

SCHOOLPLAN



2011-2015

Basisschool De Horn maakt deel uit van het Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van basisschool De Horn in Wijk bij Duurstede (23DF). In dit schoolplan staan de beleidsvoornemens voor de periode 2011-2015 in algemene termen beschreven. Voorafgaande aan ieder schooljaar worden de voornemens voor de desbetreffende periode nader uitgewerkt en voorzien van een "smart"-beschrijving.

De medezeggenschapsraad van De Horn heeft kennisgenomen van het schoolplan en stemt in met de deelplannen zoals hierin verwoord.

Datum:

Namens de school:

handtekening:

naam:

J. Heijman

functie:

directeur

Namens de medezeggenschapsraad: handtekening:

naam:

functie:

voorzitter

Namens De Stichting
Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede

handtekening:

naam:

J. ter Hellen

functie:

algemeen directeur

Inhoudsopgave:

1. De context van de school	5
2. Het schoolplan 2007-2011	6
3. Het onderwijs	
3.1 Het onderwijsaanbod	7
3.2 De zorgbreedte	9
4. De medewerkers	11
5. De kwaliteit	12
6. Overzicht van de voornemens	14
7. Planning per schooljaar	16

1. De context van de school

De Horn is een openbare basisschool in Wijk bij Duurstede. Op 1 januari 2011 is het Openbaar Onderwijs verzelfstandigd in de Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede. Dit bestuur zal vijf scholen in stand houden met ongeveer negenhonderd leerlingen.

Het bestuur staat "op afstand" en heeft weinig directe inbreng in het beleid van de school. De Horn functioneert daardoor tamelijk autonoom en brengt verslag uit aan de stichting door middel van een jaarverslag.

De school is financieel gezond. De Horn maakt gebruik van sponsors en extra subsidies. Er is een sponsorconvenant.

De Horn is algemeen toegankelijk voor kinderen van 4 tot en met 12 jaar. De school realiseert voor hen een ononderbroken ontwikkeling binnen een leerstofjaarklassensysteem. Respect, tolerantie en solidariteit zijn sleutelwoorden en krijgen vorm in de "maatschappelijke stage". Internationalisering is een belangrijk aspect van het onderwijs.

De school telt ongeveer driehonderd dertig leerlingen die wonen in de wijken De Horden, De Geer en De Heul. De school "concurrereert" met andere basisscholen. Het aantal kinderen in de wijk neemt af en zal op termijn tot een geleidelijke daling van het aantal leerlingen leiden. Er zijn momenteel veertien groepen. Momenteel werkt de school op de Overloop met een modern permanent gebouw dat in 2010 op sanitair gebied is gerenoveerd. In 2011 is het hele pand opnieuw geschilderd. In een niet permanent gebouw zijn drie klassen gehuisvest. Voor drie tot vier jaar zijn er twee groepen gehuisvest aan de David van Bourgondiëweg. Alle locaties zijn geschikt om modern onderwijs te geven.

De ouders zijn in het algemeen goed opgeleid. Ze verwachten dat hun kinderen veel leren op school en dat er een goede sfeer heerst. De ouders zijn positief kritisch en verwachten dat de school zijn plannen goed onderbouwd. De Horn heeft hun inbreng georganiseerd op verscheidene niveaus.

Vanuit de school wordt een beperkt beroep gedaan op de beschikbare tijd van ouders voor hulp en ondersteuning in de school. Veel ouders hebben een -voor de school -interessant netwerk, hiervan wordt een bescheiden gebruik gemaakt.

De kinderen op De Horn hebben een niveau dat verwacht mag worden gezien het opleidingsniveau van de ouders. De school heeft ook de "top-zorg" leerlingen goed in beeld en biedt daarvoor een programma aan. Er wordt daardoor op minimaal drie niveaus gewerkt in de klas.

