



Plan van aanpak
periode december 2018 – december 2019

Inhoudsopgave

Voorwoord

Aanleiding

Missie en visie

Doelen

Resultaat

Nawoord

Bijlage 1: Planning

Voorwoord

Voor u ligt het (concept) plan van aanpak voor obs De Moespot voor de periode van december 2018 t/m december 2019. Hierin staat beschreven waar we de komende periode intensief mee aan de slag gaan. Daarnaast leest u ook de aanleiding en de missie en visie terug.

Een schoolorganisatie is voortdurend in beweging. Aanscherping, aanvullende informatie of een wijziging in dit plan (tussentijds) zal zeker plaatsvinden.

Dit plan van aanpak bestaat uit een gedeelte tekst en een schematische bijlage waarin een tijdspad is opgenomen.

Wij gaan aan de slag om een heldere kerntaak te hebben, waardoor we ons goed kunnen profileren naar buiten toe. Hiervoor zal er een professionele gedragsverandering en kwaliteitsverbetering plaats gaan vinden, waardoor de leerlingen groeien in ontwikkeling en de resultaten verbeteren.

Dit plan van aanpak is een dynamiek document. Dat wil zeggen dat we het regelmatig zullen aanpassen na tussentijdse evaluatie en ontwikkeling. Zodra er een nieuwe versie is zullen wij dit met onze stakeholders delen.

Tiel, november 2018

Patricia van den Broek

Aanleiding

De Moespot heeft de afgelopen jaren ingezet op eigentijds onderwijs en kwaliteitsverbetering. Vanuit een herziene visie op onderwijs heeft de school een flinke ontwikkeling doorgemaakt van klassikaal onderwijs naar meer leerlinggericht onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs op De Moespot is in orde, maar er zijn nog een aantal gebieden die verbetering behoeven. De resultaten en opbrengsten, met name op de eindtoets, fluctueren de afgelopen jaren sterk. Er is (nog) geen constant kwaliteitsbeeld. Het ontbreekt met name aan éénduidige, onderwijskundige doorgaande lijnen in de school die geïmplementeerd en geborgd zijn.

Dit schooljaar ben ik gestart als nieuwe directeur op De Moespot en was er een jaarplan aanwezig. Dit was een erg ruim jaarplan. Deze is samen met het team geëvalueerd en hieruit zijn 3 speerpunten gekomen;

1. Profilering. Wat willen we uitdragen? Waar staan we voor?
2. Professionalisering. Afstemmen, feedback, betrokkenheid, van en met elkaar leren, borgen, consequent nakomen van afspraken.
3. Differentiatie. Weektaak, groepsdoorbroken en vakoverstijgend werken, plusleerlingen.

Vanuit het bestuur heb ik een opdracht meegekregen. En deze ziet er als volgt uit:

1. Een helder verbeterplan waarmee we planmatig werken aan de kwaliteit van het onderwijs.
In dit verbeterplan is plaats voor:
 - Profilering van de school. Welk concept/ specialisatie dragen wij uit? Waar staan we voor? En de groei van het aantal leerlingen.
 - Een cyclisch proces waarin de kwaliteit systematisch geëvalueerd, geborgd en waar nodig bijgestuurd/ aangepast wordt.
 - Versterken van het pedagogisch handelen van de leerkrachten en het team als geheel.
 - Versterken van de professionele cultuur.
 - De voort- en doorgang van de huidige schoolontwikkelingen zoals vermeld in het school-/jaarplan en de monitoring en sturing daarop.
2. Groei van het aantal leerlingen. Het doel is om weer 8 groepen in de school te hebben.

Om tot een goed plan van aanpak te komen is het ook van belang om de huidige gegevens goed te bekijken en te analyseren. Om die reden zullen de volgende acties worden ondernomen:

- De huidige visie en missie tegen het daglicht houden. Wat is onze bestemming/ kerntaak?
- Nader analyseren van de leerresultaten. Op welk niveau zit de grootste groep? Hoe staat het met de leertijd en het leerstofaanbod?
- Nader analyseren van de uitkomsten van de tevredenheidspeiling van uit B&T. Komen hier nog nieuwe aandachtspunten uit?

