



Jaarplan OBS

't Carrousel

2019-2020

Presteren met plezier

Dit jaarplan komt voort uit het meerjarenbeleidsplan dat is opgesteld voor de periode 2015-2019. Het jaarplan is dynamisch. Dat betekent dat er gedurende het schooljaar aanpassingen kunnen worden gedaan en dat er ook punten kunnen worden toegevoegd. Acties die volgend jaar gepland zijn:

Opstellen meerjarenbeleidsplan 2019-2023

Kwaliteit onderwijs: Professionele Cultuur

Kwaliteit onderwijs: IPC

Kwaliteit onderwijs: Intervisie

Leerteam Sociaal emotioneel

Leerteam Onderzoekend leren

Leerteam ICT

Opstellen meerjarenbeleidsplan 2019-2023

Doel: gezamenlijk opstellen van een nieuw meerjarenbeleidsplan voor de periode 2019-2023. In dit meerjarenbeleidsplan wordt de visie en missie duidelijk gemaakt en de koers die we de komende 4 jaar in gaan zetten.

Acties die hieruit voortvloeien voor schooljaar 2019-2020 zijn:

1. Gezamenlijk bespreken van onze missie en visie en deze vaststellen. Tijdens 2 max. 3 studiemomenten zullen wij met het gehele team naar onze visie kijken en deze eventueel bijstellen. Vervolgens zullen wij met elkaar onze missie bespreken, zodat ieder bewust is van de koers die wij de komende 4 jaren gaan inzetten
2. Opstellen nieuw meerjarenbeleidsplan volgens het centrale format.
3. Communiceren van nieuw meerjarenbeleidsplan naar belanghebbenden voor 1 januari 2020.

Kwaliteit onderwijs: Professionele Cultuur

Aanleiding: Wegens achterblijvende resultaten heeft de inspectie besloten de school in november 2018 een onvoldoende te geven. Mw. Huizing staat voor de taak om de school te leiden naar een eigentijdse onderwijsorganisatie met goede resultaten. Om dit te bereiken acht ze het noodzakelijk dat er een cultuuromslag gemaakt wordt: Dat alle teamleden samen een krachtig team vormen waar een gezamenlijk ervaren verantwoordelijkheid voor de hele school vanzelfsprekend is.

Doel: Het doel van dit traject is dat alle medewerkers van OBS 't Carrousel professioneel handelen in relatie tot elkaar, de leerlingen, hun ouders en andere betrokkenen in de richting van een Professionele Schoolcultuur. Wij verstaan hieronder het volgende:

Een professionele cultuur is een cultuur waarin alle gedrag, van alle participanten, aan drie kenmerken voldoet:

- 1. het draagt bij aan de doelen van de organisatie,*
- 2. het draagt bij aan toename van welbevinden van zichzelf,*
- 3. het draagt ook bij aan toename van welbevinden van anderen.*

Bovendien wordt in een professionele cultuur gedrag dat tegen deze drie kenmerken ingaat, op vriendelijke wijze doch zeer effectief, begrensd.

Resultaat: Het resultaat van dit traject is dat de deelnemers gedrag gaan vertonen in de omgang met elkaar, de directie, de ouders en leerlingen dat ondubbelzinnig leidt tot de doelen van de school en waardoor ieders welbevinden toeneemt. De directie neemt zelf ook deel aan deze training, waardoor zij zich het gehanteerde begrippenkader eigen maakt en ook zelf inzet in de communicatie met de medewerkers.

Evaluatie: Aan het einde van iedere trainingsbijeenkomst wordt zowel mondeling als schriftelijk geëvalueerd. De schriftelijke evaluaties worden verzameld en uitgewerkt, als input voor het opbrengstgesprek.

Aanbod

- *Concreet aanbod*

In de periode maart tot december 2019 vindt gedurende 6 dagdelen een training van alle medewerkers van 't Carrousel plaats. Deze bijeenkomsten worden geleid door mw. J.P. Schut en dhr. H. Galenkamp van Bureau Galenkamp&Schut.

Vooraf vinden intakegesprekken plaats met de deelnemers in groepjes van vier of vijf. Gedurende dit traject worden vier gesprekken gepland tussen de directie en mw. Schut. Deze hebben een tweeledig doel:

- 1) voorbespreking van het programma van de komende trainingsdag
- 2) coaching of supervisie op basis van actuele casuïstiek en persoonlijk/professionele leervragen.

