

# Schooljaarverslag



# 2022-2023



# Inhoud

<b>INLEIDING</b>	<b>3</b>
<b>TERUGBLIK OP HET SCHOOLJAAR 2022-2023</b>	<b>3</b>
<b>ALGEMEEN</b>	<b>3</b>
<b>PERSONELE INZET EN ONTWIKKELING</b>	<b>3</b>
<b>EINDOPBRENGSTEN</b>	<b>4</b>
<b>TUSSENOPBRENGSTEN</b>	<b>5</b>
<b>SOCIALE VEILIGHEID</b>	<b>6</b>
<b>BURGERSCHAP</b>	<b>6</b>
<b>FRIES</b>	<b>6</b>
<b>NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS</b>	<b>7</b>
<b>ONDERWIJS AAN NIEUWKOMERS</b>	<b>7</b>
<b>TEVREDENHEIDSONDERZOEK</b>	<b>7</b>
<b>AUDIT</b>	<b>7</b>
<b>INSPECTIE</b>	<b>7</b>
<b>BIJLAGE 1 EVALUATIE DOELEN SCHOOLJAARPLAN 2022-2023</b>	<b>9</b>

## Inleiding

In het schooljaarverslag blikken we terug op de schoolontwikkeling van het afgelopen schooljaar 2022-2023. Op basis van het schooljaarverslag en de ambities zoals geformuleerd in ons schoolplan, stellen wij concrete doelen op voor het nieuwe schooljaar 2023-2024.

Om de kwaliteit van ons onderwijs te monitoren gebruiken we verschillende instrumenten:

- Eind- en tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Tevredenheidsonderzoeken (twee jaarlijks)
- Audit (twee tot vier jaarlijks)
- Evaluatie van de doelen en acties van het schooljaarplan

## Terugblik op het schooljaar 2022-2023

### Algemeen

Er is een gevleugeld managementgezegde: “van een planning weet je één ding zeker: zó gaat het niet.”

Ook voor OBS Route 0513 geldt dit, zeker het afgelopen jaar. Door het uitvallen van de directeur in het najaar van 2022 werd het team genoodzaakt om de prioriteiten bij te stellen.

In november werd een interim directeur aangesteld en begon voorzichtig het proces weer van plannen maken, koers uitzetten en de wind weer in de zeilen zien te krijgen. Nu, half juni, zijn we weer vol in de wind aan het zeilen. Daarbij hebben we sommige plannen uit het jaarplan gewoon uitgevoerd, maar zijn andere ook ingehaald door de realiteit of anders geprioriteerd. In deze evaluatie beschrijven we beknopt hoe de gemaakte plannen zijn uitgevoerd afgelopen jaar. Óf ze zijn uitgevoerd.

### Personele inzet en ontwikkeling

In schooljaar 2022-2023 is in totaal 9,6 fte ingezet op leerkrachtfuncties, verdeeld over 9 groepen. 9 fte daarvan was basisformatie en 0,6 fte is bekostigd uit de NPO middelen. Daarnaast is er 2,7 fte onderwijsassistentie ingezet, waarvan 1,1 fte uit de basisformatie en de overige uit de werkdrukmiddelen en NPO bekostiging. Er was een fulltime directeur en een nieuwe IB-er startte met een werktijdfactor van 0,6 fte. Het team werd gecomplementeerd met een conciërge, die voor 1 dag is gedetacheerd naar CBS Spring! en een administratieve kracht voor 0,2254.

Vrij snel na het uitvallen van de directeur is intern gezocht naar een overbrugging. Die is gevonden in het herverdelen van wat taken en een uitbreiding van 0,2 voor de nieuwe intern begeleider, die ook een verleden als basisschooldirecteur had. Er is een interimdirecteur gezocht die passend zou zijn bij de school en die is ook gevonden, alleen was hij op dat moment nog werkzaam in een andere opdracht. Gedurende de periode november- kerstvakantie was hij 2 dagen per week aanwezig (0,4 fte), van de kerstvakantie tot de voorjaarsvakantie 2,5 dag (0,5 fte) en vanaf de voorjaarsvakantie 4 dagen (0,8 fte). Deze inzet was ook wel even nodig om de lopende dossiers zo goed mogelijk te begeleiden. Zeker als je in acht neemt dat vrij snel duidelijk werd dat de nieuwe intern begeleider

niet haar draai kon vinden op Route 0513. Uiteindelijk besloot zij in februari dat zij afstand zou gaan nemen van haar baan bij Ambion en als interim-zelfstandige verder zou gaan. Zij bouwde haar werkzaamheden in stapjes af tot 1 juni, waarna zij volledig uit dienst was.