Deze acties plegen wij om het onderstaande op korte termijn te veranderen:

- Heldere (onderwijskundige) profilering. De school vanuit verbinding en betrokkenheid weer op de kaart gezet.
- Uniformiteit in aanpak binnen het team. Het verschil in handelen tussen de leerkrachten verkleinen en borging realiseren, waardoor de effectiviteit wordt versterkt.

- Resultaten verhogen van tussenresultaten en de eindtoets.

De missie en visie

De Moespot, wees jezelf, je doet ertoe!

Visie

Op De Moespot doen leerlingen ertoe, zij worden gestimuleerd om zichzelf te zijn.

Wij dagen leerlingen uit om hun interesses en talenten te ontwikkelen en om het maximale uit zichzelf te halen.

Op De Moespot zijn leerlingen medeverantwoordelijk voor hun eigen leerproces, voor elkaar en voor de wereld om hen heen.

We stimuleren leerlingen om zich te ontwikkelen tot een zelfstandig, respectvol, sociaal en kritisch individu, zodat zij aan het eind van groep 8 zelfverzekerd en goed voorbereid De Moespot verlaten om de toekomst in te stappen.

Onze Kernwaarden zijn:

Eigentijds Uitdagend Eigenaarschap Betrokken

Hoe we dat doen

Vakoverstijgend werken: Leerlingen krijgen op onze school allemaal een degelijk aanbod gericht op het verwerven van kennis en vaardigheden. Dit betekent dat de methodes die we gebruiken en de thema's en projecten waar we aan werken samengesteld zijn uit verschillende vakgebieden, toekomstgericht zijn en aansluiten op de verschillende leerstijlen van kinderen. Zo worden leerlingen uitgedaagd en aangemoedigd om zich maximaal te ontwikkelen.

Zelfstandig werken: Leerlingen leren om de (mede-)verantwoordelijkheid te nemen in hun eigen leerproces, zo ontwikkelen zij eigenaarschap en leren zij verantwoordelijk te zijn voor het eigen handelen.

Groepsdoorbroken werken: Leerlingen leren op hun eigen niveau. Dit betekent dat leerlingen leren vanuit groepen die ingedeeld kunnen zijn op leeftijd, op ontwikkelingsniveau of op de voorkeurswijze van leren.

Afgestemd op de leerling: Leerkrachten, leerlingen en ouders werken samen, ieder vanuit een eigen rol en verantwoordelijkheid

Belicht

Bovenstaand stuk over de visie is wat er momenteel op papier staat. Echter staat deze visie alweer een aantal jaren op papier en zijn er meerdere nieuwe teamleden bijgekomen, waardoor het wenselijk is dat deze visie wordt aangescherpt en geactualiseerd. En dit dan ook terug te zien is in draagvlak en draagkracht (zichtbaar en merkbaar gedrag) in de school. Het is hiervoor van belang om helder te krijgen wat onze kerntaak/ bestemming is. Waar staan we voor? Wat dragen we uit? Dit wordt dan de basis waarop inhoudelijk gestuurd wordt. De komende periode zal de visie besproken worden binnen het team, worden aangescherpt en aangevuld en gezamenlijk zal besloten worden waar de nadruk moet liggen en hoe deze vertaald wordt naar de eigen praktijk. (Welk gedrag hoort hier dan bij?)

De doelen

De komende periode gaan we met de volgende doelen aan de slag:

1. Doel: Een heldere profilering van de school vanuit verbinding en betrokkenheid.

Resultaat: Een duidelijke en helder beeld/profilering en communicatieplan naar buiten toe waar De Moespot voor staat, waardoor ons marktaandeel groeit.

2. Doel: De bekwaamheid van zelfreflectie bij de leerkrachten vergroten, waardoor leerkrachten doelgerichter les gaan geven.

Resultaat: Vakbekwame en competente leerkrachten die zichzelf elke dag de volgende vragen stellen; 'Waarom doe je wat je doet?', 'Wat hebben ze geleerd en met welk doel?' 'Wat wil/ moet je bijstellen?', 'Wanneer is dit zichtbaar?' En van hieruit hun handelen aanpassen.