Op de Horn werken achttien leerkrachten. Er is een directeur, er zijn twee coördinatoren en twee intern begeleiders. Het natuurlijk verloop is beperkt. De leeftijdsopbouw is gezond. Veel leerkrachten volgen een of andere vorm van nascholing. Het team heeft zelf de eisen voor "een vaardige leerkracht op De Horn" samengesteld. Mede door hun inbreng en betrokkenheid is De Horn een actieve school.

De Inspectie van het Onderwijs heeft voor het laatst in 2009 de school beoordeeld. De lestijd voldeed niet aan de eisen, de bepaling van en de voortgang op de individuele leerlingzorg verdient aandacht. Op alle andere aspecten voldeed de school.

Conclusie

Uit de beschrijving van de context van de school blijken geen belemmeringen voor de beleidsontwikkeling. Het schoolplan 2011-2015 kan daardoor in alle vrijheid worden ontwikkeld.

2. Het schoolplan 2007-2011

Het schoolplan 2007-2011 is vrijwel volledig uitgevoerd. Het onderdeel "begrijpend lezen" is niet aan de orde gekomen en zal worden meegenomen in de plannen voor 2011-2015.

In de eerste twee jaar heeft het schoolplan redelijk gefunctioneerd als planningdocument. Daarna kwamen er (noodzakelijke) aanvullingen en actuele onderwerpen, die aandacht vroegen. Deze "inbreuk" op de planning werd toegestaan als het welzijn van de kinderen in het geding was, bijvoorbeeld naar aanleiding van de uitkomst van de Veiligheidsthermometer.

Achteraf gezien heeft de school teveel onderwerpen gepland. Het team is gretig en heeft daardoor de neiging soms te veel hooi op de vork te nemen. Naast een goede uitvoering en borging van de lopende zaken, heeft een school niet erg veel tijd beschikbaar om nieuwe veranderingen door te voeren. Ook draagt de samenleving het onderwijs steeds meer (opvoedings)taken op. Het is daarom belangrijk zorgvuldig te kiezen en het evenwicht tussen tempo en borging te bewaken: minder onderwerpen die beter worden uitgevoerd. De directie bewaakt de voortgang van de ontwikkelingen door deze regelmatig te agenderen in vergaderingen.

Het schoolplan 2007-2011 van De Horn werd uitgewerkt door kleine werkgroepen. Iedere werkgroep kreeg aan het begin van het schooljaar een opdracht en een planning in een bepaalde format. Dit bleek goed te werken.

In de nieuwe plannen zou de gewenste opbrengst specifiekere kunnen worden beschreven.

Team, medezeggenschapsraad en bestuur werkten constructief en betrokken mee aan de samenstelling, goedkeuring en uitvoering van het schoolplan.

Aandachtspunten zijn:

- 2.1 De planning moet voldoende ruimte laten voor de actualiteit.
- 2.2 De kwaliteit van de plannen is belangrijker dan de hoeveelheid, focus op borging en heldere opbrengstomschrijving.
- 2.3 Het instellen van werkgroepen is effectief.
- 2.4 Begrijpend lezen is nog niet voldoende uitgewerkt.

3. Het onderwijs

3.1 Het onderwijsaanbod

De Horn gebruikt moderne methodes voor vrijwel alle domeinen en voldoet daardoor aan het aanbod volgens de kerndoelen.

"Techniek" wordt ondergebracht bij het ruimtevaartproject, dat twee keer per jaar wordt uitgevoerd in alle groepen. "Actief burgerschap" is geïntegreerd in het onderwijs en krijgt onder meer vorm tijdens de maatschappelijke stage van groep acht. De Horn beschikt over een leerlingenraad.

De school heeft een eigen leerlijn ontwikkeld voor het gebruik van ICT.

