

Jaarplan 2023 - 2024

Basisschool Blink 'S-GRAVENZANDE



JAARPLAN 2023 - 2024	
School	Basisschool Blink
Datum	13-04-2023
Inleiding	<p>Met trots presenteren wij ons jaarplan voor 2023-2024. Ons jaarplan geeft weer wat wij belangrijk vinden, welke concrete doelen wij stellen en welke acties wij nemen om deze doelen te bereiken. Het jaarplan is een jaarlijks terugkerend onderdeel van het Schoolplan 2023-2027, welke dit jaar opnieuw geschreven is.</p> <p>In dit jaarplan zet het team van basisschool Blink haar plannen uit met betrekking tot de schoolontwikkeling voor het schooljaar 2023-2024. Wij zien het jaarplan als een leidraad van de dagelijkse uitvoering van ons onderwijs. Op deze wijze bieden we het team, onze MR en de inspectie duidelijkheid en bewustwording waar we dit schooljaar mee bezig zijn. Een belangrijk thema dit jaar, dat als rode draad door het jaarplan heen loopt, is prioritering.</p> <p>Prioriteiten stellen is immers niet voor niets de kern van succesvol verbeteren (Covey 2011).</p> <p>Op basisschool Blink leert uw kind beter en leuker en ontwikkelt het vaardigheden voor de toekomst. Talenten krijgen de ruimte om te bloeien op alle terreinen: creatief, cognitief, cultureel, ondernemend, technologisch, groen en sportief. En door ons actieve, uitdagende onderwijs krijgt ieder kind kansen om te blinken: de doener, de dromer en de denker!</p>

Speerpunten
1. Inzetten op het verbeteren van basisvaardigheden door een effectievere inzet van instructie door middel van het directe instructiemodel.
2. Leerlingen in beeld krijgen door gericht informatie te verzamelen, te duiden, en vervolgens zo handelen dat de leerlingen onderwijs aangeboden krijgen waar op dat moment de behoefte ligt.
3. De professionele cultuur versterken door cyclisch te werken aan schoolontwikkeling.
4. Een opleidingsschool worden voor studenten van de Pabo om kennis te delen over de werkwijze rondom John Hattie.
5. Aan burgerschapsonderwijs een vervolg geven aan implementatie, monitoren en borgen.

School & omgeving	
Formatieve inzet directie, Zorg en begeleiding leraren	Formatieve inzet leerkrachten 6,0363 Directie 0,85 Ondersteuning directie 0,325 Zorg/ ib 0,4250 ICT 0,1 Opleiden in de school 0,1 Ondersteunend personeel 0,85 5% vervangend personeel 0,25
Groepen	Groep 1-2A Groep 1-2B Groep 3-4 Groep 5-6 Groep 7-8
Functies [namen / taken]	Directeur Tamara van Wingerden (ma-di-do-vrij) Intern begeleider Thirza van den Boogaard Leerkracht met coördinerende taken Alex Kok Groep 1-2a Lucienne van Vondelen en Jeanet Zwinkels Groep 1-2b Angela van Spanje en Marlies Kuijvenhoven Groep 3-4 Jolie van de Ende Groep 5-6 Hanneke Moerman en Marjon van Es Groep 7-8 Karen Noordhoek en Alex Kok
Twee sterke kanten	<ul style="list-style-type: none"> -Onderwijsvisie en de grootte van de school dragen bij aan meer aandacht voor de leerlingen en zicht op de ontwikkeling van het kind. -Wij hebben een open en transparante houding naar kinderen, ouders/ verzorgers en elkaar. Hierdoor ontstaat er toegankelijkheid en bieden wij de mogelijkheid tot betrokkenheid. -Wij dragen onze visie sterk uit naar buiten.
Twee zwakke kanten	<ul style="list-style-type: none"> -Een klein team is kwetsbaar bij uitval van collega's en er is minder ambulante tijd voor specialisatie. -Door kleine groepen zijn de eindopbrengsten kwetsbaar. Er is weinig compensatie.
Twee kansen	<ul style="list-style-type: none"> -De professionele cultuur verbeteren om de kwaliteit te continueren. -Onze manier van werken draagt bij aan een positief effect op leren, waardoor steeds meer ouders/ verzorgers een bewuste keuze maken voor onze school.
Twee bedreigingen	<ul style="list-style-type: none"> - Het lerarentekort is de grootste bedreiging voor de onderwijskwaliteit. - Personeelsverloop kan bijdragen aan het onvolledig uitdragen van de visie.
Opbrengsten [beleidsvoornemens]	<ul style="list-style-type: none"> - Opleidingsmodule schrijven voor Pabo studenten. - Invoeren van doorstroomtoets en aanpassen protocol Po/Vo. - Opstellen van kwaliteitskaart over het directe instructiemodel. - Aanpassen van verouderde protocollen met betrekking tot de zorg over dyslexie en meldcode kindermishandeling. - Beschrijven van werkwijze en handelen gericht op het leren zichtbaar maken op onze school.