3. Doel: De bekwaamheid van het analyseren van de resultaten van de leerlingen vergroten, waardoor leerkrachten helder in beeld hebben wat de behoeften van de leerlingen zijn. Hierdoor kunnen ze de lesstof beter afstemmen op de behoeften van de leerlingen. Dit is terug te zien in het handelen en de aandacht en zorg die de leerkracht biedt tijdens de lessen.

Resultaat: Vakbekwame en competente leerkrachten die in een helder overzicht/ schema de vorderingen van hun leerlingen kunnen plaatsen. Vanuit dit schema passen zij waar nodig de lesstof verwerking voor de leerlingen aan, zodat er optimaal gebruik wordt gemaakt van de lestijd en leerlingen betere resultaten behalen.

4. Doel: Een nieuwe zichtbare en merkbare norm binnen de werkcultuur neerzetten.

Resultaat: Een professionele cultuur gericht op gepland evalueren en bijstellen (borgen), reflecteren, spiegelen, confronteren, eigen verantwoordelijkheid bespreekbaar maken en houden.

5. Doel: Een sterke leiding

Resultaat: een leidinggevende die zichtbaar, merkbaar en aanspreekbaar is voor leerkrachten, leerlingen en ouders, een leidinggevende die ruimte geeft voor ontwikkeling en tevens grenzen aangeeft, een leidinggevende die motiveert en aanspreekt, een leidinggevende die stuurt en koerst op de gewenste resultaten. Een leidinggevende die kritisch heeft gekeken naar de kracht van aansturing en dus ook naar zichzelf, naar de rollen (van onder andere de ib-er) van eenieder in de school.

Wat is het resultaat?

- a. In juli 2019 is een communicatieplan aanwezig van waaruit wij handelen. Hierdoor hebben we een heldere profilering/ kerntaak en dit dragen wij ook uit. Dit onderdeel wordt stichting breed en bovenschools aangepakt i.c.m. 6 pilotscholen. De Moespot is er daar 1 van.

Acties:

- Samen met Ligna aan de slag in drie werksessies voor de profilering en het communicatieplan
- Uitwerken van de volgende onderdelen samen met Ligna:
 - Merk- en marketingdoelstellingen van de school.
 - Identiteit en positionering van de school in haar lokale context.
 - Een communicatief sterke kernboodschap.
 - Doelgroep uitgewerkt in persona's en consequenties voor communicatie.
 - Communicatiejaarplanning 2018-2020, aangevuld met een 3H-model.
 - Een uitwerking van een iconische actie en een communicatie-uiting (voor de potentiële ouder).
 - Consequenties voor design, gedrag en middelen met budgetindicatie.

- Oplevering definitieve communicatieplannen.
- Een app inrichten om de communicatie richting ouders nog beter te laten verlopen. Onderzoeken of dit sociaal schools of concapps wordt.
- In maart 2019 is de kerntaak helder van De Moespot. We weten waar we voor staan en wat we uit willen dragen.

b. In juli 2019 is er een zichtbare gedragsverandering merkbaar in alle klassen. En dat is als volgt te zien;

- Het EDI-model wordt conceptueel toegepast in alle klassen. De puntjes zijn op de 'i' gezet.
- Leerlingen worden gezien; kinderen kunnen dit beamen.
- De kinderen zijn actief betrokken bij de les; coöperatieve werkvormen worden dagelijks toegepast.

In december 2019 wordt er in elke klas lesgegeven zoals we dat hebben afgesproken.

Acties:

- Als team met elkaar bekijken en vaststellen hoe een goede les eruitziet en welk concreet leerkrachtgedrag daarbij hoort. Bijvoorbeeld door elke leerling te zien en daar zou het volgende concrete leerkrachtgedrag bij kunnen horen:
 - De leerkrachten lopen rond door de klassen, begeleiden de kinderen, geven directe feedback. Ze zitten tijdens de lessen nauwelijks achter hun bureau.
 - De leerkracht knielt/ zakt door de knieën als het een gesprek aangaat met een kind(eren).
 - Elke dag bij binnenkomst begroet de leerkracht elk kind bij de klasdeur.
 - Aan het einde van de ochtend en middag kan elke leerkracht iets vertellen over elk kind uit zijn/ haar klas.
 - De leerkrachten geven expliciete complimenten.
- Didactisch handelen:
 - De leerkrachten hebben in maart hun hulpvragen helder. Welke hulp ze nodig hebben en wat dat gaat opleveren. Zij experimenteren bewust conform de nieuwe eisen en stellen bij waar nodig.
 - Aan de hand van die punten draagt de directie samen met de IB-er zorg voor de passende ondersteuning. Hetzij waar nodig door een externe. Observaties en voortdurend met elkaar in gesprek zijn, bepalen de kwaliteit van de voortgang.

