



St. Josephschool Zandberg
Samen School zijn!

St. Josephschool
Schooljaarplan 2022 - 2023

Directeur M. Hemel
Adres Kerklaan 26
Plaats Zandberg
Telefoon 0599 413230
E-Mail mariska.hemel@primenius.nl
Datum 14-9-2022

Voorwoord

Voor u ligt het schooljaarplan van 2022 – 2023. In de plan neem ik u mee in wat wij dit jaar op de St. Josephschool willen bereiken.

De afgelopen jaren hebben wij kritisch gekeken naar ons onderwijs aanbod en hebben wij als team een scholing gevolgd op het gebied van pedagogisch handelen. Nu is het tijd voor de volgende stap om onze resultaten en zicht op ontwikkeling verder te verbeteren. Vanuit de inspectie hebben wij vorig schooljaar te horen gekregen dat we op de goede weg zijn, maar dat er nog een aantal punten verbetering en aanscherping nodig hebben. Deze punten waren ons niet onbekend en is ook terug te lezen in dit plan.

Voor dit schooljaar staat de kwaliteitszorg m.b.t. de kwaliteitskaarten centraal en focussen wij ons op zicht op ontwikkeling. Hierin kijken wij kritisch naar het analyseren en de interventies die uitgezet moeten worden om onze resultaten verder te verbeteren. Wij spreken daarnaast de ambitie uit om ons didactisch handelen naar een goed te brengen tijdens het inspectiebezoek in het tweede kwartaal van 2023.

Hartelijke groet,

Mariska Hemel
Directeur St. Josephschool

Inhoudsopgave

Borging	4
Onderwijs	5
Onderwijsondersteuning.....	5
Verbetertraject "Goed worden Goed blijven"	5
Onderwijs & Ontwikkeling	6
Kwaliteitszorg op de kwaliteitskaarten	6
Identiteit.....	7
Identiteit.....	7
BEZIELEND BURGERSCHAP Is de aandacht voor (verschillen in) identiteit geborgd in de brede vorming in het onderwijs en de opvang.	7
Personeel.....	8
Ontwikkeling.....	8
Ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio	8
NPO: Zetten we de expertise van onze medewerkers breed en duurzaam in	9
ICT.....	10
ICT-ondersteuning.....	10
ICT.....	10

Borging

Beleidsplan Burgerschap

In schooljaar 2021 – 2022 hebben wij opnieuw gekeken naar ons beleidsplan burgerschap d.m.v. een begeleidingstraject. In juni 2023 stellen wij op beleidsplan burgerschap opnieuw vast.

Bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'Gepersonaliseerd Leren')

We willen met de school in fase 4 van gepersonaliseerd leren komen.
Zie hiervoor ook het 5- fasengroeimodel.

Wel wordt er onderscheid gemaakt tussen de verschillende bouwen. In iedere bouw is het uitgangspunt voor gepersonaliseerd leren dat het past bij de doelgroep. In juni 2023 kijken we met het team hoever wij zijn in het 5- fasengroeimodel.

Onderwijs | Onderwijsondersteuning

Verbetertraject "Goed worden Goed blijven"

Aanleiding voor dit project

Vanuit onze eigen analyse en het inspectiebezoek in juni 2022 kregen wij op de standaard zicht op ontwikkeling een onvoldoende. Het analyseren en de vervolgstap hierop moet verder worden verbeterd. Hiervoor hebben wij ondersteuning aangevraagd bij de PO Raad voor het traject "Goed worden goed blijven". Duco Creemers zal ons begeleiden en zijn kennis en vaardigheden m.b.t. zicht op ontwikkeling met ons delen.

Huidige situatie

De werkwijze en formulieren die wij hanteren voor zicht op ontwikkeling zijn van goede kwaliteit. De uitvoering van de analyses hebben meer verdieping nodig en de doelen en werkwijze die hier uit voortkomen moeten helder en doelgericht worden geformuleerd en goed weggezet worden in tijd en regelmatig worden geëvalueerd.

Uiteindelijk gewenste situatie

Tijdens het inspectiebezoek in het tweede kwartaal van 2023 kan de inspectie op papier zien dat de standaard zicht op ontwikkeling voldoende is. In de gesprekken met de directie, intern begeleider en het team zal dezelfde taal gesproken worden en zullen de vaardigheden die horen bij zicht op ontwikkeling door iedereen goed verwoord kunnen worden. Het didactisch handelen wordt met een goed beoordeeld.