De methode bepaalt de rode lijn in het aanbod. Daardoor wordt het bereiken van de kerndoelen in hoge mate waarschijnlijk. In het domein "Oriëntatie op jezelf en de wereld" bewaakt de leerkracht de rode lijn binnen een thema. Kinderen werken daarnaast zelfstandig aan allerlei themagerelateerde onderwerpen. Er wordt veel gebruik gemaakt van ICT-hulpmiddelen. Er is hiervoor een speciale ruimte ingericht. Het verkeersonderwijs wordt helemaal digitaal gegeven. Via internet heeft De Horn internationale contacten met een school in Sittensen (Duitsland). Deze contacten verlopen in het Engels, dat de kinderen al leren in groep 1.

Nieuwe methodes worden gekozen door een werkgroep. Een nieuwe methode is nodig, als de opbrengsten niet naar tevredenheid zijn, of de methode verouderd is. De afschrijvingstermijn van 9 jaar is onderwijskundig niet relevant. Belangrijke aandachtspunten voor het kiezen van een methode zijn de mogelijkheid tot het zelfstandig werken, gebruik van ict en het formuleren van duidelijke opbrengsten. De school preludeert hiermee op nog in te voeren referentiedoelen. Ook de deelname aan het Rekenverbetertraject past in deze lijn. Het dwingt de school de lessen uit te werken met behulp van de pdca-cyclus en nog meer de focus te leggen op de doelen en opbrengsten.

De Horn streeft ernaar aantrekkelijk onderwijs te geven. Er is veel afwisseling. Kinderen werken zowel binnen als buiten lokalen. Er zijn creatieve middagen. Kinderen werken zelfstandig aan de opdrachten. Zij kiezen hun werk per dag, per week of krijgen zelfs een jaarplanning (groep 8).

In groep 1-2 wordt groepsdoorbrekend onderwijs gegeven. Hierdoor benutten de leerkrachten elkaars kwaliteiten om kinderen op niveau les te geven in rekenen, fonemisch bewustzijn, woordenschat en technieken. Deze werkwijze wordt inmiddels ook in groep 3-4 gehanteerd. Voor de overige groepen is dit lastig: zij zijn verspreid over verschillende gebouwen. De Horn waakt ervoor dat kinderen al op jonge leeftijd in een niveau "blijven hangen".

De school vindt het belangrijk om "gezond gedrag" uit te stralen. Iedere woensdag is er een "fruitdag". Milieubewustzijn en bewegen staan centraal tijdens de "Groene voetstappen". De Horn organiseert mede de "1/10 marathon van Wijk" voor kinderen. De komende jaren wordt er gewerkt aan het project "gezonde mond" in samenwerking met de GGD.

Gezond gedrag betekent voor de school ook "goede omgangsvormen". De kinderen leren hiervoor sociale vaardigheden met behulp van de methode "Kinderen en hun sociale en morele talenten". De ontwikkeling van kinderen hierin wordt gevolgd in het

leerlingvolgsysteem. Het betekent ook dat de kinderen in school worden "gezien": er wordt *met* hen gepraat in plaats van over hen. De school vindt het zijn plicht kinderen te laten uitgroeien tot zelfstandige en evenwichtige mensen. Kinderen moeten zich thuis voelen op De Horn en daar zichzelf kunnen zijn. De school traint leerkrachten in kwaliteitsgericht coachen en gebruikt het programma "Kids' skills". De school ziet de effecten hiervan in het ontspannen pleingedrag van kinderen. Ook ouders benoemen deze positieve effecten.

In de komende jaren wordt gezien of afgeschreven methodes ook onderwijskundig niet meer voldoen en vervangen worden (3.1.1.). Daarnaast wil De Horn veel aandacht blijven besteden aan doelgericht en opbrengstgericht werken met name ook in verband met de referentiedoelen (3.1.2).

