerkrachten +i.b.	1 x per maand	didactisch aanbod	richtinggevend
leerlingbesprekingen	leerkracht(en), i.b.- er	3x per schooljaar en indien nodig	(zorg)leerlingen, CITO analyse	consensus en afstemming
onderzoeksgroepen	leerkrachten, studenten, experts	4 à 5 keer per jaar	thema	adviserend
medezeggen- schapsraad	ouders, directie en leerkrachten	3 à 4 x per jaar	alle beleidsgebieden	advies en instemmingsrecht
zorgbreedte-overleg	i.b., directie en externen	4 à 5 x per jaar	zorgleerlingen	consensus en afstemming
studiedagen	het gehele team	verspreid over het schooljaar	scholing passend bij de school ontwikkeling	nvt

Als school zijn wij verantwoording schuldig aan alle stakeholders. Naast het schoolplan en ons jaarplan worden managementrapportages opgesteld en besproken tussen de scholen onderling en met het bovenschol management/bestuur. De leerlingen en ouders informeren wij over ons onderwijs en de gerealiseerde kwaliteit via de schoolgids en ons jaarverslag.

Hoofdstuk 8 Wet- en regelgeving & onze bronnen



Onze bronnen: onderstaande procedures en protocollen op te vragen bij:

Het schoolbestuur: klachtenprocedure, privacy reglement, gesprekkencyclus, klokkenluidersregeling, medisch handelen en het medicijn verstrekking, schorsen en verwijderen, werving en selectie, vermissing, begeleiding startende leerkracht, verzuimbeleid, koersplan van de ASKO 2019 -2023, sponsoring, deeltijdbeleid en aanpassing van de arbeidsduur.

De school: Hoe gaan we met elkaar om op de St. Jan, burgerschap en diversiteit, werkverdelingsplan, taakbeleid, integraal personeelsbeleid, jaarverslagen, schoolgids, veiligheidsplan, schoolondersteuningsprofiel.

Wet- en regelgeving

ARBO. Op de St. Jan zijn er: contactpersonen, bhv-ers, pestcoördinator, verzuimbeleid, ontruimingsoefeningen, jaarlijkse monitor t.a.v. de veiligheid bij leerlingen, contract met een ARBO diens, ontruimingsplan, veiligheidsplan.

CAO wordt uitgevoerd zoals deze is bedoeld.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Bij de ASKO zijn er op januari 2019 22 vrouwelijke schoolleiders en 10 mannelijke.

Financiën van de school zijn voldoende.

Sponsoring we houden ons aan de wettelijke regeling. Bij het afsluiten van een overeenkomst wordt de m.r. erbij betrokken.

Taakbeleid en werkverdelingsplan zijn door de m.r. vastgesteld.

Vaststelling van het schoolplan 2019 -2023

De medezeggenschapsraad van de St. Jan heeft op haar instemming gegeven.
De voorzitter van de m.r.



5-7-2019

ASKO bestuur heeft het schoolplan op vastgesteld.
Voorzitter van het College van Bestuur



Tenslotte willen wij u bedanken voor uw aandacht.
Met vriendelijke groet,
Dienke Blikslager en Jan Bakker
directie van de St. Jan.



Jan Bakker
div HJ