Het is op zich goed dat iemand die zich niet kan verbinden aan een school, onderwijsconcept of team andere keuzes maakt. Wat wel lastig was, was dat er best veel zorgdossiers lagen die vroegen om een goede afhandeling of voortzetting. Door de afbouw van haar werkzaamheden als intern begeleider werd dit wel steeds lastiger en kwamen meer taken op het bordje van teamleden. Zeker toen in de laatste fase van het schooljaar duidelijk werd dat Route 0513 een belangrijk gedeelte van de leerlingen van Skoatterwiis over zou nemen en dit veel overdracht vroeg. Desalniettemin zijn er belangrijke stappen gezet in structuur en communicatie.

Er was één leerkracht langdurig met verlof, vanwege een aaneenschakeling van bevallingsverlof en ouderschapsverlof. De vervanging van deze leerkracht was soms lastig en moest uiteindelijk ingevuld worden – overigens naar tevredenheid - met een leerkracht vanuit een uitzendbureau. Het kortdurende verlof – vaak kortdurende ziekte – was moeilijk te vervangen vanuit de vervangingspool. Dankzij de inzet van het team en onderwijsassistenten is lesuitval tot een minimum beperkt gebleven. Het team van Route 0513 verdient op dit punt echt een pluim voor hun flexibiliteit en inzet om steeds maar weer onbemande klassen op te vangen.

Het is gelukt om met ingang van het nieuwe schooljaar goede matches te vinden voor de vacante functie van Intern Begeleider en die van leerkrachten. Daarin heeft het mobiliteitsbeleid van Ambion gewerkt. Tegelijkertijd wil ik niet onbenoemd laten dat goede leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel met tijdelijke contracten verloren zijn gegaan voor Ambion door ditzelfde mobiliteitsbeleid. De onduidelijkheid, gebrek aan heldere uitleg of communicatie heeft er mijns inziens voor gezorgd dat er jonge mensen Ambion de rug toe hebben gekeerd dankzij dat proces. Dat is wel jammer in een tijd dat we eigenlijk geen enkel personeelslid kunnen missen.

Door de groei van de school, voornamelijk door de zij-instroom van Skoatterwiis, is er een groep bijgekomen en is het team gegroeid. Alle posities waren voor de zomervakantie ingevuld en iedereen wist ruim voor de vakantie welke taak hij/zij zou gaan vervullen in het team. Dat gaf rust en zekerheid bij zowel het team als ouders en ik ben er van overtuigd dat dit heeft bijgedragen aan een goede afronding van het schooljaar en de start van het nieuwe.

De sollicitatieprocedure voor een nieuwe directeur heeft in eerste instantie niets opgeleverd. Afgesproken is dat de interim-directeur nog aanblijft tot 31 december, in het vertrouwen in het najaar een tweede procedure succesvol af te kunnen ronden.

### Eindopbrengsten

Schoolweging	% 1F beh	% 1F land.	% 1S/2F beh.	% 1S/2F land.	SW1F	SW 1S/2F
31,62	95,6	95,5	57,8	58,6	85	45,5

Correctiewaarde 1S/2F: 39,4

Correctiewaarde 1F: 82

Cito Eindtoets: 535,8 (landelijk: 535,3)

### Tussenopbrengsten

We noteren hier de opvallendste trends over drie vakgebieden, te weten: (begrijpend) lezen, spelling & taalverzorging en rekenen.

#### **Lezen:**

We zien sterk wisselende scores. In groep 3 en 4 wordt de DMT bij alle leerlingen afgenomen. We kijken in de analyse dan ook naar deze beide groepen. Beide groepen scoren voldoende tot goed bij de E meting van CITO. Op de Route wordt geïntervenieerd wanneer leerlingen lager scoren. Bouw!, RALFI, RALFI light en tutorlezen wordt ingezet. Net als bij begrijpend lezen is het van belang om teambreed te bespreken wat interventies kunnen zijn bij de middengroep en hoger. In groep 3 is de afgelopen jaren geen methode gehanteerd aanvankelijk lezen. In schooljaar 2023-2024 wordt Lijn 3 geïmplementeerd. We verwachten op basis hiervan op het gebied van Technisch lezen hogere opbrengsten.

#### **Begrijpend Lezen:**

De resultaten in groep 6 zijn de afgelopen jaren onvoldoende. Groep 5 scoort goede. De vaardigheidsscore van groep 4 is gedaald. Interventie: aanbod begrijpend lezen evalueren in relatie tot didactisch handelen. Welke strategieën worden toegepast. Zit hier een doorgaande lijn in? Staan rijke teksten centraal? Hoe wordt er gedifferentieerd? Dit omdat de verschillen in de groep groot zijn. Van NT2 leerlingen met een specifieke begeleidingsbehoefte en aanbod en kinderen waarbij we op zoek moeten naar een aanbod waar ze voldoende worden uitgedaagd.