Andere aandachtspunten zijn:

3.1.3. Uitbouwen van de Engelse bibliotheek

3.1.4. Opbouw van een digitale bibliotheek

3.1.5. Uitbreiden van het kwaliteitgericht coachen

3.2 De zorgbreedte

Het leerstofaanbod op De Horn is niet voor alle kinderen voldoende. Ongeveer 16% van de leerlingen heeft extra hulp nodig. Dat is meer dan het landelijk gemiddelde en heeft mede te maken met de hoge opbrengsten die de school wil realiseren. Bovendien worden weinig kinderen verwezen naar andere vormen van onderwijs: minder dan 1%, terwijl 2% "de norm" is.

De leerkracht is verantwoordelijk voor de analyse en uitvoering van de hulp en schrijft (handelings)plannen. De procedures en afspraken staan beschreven in het zorgdocument¹. Alleen in exceptionele gevallen wordt een beroep gedaan op de internbegeleider-remedial teacher. Het gaat dan vooral om leerlingen waar het leerlingvolgsysteem geen ontwikkeling vaststelt, terwijl de leerkracht wel potentie vermoedt.

De internbegeleiders onderzoeken veel zelf, er is veel ervaring en deskundigheid "in huis". Zij benutten ook het Samenwerkingsverband Kromme Rijn, het Jeugdnetwerk in Wijk bij Duurstede en externe deskundigen. De leerling-zorg op De Horn heeft een goede naam in de gemeente.

Deelname aan het "rekenverbeterproject" en "passend onderwijs" geven een impuls aan de vaardigheden van de leerkrachten. Zij leren vaardigheidsscores analyseren, groepsplannen op te stellen en te waarderen en een efficiënter klassenmanagement door in drie niveaus te werken. Het koppelen van leerlingen aan "maatjes" is in ontwikkeling, waardoor het leerstofaanbod beter kan worden afgestemd. Het leren onderscheiden van belemmerende en stimulerende factoren maakt leerkrachten meer bewust van hun eigen invloed op leren en ontwikkelen. Dit zijn belangrijke veranderingen, die de nodige energie vragen. Vooral in combinatiegroepen moet nauwgezet worden omgegaan met de tijd en de organisatie. Bovendien kent De Horn een toename van het aantal NT-2 leerlingen. Theorie en praktijk komen daardoor nog wel eens in botsing. De school en de overheid zijn ambitieus, het borgen van de verworvenheden komt daardoor onder druk. De Horn kan veel en doet veel, maar de verdieping en borging kan nog verder verbeterd worden.

Naast een goede timing van invoering en goed klassenmanagement zijn extra handen in de klas een niet te onderschatten voorwaarde voor het realiseren van de genoemde plannen. De realiteit is wel eens anders. De oprechte wens om goed te presteren staat soms haaks op de eerlijkheid om toe te geven dat het niet lukt. En inmiddels is er al weer een nieuwe ontwikkeling om aan te voldoen... De Horn probeert dit patroon om te buigen door aan te geven dat niet elke leerling een top-leerling hoeft te zijn en dat ontwikkeling ook in kleine stapjes kan gaan. De groei in vaardigheidsscore moet bepalend zijn, niet de onmiddellijke aansluiting bij het groepsgemiddelde. Het denken in ontwikkelperspectieven is nog volop in beweging.

De problematiek bij leerlingen neemt toe in complexiteit. Het analyseren vraagt in toenemende mate specialistische kennis. De school vraagt zich af hoe realistisch het is die kennis te verwachten van leerkrachten. Maar zonder die kennis, vervlakken de analyses. En onvolledige analyses leiden tot niet goed passende hulp en daardoor tot magere effecten. In

¹ Alle documenten en samenwerkingsovereenkomsten liggen op school ter inzage.

de komende jaren zal de leerling-zorg een balans moeten vinden tussen de eisen van het onderwijs en de mogelijkheden van de leerkracht.

We streven ernaar om de meeste uren remedial teaching in de de groepen 1 t/m 5 in te zetten. Incidenteel worden er dan nog Rt uren ingezet in de overige groepen. Op deze manier willen we de problemen in een zo vroeg mogelijk stadium aanpakken.