- De directeur maakt elke week rondes door de school en kijkt in de klassen om de voortgang te bewaken. Daarnaast voert ze gerichte klasbezoeken uit.
- Tijdens gesprekken tussen de directeur en de leerkracht omtrent het ontwikkelplan/ POP zijn de vorderingen m.b.t. de gedragsverandering ook onderdeel van het gesprek.
- Tijdens werkvergaderingen/studiedagen worden de leerkrachten meegenomen in de principes van vraaggestuurd leren, executieve vaardigheden, creatief denken en het EDI-model om zaken op te frissen, puntjes op de 'i' te zetten en een doorgaande lijn te creëren. Tijdens deze werkvergaderingen/studiedagen gaan de leerkrachten ook praktisch aan de slag met o.a. het EDI-model, kwaliteitskaarten, etc..
- Door de directie, IB-er en collega's worden hier ook gerichte klassenbezoeken op uitgevoerd. Deze worden ook positief kritisch nabesproken. Er wordt dus volop getraind in het feedback geven en ontvangen.
- Groepsdoorbrekend en vakoverstijgend werken wordt middels een onderwijskundige dialoog verder uitgediept. Van hieruit ontstaat een werkwijze en deze wordt uitgevoerd en gemonitord.
- De directie richt de werkvergadering zo in, dat er ruimte is om praktisch met elkaar aan de slag te gaan, de nieuwe vaardigheden toe te passen, te evalueren en bij te stellen waar nodig. Elkaar feedback te geven en te ontvangen. De vaardigheid in reflecteren, spiegelen en confronteren te vergroten, waardoor de kwaliteit vergroot/ verstrekt wordt.
- Op de Moespot is scrummen geïntroduceerd en wordt verder vormgegeven.
- Tijdens werkvergaderingen vindt er intervisie plaats tussen de leerkrachten over de manier van lesgeven. Hierbij worden de ervaringen uitgewisseld van de punten die goed werken. Worden de zaken besproken waar mensen tegenaan lopen. Worden er met elkaar oplossingen bedacht en afspraken gemaakt. Hiermee gaat iedereen aan de slag en hierop vindt dan weer evaluatie plaats. Op die manier wordt de doorgaande lijn geborgd.
- De leerkrachten die aanwezig zijn bij de intervisie dragen er zorg voor dat de afwezige teamleden ook op de hoogte worden gehouden.
- Wekelijks na schooltijd reflecteren en evalueren we met elkaar. Hiervoor maken we gebruik van het scrumbord. Tijdens dit moment kijken we terug op wat goed is gegaan, wat kan beter en wat moet beter. Hierover maken we heldere afspraken en deze komen we na, deze controleren we en maken we bespreekbaar en uitvoerbaar.
- De werkgroep plusleerlingen komt met een protocol. Deze wordt besproken en vastgesteld in het team en tussentijds geëvalueerd, waardoor borging plaatsvindt.

- c. In februari, na de midden-metingen van Cito, is er een vooruitgang merkbaar en zichtbaar in het analyseren van de resultaten van de leerlingen en het afstemmen van de lessen/ leerstof op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen als groep en als individu. Dit blijkt uit:
- Leerkrachten hebben voor elke leerling helder in een overzicht staan wat hun onderwijsbehoeftes, belemmerende en stimulerende factoren zijn en kan aangeven hoe hij zij daaraan kan werken en kan dit ook toepassen in de praktijk.
 - Leerkrachten hebben helder in een overzicht waar de leerlingen vandaan kwamen en nu staan en wat er voor de komende periode een realistische groei is en wat dit van hen vraagt in professioneel gedrag (houding, vaardigheden, inzichten, acties, etc).
 - We maken samen, leerkracht, directeur en ib-er en collega's, nieuwe afspraken op basis van deze resultaten. We analyseren opnieuw en stemmen opnieuw af. Voor de kwaliteit van de analyses werken we met de 4D's van analyseren.