#### **Spelling en Taalverzorging:**

We zien dat de meeste groepen wisselend scoren. Groep 7 scoort stabiel. De groepen hebben een goede score op de E meting behaald met uitzondering van groep 6.

## Rekenen:

Alle groepen zijn in vaardigheidsscore gestegen in vergelijking met de M-afname in 2022-2023. In de trendgrafiek zijn de wisselende scores te zien. Groep 3 en 4 scoren op de E toetsen veelal in het gemiddelde gebied of erboven. Bij de M meting scoren ze onvoldoende. De groepen 5 en 6 scoren structureel onvoldoende. De laatste afname groep 5 wijkt in positieve zin af. Groep 8 scoort stabiel hoger met 1 uitzondering.

Interventie: nieuwe methode WIG5 op papier. Schooljaar 2023-2024 aandacht voor verdere implementatie en borging met ondersteuning externe rekenexpert/adviseur.

## Sociale Veiligheid

Jaarlijks worden in de groepen 5 t/m 8 vragenlijsten met betrekking tot sociale veiligheid afgenomen, de zgn. "KIVA-monitor". Het KIVA team verzameld de uitkomsten en deze worden zowel op groepsniveau besproken (groepsbesprekingen) als op teamniveau. Er zijn geen zorgelijke trends waarneembaar op het gebied van sociale veiligheid. Kinderen, maar ook ouders waarderen de school hoog als het op pedagogische veiligheid aankomt. Incidentele aandachtspunten zijn door de groepsleerkrachten opgepakt.

Voor volgend jaar staan als algemene actiepunten opgenomen:

- Aanvullende scholing van nieuwe leerkrachten in KIVA
- Duidelijker positioneren van de Vertrouwenspersoon naar kinderen toe.

## Burgerschap

De interne auditcommissie heeft in 2021 de kwaliteitsstandaarden voor burgerschap als voldoende beoordeeld. Die standaarden zijn echter aangescherpt nu burgerschap, samen met digitale geletterdheid tot de basisvaardigheden gerekend worden. Dit vraagt een update van onze visie op burgerschapsonderwijs, maar met name een nieuwe beschrijving van ons aanbod in relatie tot de doelen (slo) én onze leerlingpopulatie.

Deze update is niet uigevoerd afgelopen jaar en wordt opnieuw gepland voor schooljaar 2023-2024. De situatie is dus nog gelijk aan die van het moment van de audit (2021).

## Fries

In het schooljaar 2021-2022 hebben we ons Taalplan Fries (2018-2022) geëvalueerd. Een taaldeskundige van de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden-Stenden heeft onderzocht wat ons huidige Taalprofiel is. Onze school heeft het Profiel E. Dat betekent dat er ruimte is voor Friese taal op school, dat er een positieve attitude is ten aanzien van het Fries en dat er in de kleuterbouw een "memmetaal"-spreker is om de positieve attitude te versterken. Afgelopen schooljaar is het aanbod Fries niet doorontwikkeld. Er is een subsidie aangevraagd en toegekend voor de school, die wij voornamelijk in 2023-2024 inzetten om een leerkracht te faciliteren een goed Taalbeleidsplan Frysk op te zetten. Daarin willen we duidelijk beschrijven welke stappen we willen zetten om tot een A-profiel te komen in 2023. Daarbij is het belangrijk dat we een "hybride"- aanpak ontwikkelen, waarbij Friese taal een keuzevak mag zijn. We achten het niet verstandig om NT2-leerlingen of leerlingen met een taalachterstand actief Fries aan te leren als dit niet hun memmetaal is.

## Nationaal Programma Onderwijs

De geplande formatieve inzet is gerealiseerd. Dit bood meer ruimte voor ondersteuning waar nodig. Door uitval van de directeur, de tijd die nodig was voor de nieuwe intern begeleider om het zicht te krijgen op alle zorgdossiers en de extra investeringen die dit ook vroeg van het team is moeilijk te bepalen wat de opbrengst is van de ingezette interventies. Het staat buiten kijf dat veel leerlingen geprofiteerd hebben van de extra ondersteuning van bijvoorbeeld onderwijsassistenten, maar een causaal verband tussen resultaten en interventies zijn niet te geven. Bijvoorbeeld het implementeren van een geheel nieuwe rekenmethode heeft een zodanige impact gehad, dat eventuele opbrengsten daardoor al teveel vertroebeld zijn om ze toe te schrijven aan de NPO interventies. Het doel is wel om in het nieuwe schooljaarplan de resterende NPO middelen doelmatiger en herkenbaarder in te zetten.