Er gaat veel goed. De basisattitude is goed: de leerkrachten stralen aardigheid uit naar de kinderen. Ze hebben er zin in om met kinderen te werken. Leerkrachten willen op een professionele manier met de leervragen van kinderen omgaan en zijn actief betrokken bij de afstemmingsgesprekken. Er is een oprecht streven naar een klas vol blije kinderen. Bij het denken over verbeteringen, moet dit onderdeel van de schoolcultuur nadrukkelijk behouden blijven (3.2.1).

Andere aandachtspunten zijn:

3.2.2 Verbeteren van de planmatigheid in het werk (o.a. groepsplannen en groepsoverzichten voor taal en rekenen)

3.2.3 Verminderen van het aantal zorgleerlingen door nog beter leren analyseren van de groepsontwikkeling en het invoeren van oplossingsgerichte gesprekken.

3.2.4 Leren werken met ontwikkelperspectieven en referentiedoelen.

3.2.5 Opstellen en uitvoeren van een nascholingsplan voor het verbeteren van zorgactiviteiten: analyseren van onderwijsbehoeften, klassenmanagement, vergroten van vakkennis.

4. de medewerkers

De medewerkers zijn een belangrijke factor in het realiseren van de doelen van de school. Hun kwaliteit wordt op peil gehouden met behulp van het bekwaamheidsdossier. De leerkrachten zijn zelf verantwoordelijk voor het actueel houden van hun bekwaamheidsdossier. De directie bespreekt het bekwaamheidsdossier met de leerkracht. Professionaliseringseisen, persoonlijke omstandigheden en onderwijsopbrengsten worden in dit gesprek gewogen en in balans gebracht. Trends uit deze gesprekken worden door de directeur ingebracht in het teamoverleg. Medewerkers spreken elkaar aan op hun onderwijsgedrag.

De Horn heeft de competenties uit de Wet Beroepen in het Onderwijs (Wet Bio) benut bij het opstellen van een regeling "functionering en beoordeling". De Wet Bio leeft niet erg en de school hanteert de competenties ook niet echt. Op De Horn zijn alle competenties aanwezig, maar iedere leerkracht heeft daarin zijn sterke en zwakke punten. De zeven competenties zijn geen sturingsinstrument voor persoonlijke ontwikkeling. De directie heeft in dit verband meer aan de algemene indruk, de resultaten die een leerkracht realiseert en de tevredenheid van ouders en leerlingen.

De school besteedt bewust tijd en aandacht aan reflectie, maar geeft het geen prioriteit. Met enige regelmaat zijn er centrale studiedagen waar een thema centraal staat, zoals "opbrengstgericht werken". Maar de meeste leerkrachten vinden het soms zinvoller om daadwerkelijk met hun vak bezig te zijn, zijn "doeners". Die kracht benut De Horn. Nascholing en "beter" worden in je vak is geen middel om je te profileren. De verschillen tussen leerkrachten worden geaccepteerd en leiden niet tot ongewenste dynamiek.

De functiemix is ingevoerd. Leerkrachten beschouwen de LB functie als een terechte vorm van erkenning en waardering voor het verrichte werk. Veel leerkrachten hebben een belangrijke inbreng in de school. Maar nog niet veel leerkrachten voldoen al aan de aanvullende eis "HBO+". Op De Horn kan dit een knelpunt worden voor de verdere invoering van de functiemix (4.1).

De leeftijdsopbouw van het team is goed. De Horn neemt bij voorkeur jongere medewerkers aan voor een evenwichtig personeelsbestand. Nieuwe medewerkers moeten affiniteit hebben met het vak Engels en Engels kunnen spreken. Het team heeft Horn-specifieke vaardigheidseisen ontwikkeld. Er is een protocol voor het inwerken van nieuwe leerkrachten. Op stichtingsniveau is beleid ontwikkeld voor het realiseren van "een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Het ontwerpen van een leeftijdsfasebewust personeelsbeleid moet op stichtingsniveau worden uitgewerkt.