In juni, na de eindmetingen van Cito, past iedereen het analyseren en afstemmen toe volgens de gemaakte afspraken.

Acties

- Leerkrachten dragen er zorg voor dat ze in januari helder hebben wat hun hulpvragen zijn m.b.t. analyseren en afstemmen. En maken dit in de gesprekken ook kenbaar aan de IB-er en directeur.
- De IB-er brengt in januari 2019 de beginsituatie/ de aanwezige vaardigheden en kennis van de leerkrachten m.b.t. analyseren in beeld.
- De IB-er stemt hierop haar handelen/ coaching op af. De directeur monitort de kwaliteit hiervan.
- Tijdens het wekelijkse zorg-overleg tussen de IB-er en directeur bespreekt de IB-er de voortgang hiervan met de directeur.
- De directeur richt de studiedagen van februari en juni zo in dat er voldoende ruimte en tijd is om uitgebreid aan de slag te gaan met het analyseren en afstemmen.
- De IB-er verzorgt het onderdeel analyseren en afstemmen tijdens deze studiedagen. De kwaliteit monitoren we door de gemaakte analyses langs de criteria te leggen en tijdens gesprekken en klassenbezoeken zichtbaar te hebben.
- Het gehele schooljaar wordt er gewerkt met groepsplannen en wordt er afgestemd op de behoefte van de leerlingen.
- Tijdens leerling- en/of groepsbesprekingen en klassenbezoeken monitort de IB-er de kwaliteit van de analyse en afstemming. De directeur monitort.

- Leerkrachten hebben helder in beeld waar ze als leerkracht invloed op hebben en wat ze zelf kunnen veranderen/ doen.
- Er worden hoge verwachtingen geschept, startend bij de directeur naar de leerkrachten en startend bij de leerkrachten naar de leerlingen.
- Tijdens werkvergaderingen die ingepland en ingericht worden door het MT, wordt er o.l.v. de IB-er volop geoefend met het analyseren en afstemmen. De IB-er stelt hiervoor de benodigde criteria op en overlegt deze met de directeur.
- De leerkrachten gaan aan de slag met de groepsplannen voor alle vakgebieden en hierop vindt controle plaats door de IB-er en directie.
- De kwaliteitskaart groepsplannen wordt geborgd. Hierbij is evalueren en bijstellen van belang door de leerkracht, gemonitord door de directeur en de IB-er.

d. In juni 2019 staat er een nieuwe zichtbare en merkbare norm waarin helder is wat er van eenieder verwacht wordt.

Acties

- Vanuit de directeur zijn in februari 2019 duidelijke kaders met heldere eisen geformuleerd en deze zijn begin maart besproken met het team.
- De interne communicatie aanscherpen. We richten ons op het direct bespreekbaar maken wat nodig is.
- Werken aan werkhouding: werken voor de school is niet te vatten in aantal afgesproken uren maar gaat over de benodigde uren, de lat wordt in taal en daad hoger gelegd, de werkomgeving is verzorgd, de omgang met elkaar is verzorgd, eenieder komt voorbereid op vergaderingen en besprekingen, etc.
- Het scrum-bord zo inrichten dat er heldere criteria ontstaan met korte periodes, zodat er op een snelle wijze successen gevierd kunnen worden.
- De aanspreekcultuur versterken - we staan wandelgangenpraat niet toe en gaan direct naar de persoon (naar alle collega's, ook de ib-er en de directeur).
- De eigen verantwoordelijkheid bespreekbaar maken en bespreekbaar houden. De directeur ziet hierop toe.
- Er wordt door iedereen structureel gespiegeld/ gereflecteerd en geconfronteerd.

- De directeur is zichtbaar aanwezig op de werkvloer. Maakt verbinding met iedereen, draagt zorg voor de relatie, maar stelt ook eisen en bewaakt grenzen.
- Elke dag om 14.40 uur is er een thee/ koffiemoment om met elkaar even na te spreken. Ervaringen te delen, zorgen te uiten, hulp te vragen.