Leerlingenaantallen per 1 oktober									
0	1	2	3	4	5	6	7	8	Totaal
14	21	17	11	13	9	12	9	15	121
Opmerkingen en consequenties n.a.v. de leerlingenaantallen:									

Gekozen actiepunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	Actiepunt	Omvang
GD1	Speerpunt	Inzetten op het verbeteren van basisvaardigheden door een effectievere inzet van instructie door middel van het directe instructiemodel.	groot
GD2	Speerpunt	De professionele cultuur versterken door cyclisch te werken aan schoolontwikkeling.	groot
KD1	Speerpunt	Leerlingen in beeld krijgen door gericht informatie te verzamelen, te duiden, en vervolgens zo handelen dat de leerlingen onderwijs aangeboden krijgen waar op dat moment de behoefte ligt.	klein
KD2	Speerpunt	Een opleidingsschool worden voor studenten van de Pabo om kennis te delen over de werkwijze rondom John Hattie.	klein
KD3	Speerpunt	Aan burgerschapsonderwijs een vervolg geven aan implementatie, monitoren en borgen.	klein

Uitwerking GD1: Inzetten op het verbeteren van basisvaardigheden door een effectievere inzet van instructie door middel van het directe instructiemodel.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren
Huidige situatie + aanleiding	Het team heeft op 6 april 2023 een studiedag gehad met als onderwerp het directe instructiemodel. Tijdens deze dag heeft het team zich gericht op de vaste structuur van een instructie, interactie, controle van begrip vragen en afstemmen op de behoefte van de leerling. Deze studiedag in combinatie met de analyse van de Po-raad is aanleiding om hier in schooljaar 23-24 een vervolg aan te geven.
Gewenste situatie (doel)	De effectiviteit van het directe instructie-model (DI-model) is overtuigend aangetoond. Onderzoek laat zien dat directe instructie positieve effecten heeft en leidt tot betere leerresultaten binnen verschillende domeinen: taal, rekenen en zaakvakken.
Activiteiten (hoe)	Na de studiedag van 6 april gaan we in het komende schooljaar gezamenlijk aan de slag om een kwaliteitskaart met elkaar te ontwikkelen over een goede instructie. Het team zal middels bordsessies en werkoverleggen verschillende modellen onderzoeken en uittesten. Daarnaast staat er op 14 november een studiedag over het DI-model gepland. Wetenschappelijke activiteiten en de interventiemenukaart van OCW worden hierin meegenomen. Met de kwaliteitskaart zal de directeur en zullen collega's elkaars lessen bezoeken en aan de hand daarvan elkaar feedback geven.
Consequenties organisatie	Bordsessiegroepen zullen hiermee aan de slag gaan
Consequenties scholing	Geen
Betrokkenen (wie)	team
Plan periode	wk 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 en 31
Eigenaar (wie)	Allen
Kosten	5451,05
Omschrijving kosten	Studiedag DI-model met Bazalt en vier dagen coaching on the job in de groep door een trainer van Bazalt.
Meetbaar resultaat	Directe instructie is een gestructureerde manier van lesgeven, die een grote impact heeft op de leerresultaten. Kenmerkend is de stapsgewijze aanpak, waarbij de leraar sturend is, maar ook de leerlingen activeert. Daarvoor zijn verschillende didactische technieken beschikbaar. Deze didactische technieken zullen zichtbaar zijn in een nog nader te ontwikkelen kwaliteitskaart, waarmee wij de kwaliteit kunnen waarborgen, elkaar leren aanspreken en feedback geven.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Tijdens het proces van het ontwikkelen van een kwaliteitskaart evalueren wij regelmatig met het team. Door de kwaliteitskaart actief te gebruiken bij collegiale consultatie houden we de kwaliteitskaart up-to-date.
Borging (hoe)	Einde van dit schooljaar is de kwaliteitskaart volledig ontwikkeld. Er worden vaste afspraken gemaakt over op welke manier we de kwaliteitskaart na dit schooljaar verder gaan inzetten.