## Onderwijs aan nieuwkomers

Route 0513 heeft extra bekostiging ontvangen voor nieuwkomers. Deze extra bekostiging is ingezet in de kleutergroepen, waar een leerkracht gefaciliteerd is om één dagdeel per twee weken nieuwkomers aanvullend NT2 onderwijs aan te bieden.

Over de effecten daarvan zijn we unaniem positief. Met name de jonge kinderen pakken de taal snel op en de investering hopen we terugbetaald te zien in groep 3, als kinderen hoofdzakelijk met het aanvankelijk lees- en taalonderwijs beginnen. De investering in tijd en didactiek is in de kleuterbouw nog moeilijk te kwantificeren, maar we proberen de resultaten te monitoren van groep 3 over meerdere jaren. We verwachten daar een positievere trend te zien qua leesniveau en taalvaardigheid.

We willen in de nieuwe schoolplanperiode doorgaan met het NT2 aanbod in de jonge groepen.

## Tevredenheidsonderzoek

Het tevredenheidsonderzoek van zowel het personeel als de ouders is geanalyseerd en besproken in de teamvergadering om mei. De school staat er in zijn algemeenheid goed voor met een gemiddelde van 7,5, maar er is ook een sterke trend dat het team zichzelf hoger waardeert dan ouders de school waarderen. Met name op het gebied van uitdagend onderwijs zit er een aanzienlijk verschil in beleving (6,9 tegen een 8,5). Dit onderwerp is opgenomen in het nieuwe schoolplan 2023-2027.

Communicatie scoort bij beide groepen het laagst: zowel het team als de ouders waarderen de communicatie met een magere voldoende (6,2 tegen een 6,0). Dit onderwerp is uitgebreid besproken en ook opgenomen in het nieuwe jaarplan als verbeterpunt.

## Audit

Er is in schooljaar 2022-2023 geen audit uitgevoerd. Deze stond wel gepland, maar vanwege de ontwikkelingen op het gebied van personeel is besloten de audit een jaar uit te stellen. Er zijn dus ook geen concrete aandachtspunten uit de audit waaraan hier gerefereerd kan worden.

## Inspectie

Er is geen inspectiebezoek geweest op Route 0513 in dit schooljaar, dus ook hier zijn geen referenties te bespreken.



## Bijlage 1 Evaluatie doelen schooljaarplan 2022-2023

### Doelen en acties schooljaar 2022-2023

Op basis van de evaluatie van het afgelopen schooljaar en de ambities zoals verwoord in ons schoolplan staan voor het schooljaar 2022-2023 2 doelen centraal.

1. Kwaliteitscultuur: leerkrachten kunnen elkaar op een goede manier feedback geven op didactische handelen en de differentiatie.
2. Didactisch handelen verdiepen om gedifferentieerd aanbod te realiseren met de focus op 1S en 1S+.
3. Onderzoek om de doorgaande lijn Unit 1-2 tussen Unit 3-4 verder kunnen versterken.

Ad.1: Na twee intensieve jaren van voortdurend schakelen, wisselingen in het team heeft het professionele gesprek een boost nodig. Hernieuwd inzicht in je rol als professional en je teamrol, waardoor de feedback op elkaars didactisch handelen verdiept en wordt onderbouwd passend bij onze visie. De dialoog over de differentiatie tijdens de instructie en de lessen versterkt wordt en een inhoudelijke verdiepingsslag kan worden gemaakt.

#### Evaluatie

Er is aan het begin van cursusjaar 22-23 een studiedag geweest waarin aandacht is besteed aan de teamrollen van Belbin. Dit is ook de studiedag geweest waar de directeur uitviel. Het was voor veel teamleden überhaupt niet duidelijk wat de reden was om hiermee aan de slag te gaan. Er is met de inhoud en opgedane kennis over teamrollen nagenoeg niets meer gedaan daarna. Er kan dus niet gesteld worden dat er in voldoende mate aan dit doel gewerkt. Gedurende het schooljaar zijn leerkrachten onvoldoende gefaciliteerd om bij elkaar in de klas te kijken en daarmee ook praktische uitvoering te geven aan het geven van feedback aan elkaar. Samenvattend is dit doel niet gehaald.



Ad.2: De audit van 2020 bevestigde dat we de focus op ons rekenen: aanbod, tijd en didactisch handelen moesten verbeteren. Tijd en instructieaanbod zijn gewijzigd in de uitwerking van het horizontale blokrooster. Dit is tot stand gekomen na input uit de klassenbezoeken en teambijeenkomsten, hierdoor kon de vakleerkracht alle leerlingen intensiever met focus bedienen. De duo-Unit collega kon de ondersteunende en herhalende instructies op zich nemen, hierdoor was er meer tijd voor observatie en coachtijd van de individuele leerling. Iedere mentor heeft de kind gesprekken en daarmee de focus op leren bij de kinderen kunnen vergroten. De scholingen 'Effectief rekenen in de onderbouw' en 'Op weg naar 1S' hebben de kennis van leerkrachten vergroot van het 'zichtbaar' maken door uitwisselen van het denken door leerlingen. De interne begeleider heeft alle leerlingen met de instructiebehoefte van alle leerlingen inzichtelijk gemaakt (samen met de leerkrachten), waardoor de kennis in instructiedifferentiatie is vergroot. De leerlingen hebben van deze afstemming geprofiteerd. De uitwerking van de kwaliteitskaarten rekenen en spelling bij alle Units heeft de doorgaande lijn in beeld gebracht.