Bijlage 1: Planning

Onderwerp	01-02-2019	01-06-2019	01-10-2019	Einddoel (dec. 2019)
<u>Onderwijsresultaten</u> Opbrengsten	Er zijn heldere schoolnormen opgesteld door de directeur en IB-er. Deze zijn gedeeld en besproken in het team.	Leerkrachten geven doelgericht les en stemmen af op de leerlingen, waardoor de schoolnorm behaald wordt	Nog nader in te vullen	Passende en naar verwachting van de populatie voldoende resultaten.
<u>Schoolklimaat</u> Iedere leerkracht heeft hoge verwachtingen van ieder kind	In individuele gesprekken met de directeur en met de IB-er is dit onderwerp van gesprek geweest en bewust bijgesteld. Schoolnormen zijn opgesteld.	In duo's en bouwen is dit onderwerp van gesprek geweest en bewust bijgesteld. Alle leerlingen zijn goed in beeld bij iedere leerkracht en worden in relatie tot ambitie, kansen, mogelijkheden besproken.	In het team is dit onderwerp van gesprek geweest en bewust bijgesteld. Dit is zichtbaar en merkbaar in de school, bij ouders, hoorbaar in gesprekken. Voorbeelden kunnen gedeeld worden.	Voorbeelden van zichtbare en merkbare ambities zijn onderwerp van gesprek (in alle communicatie). De lat is bijgesteld.
Veiligheidsbeleving	Er is helder in beeld hoe de veiligheidsbeleving is	ZIEN invullen en kritisch bekijken met de IB-er en	Bij ZIEN besprekingen en analyse is een zichtbaar	Iedereen voelt zich veilig, vertrouwd en gewenst op

	per groep en per leerling bij de leerkrachten, IB-er en directeur. D.m.v. o.a. kindgesprekken.	goed analyseren. Acties opzetten, nog nader in te vullen.	verschil te zien.	school. Weet en durft zich te uiten. Ook als het even niet lekker gaat.
<u>Didactiek</u> Werken in minimaal 3 niveaus	Altijd zichtbaar (= de norm), afgestemd op de analyse van toetsresultaten in de groep. Inzet van het EDI-model.	Altijd zichtbaar (= de norm), afgestemd op de analyse van toetsresultaten in de groep en de individuele leerling. Inzet van het EDI-model.	Altijd zichtbaar (= de norm), afgestemd op de analyse van toetsresultaten in de groep en de individuele leerling. Inzet van het EDI-model.	Altijd zichtbaar (= de norm), afgestemd op de analyse van toetsresultaten in de groep en de individuele leerling. Inzet van het EDI-model.
Analyseren van toetsen	Met iedere leerkracht is het analyseren aangescherpt. Leerkrachten weten wat ze moeten doen en kunnen dit onderbouwen. Alle toetsresultaten zijn diepgaand geanalyseerd en er wordt afgestemd lesgegeven (uiterlijk maart)	Alle toetsresultaten zijn diepgaand geanalyseerd en er wordt afgestemd lesgegeven.	Nog nader in te vullen	Er wordt gewerkt en lesgegeven zoals er moet worden gewerkt. (Huidige nieuwe norm)
<u>Profilering</u>	De kerntaak/ bestemming van De Moespot is helder.	In het team is dit onderwerp van gesprek geweest en bewust bijgesteld. Dit is zichtbaar	Voorbeelden van zichtbare en merkbare kerntaak/ bestemming zijn	De Moespot staat weer op de kaart van uit verbinding en betrokkenheid.

	<p>Start van de werksessies met Ligna</p> <p>Keuze voor de app (social schools/ concapps) is gemaakt en deze wordt ingericht en de komende periode uitgerold richting team en ouders.</p>	<p>en merkbaar in de school, bij ouders, hoorbaar in gesprekken. Voorbeelden kunnen gedeeld worden.</p> <p>(Concept) communicatieplan is aanwezig en gedeeld/ besproken met de betrokkenen</p> <p>De app draait en werkt naar tevredenheid</p>	<p>onderwerp van gesprek (in alle communicatie).</p> <p>Het communicatieplan is vastgesteld en uitgerold.</p>	<p>Het marktaandeel is gegroeid.</p>
--	---	--	---	--------------------------------------