Meetbare resultaten

- De zicht op ontwikkeling is op schoolniveau voldoende geborgd, de kwaliteit van de analyse zijn van voldoende niveau en de interventies die hieruit volgen zijn passend voor de groep of leerling(en). Dit is terug te zien in de groepsnotities, weekplanning, zorgaanbod en handelingsplannen.
- Het team leert, onder begeleiding van Duco Creemers en de intern begeleider, om goede analyse te maken d.m.v. de juiste diepgaande analyse vragen toe te passen en goed naar het eigen handelen en aanbod te kijken om zo de oorzaak van de stagnatie vast te stellen. Tijdens de groepsbespreking worden de analysevragen behandeld en wordt er mee gekeken naar de interventies die uitgezet gaan worden.
- Het didactisch handelen van de leerkracht wordt met een goed beoordeeld. De leerkrachten zetten de juiste interventies uit en laten in hun didactisch handelen zien dat ze iedere leerling/groepje het aanbod geven wat ze op dat moment nodig hebben.

Haalbaarheidsfactoren

Het team staat achter het traject en voelen de urgentie en verantwoordelijkheid.

Uren

Wij ontvangen vanuit de PO Raad ongeveer 10 werkdagen voor begeleiding.

Onderwijs | Onderwijs & Ontwikkeling

Kwaliteitszorg op de kwaliteitskaarten

Aanleiding voor dit project

Vorig schooljaar zijn wij gestart met kwaliteitskaarten om onze kwaliteitszorg en doorgaande lijn goed vast te leggen, zodat wij een goed fundament creëren om onze kwaliteitszorg goed en inzichtelijk te houden.

Huidige situatie

Voor bijna alle vakgebieden zijn kwaliteitskaarten gemaakt en vastgesteld, maar deze moeten dit jaar nog wel verder verbeterd en aan gescherpt worden.

Uiteindelijk gewenste situatie

De werkwijze op de St. Josephschool ligt vastgelegd in kwaliteitskaarten op alle vakgebieden, didactisch en pedagogisch handelen en zicht op ontwikkeling. Hierdoor is de kwaliteitszorg geborgd. Ieder teamlid heeft minimaal 1 kwaliteitskaart onder zijn/haar hoede zodat de kwaliteitskaarten een gezamenlijke visie is.

Meetbare resultaten

- Aan het einde van schooljaar 2022 -2023 zijn de kwaliteitskaarten op alle gebieden vastgelegd/aangescherpt en hebben een eigenaar, die ervoor zorgt dat deze in een cyclus terugkomt gedurende het schooljaar.
- Vier keer per jaar vindt er een observatie plaats door de directie, die vanuit de kwaliteitskaarten de les observeert en deze terugkoppelt naar de leerkracht. Uit het gesprek kunnen actiepunten naar voorkomen die tijdens het bespreken van de kwaliteitskaarten verbeterd of bijgesteld moeten worden.
- Iedere teamvergadering staat er 1 of meerdere kwaliteitskaarten op de agenda die uitvoerig besproken wordt. De acties die hieruit voortkomen worden vastgelegd in de kwaliteitskaart en in de scrum.

Haalbaarheidsfactoren

100% haalbaarheid. Het team staat achter deze werkwijze en wil verantwoordelijk zijn voor kwaliteitskaarten die bij hen passen. Het eerste jaar willen ze wel een gedeelde verantwoordelijkheid samen met directie of intern begeleider.

Identiteit | Identiteit

BEZIELEND BURGERSCHAP Is de aandacht voor (verschillen in) identiteit geborgd in de brede vorming in het onderwijs en de opvang.

Aanleiding voor dit project

We willen een katholieke school zijn die aandacht heeft voor (verschillen in) identiteit tussen mensen. Op de St. Josephschool wordt gewerkt vanuit de Katholieke identiteit en de daarbij horende normen en waarden. De kinderen op de St. Josephschool mogen een eigen identiteit hebben. We willen de kinderen in hun schoolloopbaan kennis laten maken met verschillen in identiteit. Onze identiteit willen we terug laten komen in het burgerschapsplan. Tijdens het evaluatiegesprek met de identiteitsbegeleider kwamen we tot bezielend burgerschap. Waarbij we ons bestaande burgerschapsbeleidsplan samenvoegen met de identiteit.