Na deze intensieve aanpak en focus op rekenen de afgelopen twee jaar, staat komend schooljaar in het teken van een extra verdiepingsslag op het didactisch handelen. Met deze aanpak willen we bereiken dat meer kinderen het 1S en 1S+ niveau behalen op het vakgebied rekenen. Leerkrachten leren beter verdiepende inhoudelijke vragen te stellen aan kinderen. Leerkrachten leren bewuste keuzes te maken in instructies passend bij 1F of 1S(+) niveau. Leerkrachten leren vanuit een professionele houding elkaar goede feedback geven op het didactisch handelen en de differentiatie.

#### Evaluatie

Na een zorgvuldige afweging is teambreed besloten af te stappen van Gynzy als leidende rekenmethode. Vanaf de voorjaarsvakantie is gestart met een nieuwe rekenmethode: Wereld in Getallen, versie 5 (WIG5). Daarbij is er voor gekozen om hoofdzakelijk de papieren route te kiezen. Voor het implementatieproces en het didactisch handelen achtten we dit beter.

Er is stevig ingestoken op implementatiebegeleiding: via WIZZ scholing is een extern adviseur ingehuurd die zowel teambreed instructie heeft gegeven over de nieuwe methode, maar ook via twee rondes klassenbezoeken alle leerkrachten individueel feedback heeft gegeven op het didactisch handelen tijdens de rekenles. Het is te vroeg om de effecten van deze inzet al te kunnen monitoren. Het is een bekend verschijnsel dat er een inhaalslag nodig is op rekenniveau bij de overstap naar nieuwe methodes, omdat de meest recente methodes een ambitieuzere aanpak hebben. We nemen een jaar de tijd om de opbrengsten te monitoren en het rekenniveau "bij te trekken".

De extern adviseur heeft ook de rekenvakgroep ondersteund in het leren monitoren en analyseren van de opbrengsten. Dit proces is nog maar pas van start gegaan en zal komend schooljaar nog verder worden vormgegeven.

Ad. 2: Vijf jaar geleden zijn we gestart in ons nieuwe gebouw met de huidige visie met een Unit 1-2-3. Een organisatorische keuze die in de praktijk niet die opbrengsten realiseerde die men had verwacht. De afgelopen drie jaar is er gewerkt met een Unit 1-2 en een Unit 3-4. De doorgaande lijn tussen Unit 1-2 en 3-4 heeft het afgelopen jaar vorm gekregen in het werken met hoeken. Tevens is de afgelopen twee jaar gewerkt aan het herijken van de visie. Inhoudelijke keuzes zijn gemaakt in relatie tot onze visie op leren en de organisatie daarvan in Unit 1-2. De doelen zijn zichtbaar in de rijke leeromgeving in alle hoeken. De homogene instructies zijn herzien, waardoor alle kinderen door betere afstemming genoten hebben van gedifferentieerde instructies door de vakleerkracht (vak-adopties), en met name de kinderen die sneller leren, het juiste aanbod hebben ontvangen. Hierdoor werd duidelijk dat leerjaar 3 een andere aansluiting nodig heeft op het gedifferentieerde aanbod in leren vanuit Unit 1-2. De leerkracht uit Unit 3-4, die de 'HBO-Scholing specialist jonge kind' heeft gevolgd, gaat komend schooljaar met haar Unit 3-4 basisgroep werken op het beneden leerplein. Samen met de collega's van Unit 1-2 en 3-4 gaan we onderzoeken hoe we de doorgaande lijn tussen beide Units kunnen versterken.

#### Evaluatie

Er zijn zeker stappen gezet in een verbetering van een doorgaande leerlijn tussen – met name - groep 2 en 3. Er zijn ideeën om de doorgaande leerlijn te versterken, maar in uitvoering zijn die nog onvoldoende tot hun recht gekomen. Dat heeft meerdere oorzaken, onder andere dat er gewerkt is met een combinatiegroep 3/4, waarvan slechts één groep op de benedenverdieping kon werken. De andere twee groepen werkten op de bovenverdieping. Die splitsing werkt in de praktijk niet bevorderend. Daarnaast is een doorgaande lijn onvoldoende geborgd en “doorleefd” in het hele team. Samenvattend kunnen we stellen dat, ondanks de goed inspanningen van diverse collega's, die doel niet gerealiseerd is.