Aan het eind van het gehele traject vindt een opbrengstgesprek plaats.

- *Programma*

Op dit moment is het nog niet mogelijk een vastomlijnd programma op te stellen; dat hangt mede af van de input uit de intakegesprekken. Ongeveer een week van tevoren zal het voorgenomen programma voor een trainingsdag naar de deelnemers worden gemaïld.

Een aantal van onderstaande thema's zullen mogelijk in het programma worden opgenomen:

- Professionele Cultuur: verkenning van de inhoud, betekenis en reikwijdte van dit begrip, het Kadermodel voor een professionele organisatie, omgaan met mogelijk oud zeer, het formuleren van persoonlijk-professionele leerdoelen.
- Grenzen in de school: begrenzen van gedrag met behoud van relatie, hanteren van constructieve boosheid, het voeren van grensstellende gesprekken.
- Denken en voelen: over de betekenis van gedachten en gevoelens, de behoeftencirkel, verschil tussen 'gevoelens ervaren' en 'emotioneel worden', in beweging komen / zetten.
- Veiligheid in teams en organisaties: VIS-model (Veiligheid, Invloed, Samenwerking), Johari-Window, leiderschap lidmaatschap, 'sturen, steunen, escaleren'.

- Professionele Communicatie: de communicatieregels van Watzlawick, de drie vormen van communicatie, de vier niveaus van communicatie, de wet van wederkerigheid in communicatie.
- Patronen in communicatie: Passief gedrag en miskenningen, omgaan met weerstand, macht en onmacht, motivatie en demotivatie, Dramadriehoek en Winnersdriehoek, overdracht en tegenoverdracht, Transactionele Analyse.
- De systemische blik: triadeleer, systemische wetten van een gezonde organisatie zoals plek, ordening en balans.
- Deep Democracy: democratische besluitvorming waarin de stem van de minderheid gekend is, check-in gesprekken voeren met teams, sabotagegedrag, gespreksactiviteiten om de waterlinie te laten dalen zodat 'visjes' zichtbaar worden.

Manier van werken: We werken voor een groot deel ervaringsgericht. Theorie dient als ondersteuning. Dit betekent 'leren door te doen' en het reflecteren op de betekenis van de ervaringen.

Daarnaast wordt gevraagd ook te leren door te studeren aan de hand van het uitgereikte studie- en werkmateriaal.

Organisatie

Data: De trainingsdata voor de zomervakantie zijn gedeeltelijk vastgelegd of in optie: In maart/april (optie middag 12 april), mei (1 dagdeel), 17 juni (ochtend). Na de zomervakantie zijn er nog drie dagdelen te plannen in de periode augustus/september, oktober en november.

De vier voorbereidings- en supervisiegesprekken met de directie vinden op een nader te bepalen moment tussen de trainingen, plaats. Deze duren steeds 1,5 uur.

Het opbrengstgesprek vindt plaats op een nader te bepalen moment in november/december 2019.

Locatie: De trainingsbijeenkomsten vinden plaats in een rustige, goed afgeschermdde ruimte. In deze ruimte staan voldoende stoelen in een kring, zonder tafels ervoor, en is een flipover aanwezig. Tevens is er de beschikking over koffie, thee en eventueel frisdrank.

Materiaal: De deelnemers ontvangen een map met enkele artikelen en ander achtergrondmateriaal. De directieleden ontvangen daarnaast ieder een exemplaar van het boek 'Handboek professionele schoolcultuur. Focus op koers en gedrag', geschreven door Henk Galenkamp en Jeannette Schut.

Voorwaarden voor succes

De deelnemers brengen hun eigen ervaringen in en tonen de bereidheid om deze te delen met de andere deelnemers en ervan te leren.

De trainers brengen het geheel aan ervaringen, theoretische noties en strategische interventies in, waarmee de deelnemers worden uitgedaagd tot (zelf) reflectie en het aangaan van een persoonlijk/professioneel leerproces.

Tijdens de bijeenkomsten geldt een aantal werkregels om zorgvuldig werken mogelijk te maken.

Kwaliteit onderwijs: IPC

Aanleiding: Vanuit het leerteam Onderzoekend leren is onderzoek gedaan naar hoe wij onderzoekend leren willen vormgeven op 't Carrousel. Keuze is hierbij gevallen op IPC. In verband met het inspectiebezoek van november 2018, is dit traject een jaar uitgesteld.