Huidige situatie

Er is een burgerschapsplan binnen de school waarin de belangrijkste punten zijn opgenomen. We willen deze opnieuw doorlopen en aanvullen met een inventarisatie hoe burgerschap plaats heeft en mag krijgen binnen de school i.s.m. de katholieke identiteit van de scholen en de nieuwe doelen van Curriculum.nu

Uiteindelijk gewenste situatie

Een burgerschapsplan waarin de katholieke identiteit opgenomen is maar ook de nieuwe doelen van curriculum.nu. Waar het team achter staat en uit kan dragen.

Meetbare resultaten

- Inventarisatie van activiteiten rond burgerschap en plaatsen naast landelijke doelen, tijdens de begeleidingsmomenten.
- Burgerschapsactiviteiten ontwikkelen en uitwerken, waar mogelijk in samenhang met actuele maatschappelijke thema's.
- Vanuit de inspectie zijn er nieuwe kaders en normen opgenomen voor burgerschap. Aan het einde van dit traject leggen we de kaders en normen tegen ons plan, zodat deze aansluit bij de wettelijke kaders en normen. We vragen hierbij ook de mening van de stichting.
- Het burgerschapsplan actualiseren en concretiseren die voldoen aan de wettelijke norm, waarbij de waarden en normen vanuit de katholieke identiteit zijn opgenomen en gedragen worden door het team.

Haalbaarheidsfactoren

Er zijn twee begeleidingsmomenten waarbij wij stilstaan bij burgerschap. Het team weet dat het bestaande burgerschapsplan nog verder uitgewerkt moet worden, zodat hij voldoet aan alle eisen.

Uren

2 begeleidingsmiddagen door Tom Knippers

Personeel | Ontwikkeling

Ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio

Aanleiding voor dit project

Samen als team de verantwoordelijkheid te hebben voor de schoolontwikkeling en de koppeling te maken naar hun eigen persoonlijke ontwikkeling.

Huidige situatie

Op dit moment hebben de directie en de intern begeleider nog teveel de verantwoordelijkheid voor de schoolontwikkeling terwijl het een gedeelde verantwoordelijkheid moet zijn met het team. Het team pakt nog niet voldoende hun professionele ruimte om hun eigen ontwikkeling, kwaliteiten en verantwoordelijkheid zichtbaar te maken aan collega's.

Uiteindelijk gewenste situatie

Er heerst een professionele en veilige cultuur op school waarin men elkaar aanspreekt op het professioneel handelen waardoor er een lerende organisatie ontstaat.

Medewerkers ervaren professionele ruimte om verder te ontwikkelen en nemen hiervoor verantwoordelijkheid, we zetten de expertise van iedere medewerker in zowel groepsdoorbrekend als school overstijgend. De medewerker toont hier eigenaarschap en weet welke expertise hij /zij heeft en waar dit in wil zetten. Door middel van het portfolio houden de medewerkers hun persoonlijke ontwikkeling bij.

Meetbare resultaten

- Er vindt 2 keer per jaar een ontwikkelgesprek plaats in september en maart. Tijdens dit gesprek wordt de ontwikkeling en de leerdoelen van de medewerker besproken en dit wordt vastgelegd in het portfolio. Hierin wordt ook een koppeling gemaakt naar de doelen vanuit het schoolplan.
- Iedere leerkracht heeft een gedeelde verantwoordelijkheid samen met directie of intern begeleider voor een aantal kwaliteitskaarten. De kwaliteitskaart wordt voor de vergadering rondgestuurd en tijdens de vergadering neemt de verantwoordelijke het team mee in het bespreken van de kwaliteitskaart. Aanpassingen of bijstellingen worden aan het document toegevoegd en opnieuw onder de aandacht gebracht.

Haalbaarheidsfactoren

Iedereen is bekend met het format van het portfolio. Deze is gebaseerd op het leerling portfolio die de medewerker invult voor de leerling. Hierdoor staat het format wel dichtbij de medewerker. Doordat het een placemat is vraagt het niet veel administratieve tijd, maar moet er wel goed nagedacht worden over de ontwikkeling. Het eigen maken zal per medewerker verschillen. Het eigenaarschap over de kwaliteitskaarten is op verzoek van de leerkracht nog een gedeelde verantwoordelijkheid. Volgend schooljaar is de leerkracht er verantwoordelijk voor.