In onderstaande tabellen staan de doelen uitgewerkt in SMART sub-doelen.

## Doelen en acties schooljaar 2022-2023



### OP 1 Aanbod

doelen	Teamleden zetten eigen talenten in voor leerlingen plus zes externe specialisten om het aanbod te verbreden.					<b>GEREALISEERD</b>	
wat/hoe		Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	verantwoordelijke	planning	begroting	realisatie	
1.	Talentontwikkeling m.b.v. externe specialisten muziek, dans, klassiek handwerken, techniek, drama en digitale programma's/programmeren naast de talenten van de leerkrachten.	Zichtbaar in de diverse workshops tijdens MakenDoenWeten weken met groepen van max. 15 leerlingen.	Team Cultuurco's	4x per jaar en 2x middag na iedere vakantie	Aantal leerlingen X €34,15	Idem planning	

#### Evaluatie:

Er is dit jaar gewerkt met de Maken Doen Weten-weken (MaDoeWe): na elke vakantie stonden 4 weken in het teken van extra kunst en cultuurlessen. Leerkrachten verzorgden daarbij het leeuwendeel van de lessen zelf, in overleg en op basis van eigen voorkeuren. Daarnaast is er aanvullend aanbod ingehuurd via *Keunstwurk* op het gebied van beelden kunst, muziek en dans.

OP 2 Zicht op ontwikkeling

<b>Doelen</b>	1. Inwerken van de nieuwe IB-er in de werkwijze van Route 0513 en Ambion. 2. De gebruikte systemen van de leerkrachten optimaliseren en vervolgens borgen.					<b>GEREALISEERD</b>
<b>Wat/hoe</b>	<b>Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is</b>	<b>Verantwoordelijke</b>	<b>Planning</b>	<b>Begroting</b>	<b>realisatie</b>	
<p>Evaluatie</p> <p>De nieuwe Intern Begeleider heeft zich de werkwijzen van Route 0513 en Ambion snel eigen gemaakt. Er is een vertaalslag ingezet met betrekking tot de HGPD gesprekken en de zorgroute om de werkwijze van de Route en die van Ambion nog beter op elkaar aan te laten sluiten. Daarnaast is ingezet op meer eigenaarschap van leerkrachten in dit stuk.</p> <p>De Intern Begeleider heeft alle leerlingen duidelijk in beeld gebracht in drie ondersteuningsniveaus, zodat per groep overzichtelijk is wat de ondersteuningsbehoefte is.</p> <p>In samenspraak met het team is gezocht naar een eenduidig systeem om de zorgbehoefte bij te houden. Tot dusver wordt gewerkt met word-documenten als zorgdossier, maar dit werkt omslachtig en is foutgevoelig. We hebben gekozen voor "Klassenplan" als systeem, omdat dit praktisch toepasbaar is, ook in combinatie met eigen programma's voor individuele leerlingen. We gaan dit systeem in schooljaar 23-24 invoeren.</p>						

### OP 3 Didactisch handelen

Doelen	1. Kwaliteitscultuur: leerkrachten kunnen elkaar op een goede manier feedback geven op didactische handelen en de differentiatie. 2. Didactisch handelen verdiepen om gedifferentieerd aanbod te realiseren met de focus op 1S en 1S+.					<b>DEELS GEREALISEERD</b>
Wat/hoe	Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	Verantwoordelijke	Planning	Begroting	realisatie	
	Studiedag professionele cultuur m.b.v. Belbin. Inzicht in jezelf en je rol in team t.b.v. de feedback op elkaar geven en de dialoog over het differentiëren			7/10	Zie onderstaande	2022
	Teamscholing versterken gedifferentieerd didactisch handelen	Groepsbezoeken rekeninstructie met nagesprek	Team Directie/IB	26/10, 8/11, 17/01, 21/03	€7000 ('23)	1 <sup>e</sup> kwartaal 2023
	Studiedag of teamtraining didactisch handelen	Team krijgt meer inzicht in eigen werkwijze/houding en leerdoelen	Directie met team	5/12, 17/01, 21/03	€3000 ('22)	2 <sup>e</sup> kwartaal 2023
Evaluatie:  Zie voor de evaluatie van deze doelen de tekst bij ad.1 en ad.2						