Doel IPC: Het streven van IPC is om kinderen te laten leren, zo effectief en leuk mogelijk, op basis van hoge verwachtingen. Leerlingen werken aan hun zelfvertrouwen en ontdekken volop hun eigen talenten. Het is daarbij onmisbaar dat kinderen ook begrip leren hebben voor elkaar. Ze leren zich verplaatsen in de belevingswereld van hun klasgenootjes en in die van andere mensen, dichtbij en ver weg. Leren over normen en waarden – waarde(n)vol leren – is daarbij onmisbaar.

Doel van de training is de leerkracht leren lesgeven met IPC. Aan het einde van de cursus:

- Heeft de deelnemer kennis genomen van en ervaring opgedaan met de belangrijkste aspecten van het IPC.
- Is de deelnemer zich bewust hoe de termen leergerichtheid en internationale gerichtheid een centrale rol spelen in het IPC en wat dat betekent voor de rol als leerkracht.
- Weet de deelnemer voldoende over de opbouw van het IPC om aan de slag te gaan.

Tijdsduur: Moet nog nader afgesproken worden. In jaaroverzicht zijn 2 (mogelijk 3) dagen gereserveerd voor deze scholing.

Kwaliteit onderwijs: Intervisie

Aanleiding: Een aantal OSA (schoolgebonden orthopedagoog) uren waren voor de leerkrachten gereserveerd voor ondersteuning, deze zijn afgelopen jaar niet ingezet. Aankomend schooljaar is er gekeken naar een betere inzet van deze OSA uren, door gezamenlijke intervisie momenten op te nemen gedurende het schooljaar.

Intervisie is een professionele uitwisseling tussen medewerkers die werkzaam zijn in hetzelfde vakgebied. Het **doel** is de deskundigheid van de betrokkenen te bevorderen en de kwaliteit van het werk te verbeteren. Daarbij is de professionele ontwikkeling van de deelnemers een onderdeel.

Werkwijze

- Er vinden vijf intervisiebijeenkomsten onder begeleiding van de OSA plaats.
- Voor iedere intervisiebijeenkomst beschrijft ieder een case/praktijksituatie waarin je vragen hebt bij jouw rol.
- Tijdens iedere bijeenkomst wordt 1 situatiebeschrijvingen in consensus uitgekozen om te bespreken.

Waar het om gaat bij intervisie: Intervisie is een zelfstandig bestaande werkwijze die met behulp van bepaalde methoden gestructureerd in praktijk kan worden gebracht. Intervisie vraagt niet om bepaalde beroepsdeskundigheid maar om gemotiveerde groepsleden die in een sfeer van onderling vertrouwen willen werken aan het oplossen van concrete werkproblemen.

Leerteam sociaal emotioneel: nadruk op veiligheid

Doel: verbeteren van de sociale veiligheid en digitale veiligheid binnen en buiten de school.

Acties die hieruit voortvloeien voor schooljaar 2019-2020 zijn:

1. Kanjertraining voor een aantal leerkrachten die nog niet geschoold zijn
Aandacht hierbij voor de vaardigheden bij de kinderen, de leerkrachtvaardigheden en eventueel de rol van de ouders. Het bouwen aan een positief klimaat in de groep is een belangrijke voorwaarden om tot leren te komen. Met de kanjer training is er een doorgaande, consequente lijn door de gehele school.

Actie: Kanjertraining voor 3 leerkrachten

2. Uitbouwen sociale veiligheid in alle groepen
Doel: schoolbrede afspraken m.b.t. sociale veiligheid op school, in de klas en op het plein.
Leerteam So-emo zal gedurende dit schooljaar gaan werken aan schoolbrede afspraken over hoe wij omgaan met de Kanjer training en hoe wij deze inzetten en communiceren naar ouders.

3. Afspraken en protocol rond digitale veiligheid
Doel: Aanwezigheid en toepassing digitale veiligheid

Leerteam So-emo zal gedurende dit schooljaar gaan werken aan een werkwijze hoe wij onze leerlingen bewust maken van digitale veiligheid en onveiligheid en er zal een protocol komen om digitale veiligheid te kunnen realiseren.

Actie: Gedurende het schooljaar 2019-2020 zal het leerteam So-emo maandelijks bij elkaar komen. Tijdens deze bijeenkomsten zullen er nieuwe omgangsvormen worden vastgesteld, dit wordt in het teamoverleg teruggekoppeld.