Het zwaartepunt voor de komende schoolplanperiode ligt voornamelijk bij het organiseren van gesprekken in het team over het oplossen van knelpunten in het bereiken van de doelen (4.2)

5. De kwaliteit

De medewerkers van De Horn werken hard en met hart voor de zaak. Zij moeten hun werk strak plannen om het aanbod te kunnen waarmaken. De focus ligt op de kernvakken taal, lezen, schrijven, rekenen en Engels. De school is terughoudend ten opzichte van allerlei vragen vanuit de samenleving ("over de schutting"). Het criterium is het belang voor kinderen op langere termijn: hoe wordt hun welzijn er door beïnvloed?

De nadruk ligt zowel op het aanbieden (hoe geven we de lessen) als op de opbrengsten (wat is het effect). De aandacht voor opbrengsten in de school neemt toe. Een steeds groter deel van de vergaderingen wordt hieraan besteed. Het gaat daarin met name om het uitwisselen en bespreken van werkwijzen die tot hogere opbrengsten leiden. Leerkrachten voelen zich sterk betrokken bij de gerealiseerde opbrengsten als effect van hun werk.

De Horn mist een snel en toegankelijk systeem om de opbrengsten te bewaken. De school gebruikt Werken met Kwaliteitskaarten (WMK), maar vindt het als systeem te omvangrijk: het vraagt veel tijd. Uit het Cito-leerlingvolgsysteem (lvs) worden de vaardigheidsscores geanalyseerd. Op groepsniveau bespreekt de school de uitslag van de Cito-toetsen en de verdeling van de leerlingen over de niveaus I tot en met V.

De kwaliteitsbewaking bevindt zich in een overgangsfase. Leerkrachten nemen steeds meer de verantwoordelijkheid over voor de resultaten in de groep. De directeur voelt zich eindverantwoordelijk en wil het overzicht houden van de tussenresultaten om zo nodig te kunnen bij sturen. Hij moet daarom snel op de hoogte zijn van opbrengsten. WMK werkt te traag, de school overweegt een ander signaleringssysteem in te voeren (5.1).

De school publiceert in grote lijn over de resultaten van het onderwijs in de schoolgids en het jaarverslag. Deze worden verstuurd naar alle leerkrachten, inspectie, medezeggenschapsraad en schoolbestuur. Het jaarverslag ligt voor de ouders van de school ter inzage.

De Horn hanteert de cito-normen, maar benut deze vooral in verband met de vaardigheidsscores. Niet elk kind hoeft maximaal te scoren, maar er moet groei zichtbaar zijn. De leerkrachten worden steeds krachtiger in het analyseren en waarnemen van groei en worden daarmee regisseur van de eigen onderwijsopbrengsten. De school heeft zich uitgesproken over de opbrengstverwachtingen van de cito toetsen in samenhang met de leerling-populatie². Deze opbrengstverwachtingen krijgen een sturende rol in de gesprekken over opbrengsten (5.2). De invoering van de referentiedoelen is een goede aanvulling op dit streven.

Een keer in de twee jaar bevraagt de school ouders en leerkrachten over de kwaliteit van de school. De laatste ouderenquête toonde aan dat ouders erg tevreden zijn over de school. Zij kiezen de school juist in verband met de resultaten. De leerkrachten zijn positief over de leermiddelen waarmee de resultaten moeten worden bereikt.

² Cito-streefniveau I >25%; II >25%; III >25%; IV <15%; V <10% (onder voorbehoud mv)

Volgens de Inspectie van het onderwijs presteert de school op het niveau "dat verwacht mag worden". Vanuit het voortgezet onderwijs komen geen trendmatige geluiden over sterktes of zwaktes van de school; De Horn vraagt er ook niet expliciet naar.