Uitwerking GD2: De professionele cultuur versterken door cyclisch te werken aan schoolontwikkeling.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Schoolontwikkeling en verbetercultuur
Huidige situatie + aanleiding	Op dit moment pakken wij teveel op met onze school. Vorig schooljaar bestond ons jaarplan uit negen doelen. We hebben alle negen doelen aangeraakt, maar onvolledig uitgewerkt of geborgd. Tijd om meer te prioriteren, de doelen en bijbehorende activiteiten goed uit te werken, evalueren en borgen.
Gewenste situatie (doel)	Een cyclische aanpak van onderwijsverbetering houdt in dat er sprake is van een zorgvuldig proces van analyse en verdieping, besluitvorming, implementatie en borging. Daarbij is het vanzelfsprekend dat in een school met een verbetercultuur leraren zich voortdurend ontwikkelen. Bij een verbetercultuur past gespreid leiderschap waarbij verschillende personen in de organisatie leiderschap nemen op basis van de expertise waarover ze beschikken. Leraren zullen de tijd en ruimte voelen om met elkaar samen te leren en hun onderwijs te verbeteren.
Activiteiten (hoe)	In samenwerking met Stichting Leerkracht werken wij in schooljaar 2023-2024 naar een verbetercultuur. De methode is gericht op een cultuur omslag waarin we werken naar van 'elke dag samen een beetje beter'. Tijdens deze aanpak leer je als leraar van en met je collega's. En verbeteren we gezamenlijk het onderwijs. De volgende stappen worden met begeleiding van Stichting Leerkracht uitgezet: 1. Start met het verbeterbord # Verdiep je in het bord # Start met de bordsessie # Ga aan de slag met lesontwerp en lesbezoeken 2. Maak kleine stappen # Stel doelen die je in maximaal 4 tot 6 weken kunt halen # Vier successen 3. Kom direct in een verbeter-ritme # Maak het niet te groot # Maak tijd vrij in het rooster
Consequenties organisatie	Er zijn een aantal collega's + leidinggevende die opgeleid worden om de methode te beheersen. Hiervoor zullen Thirza, Alex, Marjon, Tamara vijf middagen een training volgen. In oktober is het team betrokken bij de lancering en de start van deze werkwijze. Het team zal meedraaien in de cycli van Stichting Leerkracht.
Consequenties scholing	Vijf trainingen 'Train de trainer' Studiedag in oktober 2023 voor het hele team
Betrokkenen (wie)	allen
Plan periode	wk 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 en 31
Eigenaar (wie)	Het gehele team is eigenaar van dit proces. Thirza, Marjon en Tamara hebben een extra rol om het team te begeleiden en het proces te volgen.
Kosten	€10.000,-
Omschrijving kosten	Implementatie van de methode van Stichting Leerkracht 'Cultuur verbeteren'.
Meetbaar resultaat	Met een verbetercultuur worden keuzes gemaakt waarbij gebruik gemaakt wordt van bestaande kennis uit literatuur en deze worden verbonden aan de eigen situatie en eigen ervaringen. Daarnaast draagt een dergelijke cultuur bij aan betere leerkrachten, omdat ze voortdurend reflecteren en met en van elkaar leren. De houding van de leerkracht kenmerkt zich door nieuwsgierigheid, openheid, kritisch zijn, tot inzicht willen komen, bereidheid tot perspectiefwisseling, distantie van routines, gerichtheid op bronnen, nauwkeurigheid en onderdeel willen uitmaken van een leergemeenschap.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	