**Elke school van Ambion geeft ruimte aan nieuwe initiatieven: onderzoek is het kloppend hart van ons onderwijs.**

Doelen					NIET GEREALISEERD	
Wat/hoe		Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	Verantwoordelijke	Planning	Begroting	realisatie
	Onderzoek om de doorgaande lijn leerjaar 2- leerjaar 3 op inhoudelijke keuzes te kunnen implementeren.					
	Samen met de 'Specialist jonge kind' en een externe deskundige beredeneerde inhoudelijke keuzes maken om de doorgaande lijn te kunnen implementeren.	Onderzoek getoetst aan literatuur. Doelplanning per maand. Schoolbezoek 2-3 Collegiale consultatie	Specialist Jonge kind/directie/IB-er/team	Maandelijks	€3000	Medio 2023
	Coach dialoog externe ervaringsdeskundige	Na dialoog worden leerdoelen gesteld en uitgevoerd in de praktijk	Unit 1-2 en specialist jonge kind van Unit 3-4	13/10	€750	Najaar 2022
<p>Evaluatie</p> <p>Zie ook de beschrijving bij Ad3. Er is geen extern deskundige betrokken geweest bij het realiseren van een doorgaande lijn groep 2/3..</p>						



Elke school van Ambion is voor ouders en kinderen aantrekkelijk: nodigt uit tot samenwerken en samen leren.

Doelen	Verstevigen ouderbetrokkenheid				DEELS GEREALISEERD	
Wat/hoe		Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	Verantwoordelijke	Planning	Begroting	realisatie
	Organisatie inhoudelijke thema's MFC Ouderavond: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opvoeden in moderne tijden</li> <li>• Social media &amp; sexualiteit</li> </ul>	Opkomst ouders met evaluatie na afloop.	Directies MFC	3 KC-overleggen 6/9 Feb '23	€1000	6-9-'22
	Onderzoek naar een academische zomerschool	Inhoudelijk aanbod gereed Planning rond Realisatie personele bezetting	Directeur (& Bestuurder)	Maandelijks door onderzoek en overleg	Personele bezetting 3 weken	Zomer 2023
<b>Evaluatie</b> Er is een ouderavond geweest over opvoeden in moderne tijden. De ouderavond over social media & sexualiteit heeft niet plaatsgevonden. Er is niets gedaan met het onderzoek naar een academische zomerschool. De urgentie daarvoor wordt op dit moment ook niet gevoeld.  Door het vertrek van de directeur en de komst van een interimdirecteur is wel expliciet ingestoken op goede communicatie met ouders. Er zijn twee informatieve ouderavonden georganiseerd om ouders mee te nemen in de ontwikkelingen van school. Op de eerste van deze ouderavonden is ook input gevraagd op het thema's in het nieuwe koersplan van de school.						





Elke school leert kinderen om bij te dragen aan onze samenleving: kinderen zijn wereldburgers in de dop.

Doelen	Implementatie MijnRapportFolio 3-8 (MRF)				NIET GEREALISEERD	
Wat/hoe		Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	Verantwoordelijke	Planning	Begroting	realisatie
	Teamscholing gebruik MRF. Inhoudelijke keuzes zijn gemaakt.	Teamscholing 25-08 Tijdens de kindgesprekken wordt het MRF gevuld. Tijdens KOL-gesprekken vervangt MRF het huidige rapport.	IPC-coördinatoren/ team/ directie	maandelijks	€1299	Februari 2023
<p>Evaluatie</p> <p>Er is geen opvolging gegeven aan dit doel. Belangrijkste oorzaak was het wegvallen van de directie, waardoor het team nieuwe prioriteiten moest stellen. In het voorjaar is dit proces weer opgepakt met de interimdirecteur en zijn voorbereidingen getroffen om Mijn Rapportfolio met ingang van het nieuwe schooljaar te implementeren.</p>						



Elke school van Ambion koerst op maximaal welbevinden en ontwikkeling van collega's: we zijn trots op ons werk.

Doelen	Collegiale consultatie				NIET GEREALISEERD	
Wat/hoe		Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	Verantwoordelijke	Planning	Begroting	realisatie
	Collega's kijken op basis van de kijkwijzer vanuit de scholing gedifferentieerd didactisch handelen. Het dialoog gesprek op leerdoel en het verslag hiervan zijn leidend voor de verdere individuele ontwikkeling.	Iedere collega maakt een persoonlijk ontwikkel plan. Leerdoelen zijn helder meetbaar tijdens klassenbezoek	Teamlid Directie	Zelfstudie met deadline datum	€3000 in Ambion Academie	2023
	Scholing 3 modules E-wise: Verplicht; <ul style="list-style-type: none"> <li>Rijke rekenvragen stellen in de les</li> <li>Hoge verwachtingen van alle leerlingen</li> <li>Sterke rekenaars uitdagen</li> </ul> Aanbevolen; <ul style="list-style-type: none"> <li>Het referentiekader taal en rekenen in de praktijk</li> <li>Intervisie organiseren met collega's</li> <li>Kritisch denken; perspectiefwisselingen kun je leren</li> <li>Gezond stemgebruik in de klas</li> </ul>	Teamleden nemen geleerde mee in dagelijkse praktijk. Leerdoel zichtbaar tijdens klassenbezoek	Teamleden	05/12 16/02 15/03	neutraal	2 <sup>e</sup> kwartaal 2023