Andere aandachtspunten zijn:

5.3 Opbrengstgericht werken.

5.4 Invoeren van referentieniveaus taal en rekenen

6. Overzicht van de voornemens

1. De context van de school

Uit de beschrijving van de context van de school blijken geen belemmeringen voor de beleidsontwikkeling. Het schoolplan 2011-2015 kan in vrijheid worden ontwikkeld.

2. Het schoolplan 2007-2011

2.1 De planning moet voldoende ruimte laten voor de actualiteit.

2.2 De kwaliteit van de plannen is belangrijker dan de hoeveelheid, focus op borging en heldere opbrengstomschrijving.

2.3 Het instellen van werkgroepen is effectief.

2.4 Begrijpend lezen is nog niet voldoende uitgewerkt.

3. Het onderwijsaanbod

3.1.1 Noodzaak bepalen van de vervanging van de methodes voor:

- begrijpend lezen
- Engels
- geschiedenis
- verkeer
- taal
- voortgezet technisch lezen
- natuuronderwijs

3.1.2 Opbrengstgericht werken en referentiedoelen

3.1.3 Uitbouwen van de Engelse bibliotheek

3.1.4 Opbouw van een digitale bibliotheek

3.1.5 Uitbreiden van het kwaliteitgericht coachen

3.2 De zorgbreedte

3.2.1 Behouden van de positieve attitude van leerkrachten.

3.2.2 Verbeteren van de planmatigheid in het werk (o.a. groepsplannen en groepsoverzichten voor taal en rekenen)

3.2.3 Verminderen van het aantal zorgleerlingen door nog beter leren analyseren van de groepsontwikkeling en het invoeren van oplossingsgerichte gesprekken.

3.2.4 Leren werken met ontwikkelperspectieven en referentiedoelen.

3.2.5 Opstellen en uitvoeren van een nascholingsplan voor het verbeteren van zorgactiviteiten: analyseren van onderwijsbehoeften, klassenmanagement, vergroten van vakkennis.

4. De medewerkers

4.1 Voldoen aan HBO+ in het kader van de functiemix.

4.2 Organiseren van gesprekken over het bereiken van de onderwijsdoelen.

5. De kwaliteit

5.1 Invoeren van een snel signaleringssysteem voor onderwijsopbrengsten.

5.2 Benutten van cito-streefniveau in gesprekken over opbrengsten.

5.3 Doorzetten van het opbrengstgericht werken.

5.4 Leren werken met referentieniveaus.

De verdeling van de plannen over de vier schoolplan jaren volgt hierna. De Horn heeft alle plannen kunnen wegzetten. Het blijkt dat het eerste jaar (2011-2012) een druk jaar wordt. In de daarop volgende jaren vindt er vooral een uitwerking plaats, veel nieuwe dingen worden niet meer opgezet.

Sommige plannen tonen veel raakvlakken met elkaar en zijn daarom gebundeld.

Opbrengstgericht werken (3.1.2), referentieniveaus (5.4), bereiken van onderwijsdoelen (4.2) en cito-streefniveau (5.2) zijn gebundeld in "opbrengsten".

7. Planning per jaar

2011-2012

Welk overleg wordt belast:

Omschrijving van de inhoud

	Directie	Team	Bouw	Zorg	Werkgroep	Anders
1 Zorgdragen voor een klimaat waarin leerkrachten hun positieve attitude tov de school en het onderwijs tenminste behouden.	X					
2 Opstellen en uitvoeren van een nascholingsplan voor het verbeteren van zorgactiviteiten.	X					
3 Invoeren van het Early Warning System om onderwijsopbrengsten snel te kunnen signaleren.	X					
4 Invoeren van een nieuwe schrijfmethode.	X					
5 Afronden en borgen van het reken verbetertraject (jaar 3).		X				
6 "Opbrengsten".		X				
7 Uitbreiden van het kwaliteitsgericht coachen.			X			
8 Verder uitwerken van het begrijpend lezen (bb), 2 ^e helft van het schooljaar.			X			
9 Leren werken met ontwikkelperspectieven en referentiedoelen.				X		
10 Verbeteren van de planmatigheid in het werk (werken met groepsplannen en groepsoverzichten).				X		
11 Verminderen van het aantal zorgleerlingen.				X		
12 Formuleren van voorstellen voor het verbeteren van het begrijpend lezen.					X	
13 Formuleren van voorstellen voor het verbeteren van het spellingonderwijs.					X	
14 Inrichten van de Engelse bibliotheek.					X	
15 Oriëntatie nieuwe rekenmethode invoeren gr 3 en 4				X		
16 Invoeren 'Kids Skill' in groep 4 t/m 7	X					

17 Invoeren Mission Possible in groep 8	X	
18 Starten met het project "gezonde mond"		X

2012-2013

Welk overleg wordt belast:

Omschrijving van de inhoud

	Directie	Team	Bouw	Zorg	Werkgroep	Anders
1 Zorgdragen voor een klimaat waarin leerkrachten hun positieve attitude tov de school en het onderwijs tenminste behouden.	X					
2 Voldoen aan het niveau HBO+ in het kader van de functiemix.		X				
3 "Opbrengsten"		X				
4 Verbeteren van de planmatigheid in het werk (werken met groepsplannen en groepsoverzichten).		X				
5 Uitvoering van het nascholingsplan voor het verbeteren van zorgactiviteiten.		X				
6 Uitvoeren van de adviezen voor de verbetering van het spellingonderwijs (bb).			X			
7 Uitbreiden van het kwaliteitsgericht coachen.			X			
8 Leren werken met ontwikkelperspectieven en referentiedoelen.				X		
9 Verminderen van het aantal zorgleerlingen.				X		
10 Vervangen van de methode Engels.		X			X	
11 Invoeren van een nieuwe rekenmethode gr 5 t/m 8						
12. Vervangen van de methode natuur/techniek						
13. Oriëntatie nieuwe methode Nederlandse taal						
14. Oriëntatie nieuwe methode geschiedenis						

2013-2014

Welk overleg wordt belast:

Omschrijving van de inhoud

	Directie	Team	Bouw	Zorg	Werkgroep	Anders
1 Zorgdragen voor een klimaat waarin leerkrachten hun positieve attitude tov de school en het onderwijs tenminste behouden.	X					
2 Invoeren van een methode voor Engels, resp. het uitvoeren van de adviezen van de werkgroep.		X				
3 "Opbrengsten"		X				
4 Uitvoering van het nascholingsplan voor het verbeteren van zorgactiviteiten.		X				
5 Uitbreiden van het kwaliteitsgericht coachen.			X			
6 Verminderen van het aantal zorgleerlingen.				X		
7 Inrichten van een digitale bibliotheek.					X	
8 Vervangen van de methode geschiedenis					X	
9 Vervangen van de methode Nederlandse taal						
10 Oriëntatie nieuwe leesmethode groep 4 t/m 8						

2014-2015

Welk overleg wordt belast:

Omschrijving van de inhoud

	Directie	Team	Bouw	Zorg	Werkgroep	Anders
1 Zorgdragen voor een klimaat waarin leerkrachten hun positieve attitude tov de school en het onderwijs tenminste behouden.	X					
2 Uitvoering van het nascholingsplan voor het verbeteren van zorgactiviteiten.		X				
3 Invoeren van een methode voor natuur- en techniekonderwijs, resp. het uitvoeren van de adviezen van de werkgroep.		X				
4 Uitbreiden van het kwaliteitsgericht coachen.		X				
5 Verminderen van het aantal zorgleerlingen.				X		
6 Invoeren nieuw leesmethode groep 4 t/m 8.		X				