	<p>In het eerste jaar tijdens de begeleiding van Stichting Leerkracht zullen de trainers van basisschool Blink regelmatig evalueren met de begeleider van Stichting Leerkracht. Tijdens dit schooljaar wordt nagedacht over een cyclus om het evalueren van deze manier van werken te borgen.</p>
<p>Borging (hoe)</p>	<p>Het cyclisch werken vastleggen d.m.v. afspraken maken met het team en jaarlijks de meetbare resultaten evalueren.</p>

Uitwerking KD1: Leerlingen in beeld krijgen door gericht informatie te verzamelen, te duiden, en vervolgens zo handelen dat de leerlingen onderwijs aangeboden krijgen waar op dat moment de behoefte ligt.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Data geïnformeerd werken
Gewenste situatie (doel)	Door data-geïnformeerd te werken, kunnen wij beter nagaan wat nu echt de oorzaken zijn van onze onderwijsproblemen. Wij zien beter wat onze leerlingen nodig hebben en passen ons onderwijs daarop aan.
Activiteiten (hoe)	De groeioverzichten worden aan de hand van de 4d's ingevuld. De intern begeleider en directeur zullen kritisch de groeioverzichten bekijken en feedback geven op de overzichten. Daarnaast wordt iedere periode tijdens een groepsbespreking besproken waar de focus op ligt, welke leerstof de groep nodig heeft en op welke manier individuele leerlingen begeleid worden.
Betrokkenen (wie)	team en intern begeleider en directie
Plan periode	wk 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 en 31
Eigenaar (wie)	Allen
Kosten	2500
Omschrijving kosten	Training vanuit de CED-groep om data geïnformeerd werken te continueren.

Uitwerking KD2: Een opleidingsschool worden voor studenten van de Pabo om kennis te delen over de werkwijze rondom John Hattie.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Binnen vier jaar is er 25% van al het WSKO personeel opgeleid volgens het principe van John Hattie.
Gewenste situatie (doel)	Kennis delen door een opleidingsschool en broedplaats te worden voor studenten en onderwijspersoneel van WSKO en omstreken.
Activiteiten (hoe)	Een module schrijven i.s.m. de Pabo voor studenten. Een onderwijsadviesdienst betrekken bij het opleiden van studenten en onderwijspersoneel. Een programma maken voor onderwijspersoneel van WSKO en omstreken om kennis te delen.
Plan periode	wk 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 en 31
Eigenaar (wie)	Tamara, onderwijskwaliteitsmedewerker van WSKO en personeelszaken WSKO
Kosten	45000
Omschrijving kosten	Om deze ontwikkeling goed neer te kunnen zetten, hebben wij financiën nodig voor studenten die een werken-leren traject starten, een onderwijsadviesdienst voor professionalisering, een coordinator die medeverantwoordelijk is voor de verbredingsmodule en tevens verantwoordelijk is voor aanname en begeleiding studenten.

Uitwerking KD3: Aan burgerschapsonderwijs een vervolg geven aan implementatie, monitoren en borgen.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	De kwaliteit van ons burgerschapsonderwijs verbeteren door opbrengsten te monitoren en op grond daarvan de werkwijze aanpassen (4d's - opbrengstgericht werken).
Gewenste situatie (doel)	Effectief burgerschapsonderwijs vraagt om een combinatie van het werken aan inhoudelijke kennis en vaardigheden via het curriculum met een open en stimulerend schoolklimaat.
Activiteiten (hoe)	Systematisch burgerschapsonderwijs vraagt om uitgewerkte leerlijnen, oftewel om verduidelijking van wat gedaan wordt aan burgerschapsonderwijs in de verschillende leerjaren en in de verschillende vakken en om verhelderen van de activiteiten en de opbouw die daarin zit. Met het oog op de verbetering van de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs zal de beoogde opbrengst van het burgerschapsonderwijs regelmatig worden geëvalueerd op zowel schoolniveau (schoolcultuur, veiligheid) als leerlingenniveau (burgerschapscompetenties).
Betrokkenen (wie)	team
Plan periode	wk 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 en 31
Eigenaar (wie)	Directie en team
Kosten	0
Omschrijving kosten	-