Leerteam Onderzoekend leren

Doel: invoeren onderzoekend leren op 't Carrousel middels IPC

Acties die hieruit voortvloeien voor schooljaar 2019-2020 zijn:

1. Naar aanleiding van de keuze die het leerteam onderzoekend leren maakt zal vanaf januari een scholingstraject worden ingezet t.b.v. onderzoekend leren (voorstel IPC).

Actie: keuze leerteam omzetten in concreet leertraject.

2. Het leerteam zal tijdens het scholingstraject maandelijks bij elkaar komen om de voortgang te bespreken en eventuele knelpunten bespreekbaar maken.

Actie: Het leerteam zal nauw betrokken zijn bij het scholingstraject en hierin een trekkers rol hebben.

Leerteam ICT

Doel: Uitzoeken mogelijkheden ICT en opstellen ICT beleidsplan.

Acties die hieruit voortvloeien voor schooljaar 2019-2020 zijn:

1. Het leerteam ICT zal gedurende het schooljaar 2019-2020 op zoek gaan naar hoe ICT verder zal worden ingezet en ingevoerd op 't Carrousel. Zij zullen maandelijks bij elkaar komen en zullen de diverse mogelijkheden van ICT onderzoeken en bekijken d.m.v. literatuur, samenwerking IT lab en eventueel schoolbezoeken.

Actie: Gedurende het schooljaar 2019-2020 zal er een ICT beleidsplan worden opgesteld waarin de koers van ICT op 't Carrousel zal worden uitgewerkt.

2. Inzet Gynzy en ipads
Volgend schooljaar zullen de groepen 6,7 en 8 intensief gaan werken met Gynzy. De leerlingen zullen de verwerking van de lessen op de computer maken. Ook in de groepen 3,4 en 5 zullen de leerlingen gaan werken met Gynzy. Hier gaat het vooral om de ondersteuning van leerlingen m.b.v. Gynzy. Bij groep 1/2 wordt nog gekeken welke verder mogelijkheden er zijn op de ipad.

Actie: Leerkrachten onderwijzen in de mogelijkheden en toepassingen van Gynzy. Inzet Gynzy in de groep.

3. Migratie naar the Cloud
Op 12 september migreren wij naar the Cloud. Hiermee wordt onze server op school overbodig en zullen er een aantal aanpassingen gedaan moeten worden

om weer operationeel te worden. Leerteam ICT zal deze migratie nauwlettend volgen en bij hiaten optreden of doorgeven.

Niet uit het meerjarenplan, maar wel belangrijk:

Vanzelfsprekend zijn ook dit schooljaar de resultaten onderwerp van gesprek. Er zal aandacht worden besteed aan het handelings- en resultaatgericht werken. Een zorgvuldige analyse wordt gemaakt van de CITO-resultaten (januari en juni) en daaruit zullen groepsplannen gemaakt worden om de resultaten te verbeteren. Tevens zal 2x per schooljaar een pedagogisch didactisch groepsoverzicht gemaakt worden. De leerkrachten van groep 1/2 zullen zich verder ontwikkelen in het ontwerpen van thema's en verdere afspraken maken omtrent de registraties in het leerlingvolgsysteem. Bij de groepen 3 t/m 8 zullen de ZIEN lijsten in het najaar en het voorjaar worden ingevuld. Tevens zal er n.a.v. de resultaten een groepsplan worden opgesteld.

De samenwerking met de OSA wordt geëvalueerd en afgestemd op de ontwikkelingen op school. De OSA (een orthopedagoog die de IB ondersteunt) is eenmaal in de twee weken op school. Zij zal in deze tijd regelmatig overleg hebben met de IB-er over bijzondere casuïstiek. Daarnaast wordt de OSA ingezet op de gebieden, zoals deze in dit jaarplan zijn beschreven, met name op het gebied van de sociale veiligheid. Haar rol is adviserend. Ze zal vooral in de groepen komen en het contact met leerkrachten aangaan om met hen de ontwikkeling te bespreken en eventuele leervragen te behandelen. De OSA heeft ook een signalerende rol.

Samen met de OSA zal ook het ondersteuningsteam (OT) worden ingericht, zodat er op cyclische wijze gewerkt kan worden. Ouders worden bij het ondersteuningsteam altijd betrokken, tenzij dit het belang of de veiligheid van het kind in de weg staat. Het ondersteuningsteam moet wel doeltreffend en effectief zijn. Als een situatie daarom vraagt, moet er ook meteen gehandeld en overlegd kunnen worden.