Personeel | Ontwikkeling

NPO: Zetten we de expertise van onze medewerkers breed en duurzaam in

Aanleiding voor dit project

Het team kan verder ontwikkelen t.a.v. gedeeld leiderschap, de medewerkers leren om cyclisch te werken en meer diepgang te brengen in het onderwijsleerproces.

Huidige situatie

Er is een eerste stap gemaakt t.a.v. gedeeld leiderschap, er heerst een gevoel van samen verantwoordelijk. Dit kan verder ontwikkeld worden vanuit de expertise van medewerkers waar zij ruimte ervaren om voor dit deel het onderwijsproces aan te sturen, evalueren, verbeteren en te borgen.

Dit jaar is er een leerkracht voor 0,6 ft aanwezig die extra ingezet wordt in de groepen ter ondersteuning van de leerkracht om het onderwijsproces verder te verbeteren.

Er is een HB specialist voor 0,2 ft aanwezig die verrijking, verdieping en mindset begeleiding geeft aan leerlingen die meer aan kunnen.

Uiteindelijk gewenste situatie

In het schooljaar 2022 - 2023 staat er een zelfsturend team die in staat is cyclisch het onderwijsleerproces te evalueren, borgen en verbeteren en waar gedeeld leiderschap zichtbaar is. Meer denkend vanuit stichting belangen, welke expertise is op welk moment nodig op een school, hoe kunnen we elkaar versterken en verder ontwikkelen.

Meetbare resultaten

- De HB specialist zorgt voor verrijkings- en verdiepingsopdrachten voor rekenen en taal die door de leerkracht in de klas ingezet kunnen worden. De opdrachten worden verzameld op de onedrive van de St. Josephschool.
- De HB specialist neemt het team mee hoe je het reguliere werk kunt compacten, zodat er voldoende tijd overblijft voor verrijkings- en verdiepingsopdrachten.
- De HB specialist begeleidt leerlingen die verrijkings- en verdiepingsopdrachten nodig hebben en ondersteunt op deze manier de leerkracht.

Haalbaarheidsfactoren

De HB specialist heeft de uren om dit proces vorm te geven. Er is draagvlak vanuit het team.

ICT

Aanleiding voor dit project

In 2021 is er een nieuw ICT beleid vastgesteld voor ons bestuur. Binnen dit nieuwe vastgestelde bestuursbeleid heeft iedere school de ruimte om voor de eigen school vanuit visie keuzes te maken m.b.t. digitale geletterdheid en de facilitering van ICT ondersteunen de materialen (iPad/laptop).

Huidige situatie

Op dit moment heeft bijna iedere leerling vanaf groep 5 een eigen iPad. Deze iPads zijn aangeschaft door de ouders zelf. Voor de leerlingen die geen eigen iPad hebben is een iPad op school aanwezig waar in de verhouding 1 devices voor 2 leerlingen. Dit maakt dat we als school keuzes moeten maken hoe we de iPads inzetten en verdelen over de groepen. We gebruiken de iPads ondersteunend bij alle vakgebieden.

Uiteindelijk gewenste situatie

Er is een heldere visie op ICT beschreven passend binnen de onderwijsvisie van de school.

Meetbare resultaten

- Er is een visie op ICT, verbindend met onze onderwijsvisie, opgesteld. Deze visie zal helderheid en sturing geven aan de keuzes die de komende jaren gemaakt moeten worden betreft implementeren van evt. nieuwe software als ook aanschaf devices. Dit staat beschreven in het ICT beleidsplan.
- Door het opstellen/ vaststellen van het ICT plan zal het maken van keuzes/ afwegingen betreft ICT makkelijker verlopen. Dit resultaat zal daarom pas schooljaar 2022/2023 merkbaar zijn.

Haalbaarheidsfactoren

De ICT-coördinator heeft dit schooljaar 4 uur per week beschikbaar voor zijn ICT-taken. Binnen deze taken past het opstellen van het plan. Vanuit Primenius zal onze school ICT-er worden ondersteund in het opzetten van het plan.