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Succesfactoren voor samenwerkend leren</li> <li>• Co-teaching: samen groeien door coaching tijdens de les</li> </ul>					
--	---	--	--	--	--	--

Evaluatie

De verplichte, gezamenlijke modules van E-wise zijn niet gerealiseerd. Teamleden hebben wel diverse individuele modules en trainingen gevolgd op basis van eigen behoefte.

Stichtingsbreed staat het gebruik en het doorgaan met E-wise ter discussie.



**Elke school van Ambion zorgt voor een passende en veilige plek voor elk kind: zo thuis nabij mogelijk.**

Doelen					
Wat/hoe		Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	Verantwoordelijke	Planning	Begroting realisatie



Elke school van Ambion werkt nauw samen met anderen om kinderen alle kansen te bieden: een integraal kindcentrum is het wenkend perspectief.

Doelen					
Wat/hoe	Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	Verantwoordelijke	Planning	Begroting	realisatie

### Doelen en acties Nationaal Programma Onderwijs 2022-2023 plus gelden 'Risico op Achterstanden'

#### Nieuwkomers langer dan 1,3 jaar en korter dan 4 jaar in Nederland

Vanuit het ministerie kunnen wij voor onze nieuwkomers die langer dan 1,3 jaar en korter dan 4 jaar in Nederland wonen, vanuit het NPO extra subsidie aanvragen. Per peildatum ontvangen wij 401 euro per leerling. Het aantal nieuwkomers op onze school die langer dan 1,3 jaar en korter dan 4 jaar in Nederland wonen op peildatum:

1e schooldag 2022: 9

1 november 2022: 6



1 februari 2023: 9

1 mei 2023: 10

Doelen	Nieuwkomers krijgen extra taalklasonderwijs op eigen locatie		

Wat/hoe		Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	Aantal uren/fte	Intern/Extern	Kosten (vanuit subsidie)
1.	Leerkracht vakgroep Taal met Taalklas ervaring jonge kind. Gaat een dagdeel met de nieuwkomers aan de slag	Resultaten in groei LOGO 3000	0,2 fte	Intern	0,1 NPO extra 0,1 nieuwkomer subsidie

### Doelen en acties NPO en risico op achterstand (RoA) gelden 2022-2023

2022-2023	Interventies	Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	Wie: Interne extra aantal uren/fte	Externe inhuur	Kosten
<b>E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning</b>		* RoA=risico op achterstand gelden(NPO extra)			
	<a href="#">Klassenverkleining</a>				
<b>Doel</b>	1. De rijke leeromgeving kunnen behouden en instructies homogene groepen vakadoptie kunnen bedienen zoals in 2021-2022 2. Leerkracht tijdelijke uitbreiding Unit 3-4 om de visie en blokkrooster te kunnen realiseren ten gunste van de homogene instructies taal en rekenen. 3. vakgroepleerkracht Taal geeft dagdeel taallessen aan nieuwkomers Unit 1-2				
<b>Wat/hoe</b>	1. 0,6 fte leerkracht wordt behouden voor Unit 1-2 2. 0,2 fte leerkracht, tijdelijke uitbreiding bestaande formatie 3. 0,1 fte leerkracht, om vakgroepleerkracht te vervangen in de basisgroep Unit 1-2		Leerkracht NPO 0,5 fte *RoA 0,1 fte RoA 0,2 fte	nvt	
	<a href="#">Onderwijsassistenten/instructeurs</a>				

<b>Doel</b>	Extra inzet OA's om leerkracht te ondersteunen bij de verschillende instructie door de diversiteit in onderwijsbehoefte				
<b>Wat/hoe</b>	OA's neemt deel van de begeleiding groep op zich, zodat leerkracht specifieke instructie kan bieden en kan coachen van individuele en groepjes leerlingen			0,5 en 0,6 fte NPO 0,5 fte op RoA	
<b>Doel</b>	Interne begeleider coacht de leerkrachten op het gebied van gedifferentieerd didactisch handelen n.a.v. de teamscholing				
<b>Wat/hoe</b>	Uitbreiding aanstelling 2022-2023		IB-er	0,2 Fte RoA	

### Evaluatie

De formatieve inzet vanuit de NPO middelen zijn gerealiseerd conform planning.

Er is een leerkracht uitgeroosterd voor een dagdeel per week om nieuwkomers extra taalonderwijs te bieden. De doelen 1 en 2 zijn niet gerealiseerd.