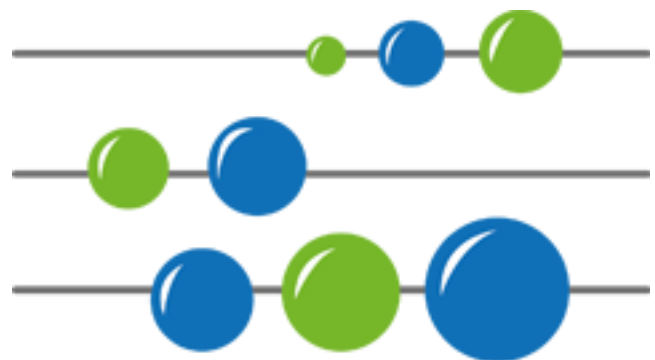


# Jaarplan 2017 - 2018



Basisschool  
**St. Aloysius**

## 1. Inleiding

De visie van de Basisschool St. Aloysius is: “Waar we op eigen wijze samen groeien”. De missie en visie staan uitgebreid beschreven in het schoolplan 2016-2020. De koers borduurt grotendeels voort op het missie/visiedocument uit 2012, maar is afgelopen schooljaar geactualiseerd op huidige inzichten, gedragen door het hele team.

Als school zijn we erg trots op ons sociale en pedagogische klimaat: Ieder kind mag echt zichzelf zijn, we houden van verschillen. Ons doel is dat we naar een systeem toewerken waarin kinderen zich alleen maar vergelijken ten opzichte van zichzelf. Er is veel ruimte voor creatieve vorming, drama en muziek. Muziekonderwijs doen we in samenwerking met de Muziekschool Baarn

Het team heeft het afgelopen schooljaar enthousiast gewerkt aan het Expliciete Directe Instructiemodel. In het schooljaar 2017-2018 gaan we voor het tweede en laatste ontwikkeljaar met EDI aan de slag onder begeleiding van Jan van Veen.

De doorgaande lijn voor de sociaal-emotionele ontwikkeling hebben we afgelopen schooljaar ingevoerd met ZIEN!.

Dit schooljaar zijn we gestart met een nieuwe taal- en spellingmethode (Taal Actief).

Dit schooljaar gaan we een nieuwe methode kiezen voor Wereldoriëntatie. Mogelijk gaan we kiezen voor een geïntegreerde methode (meer thematisch), wat goed zou passen binnen onze kernwaarden:

Verbinding, Vrije ruimte en Vindingrijkheid: Verbinding tussen de vakken, meer gezamenlijk werken in ruimtes buiten de klas (Vrije ruimte) en uitwerken van thema's in lessen (Vindingrijkheid).

Tevens hebben we de ambitie met elkaar afgesproken om ons verder te ontwikkelen als Vreedzame School met wellicht een nog grotere inbreng van de leerlingen.

Per ontwikkelitem worden werkgroepen of individuen verantwoordelijk gemaakt, die eventueel nieuw beleid voorbereiden. Actie-/werkgroepen die hun project afgelopen schooljaar nog niet hebben afgerond lopen, soms afgeslankt, door in 2017-2018.

De speerpunten zoals deze zijn beschreven in het strategisch beleidsplan Samen Scholen van Het Sticht, alsmede het schoolplan 2016-2020 van de St. Aloysius, zijn richtinggevend voor dit jaarplan:

- Professionalisering
- Hoge onderwijskwaliteit
- Kwaliteitszorg'

Ook worden de huisvesting en het financiële beleid beschreven.

Met de schoolgids (zie: [www.aloysius-school.nl](http://www.aloysius-school.nl)) en dit jaarplan verantwoorden wij ons onderwijs en onze plannen naar het bevoegd gezag –Het Sticht, stichting voor katholiek en algemeen bijzonder primair onderwijs te Zeist-, onderwijsinspectie en de ouders. Het jaarplan zal ook op onze website geplaatst worden.

Tim Klazinga  
Directeur  
Baarn, september 2017

## 2. Het strategisch beleidsplan *Samen Scholen*

De titel van het strategisch beleidsplan – *Samen Scholen* – geeft kernachtig weer wat belangrijke uitdagingen zijn voor Het Sticht. In het ‘samen scholen’ zit de opdracht aan het Sticht en aan de medewerkers om samen permanent te blijven professionaliseren. Het geeft tevens aan dat de scholen van Het Sticht meer van elkaar kunnen en moeten leren door uitwisseling van kennis en ervaringen.

‘Samen scholen’ geeft ook aan dat wij als onderwijsinstellingen de leerlingen niet alleen onderwijs kunnen geven: Samen met ouders, verzorgers en allen die om het kind heen staan, staan we sterker. Tot slot is de titel gericht op het bevorderen van een divers samengestelde schoolbevolking, een schoolbevolking die past bij de wijk of de regio waar de school staat (*Bron: inleiding strategisch beleidsplan Het Sticht 2015-2019*).

De besturingsfilosofie is leidend voor de richting van de organisatie. De organisatie moet optimale voorwaarden creëren voor het behalen van de strategische doelen. Onze organisatie is efficiënt, effectief en bestuurbaar en voldoet aan de transparantie die de samenleving van ons vraagt. Onze besturingsfilosofie is gebaseerd op een grote autonomie van de scholen: Bevoegdheden en verantwoordelijkheden beleggen we zo laag mogelijk in de organisatie. De directeuren van de scholen zijn primair verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en de daarin te maken keuzes, maar het bestuur, als eindverantwoordelijke, intervineert als de beoogde kwaliteitsnormen niet behaald worden. (*bron: besturingsfilosofie strategisch beleidsplan Het Sticht 2015-2019*).



stichting voor katholiek en algemeen bijzonder primair onderwijs het sticht

### 3. Professionalisering

De professionalisering van de leerkrachten en de directie vindt plaats door formeel en informeel leren. Het formele leren gebeurt tijdens opleidingen, cursussen en teamscholing. Het informele leren doen wij iedere dag, met en van elkaar. We professionaliseren ons dus op verschillende manieren.

#### 3.1 Volgen van individuele opleidingen

We hebben als team uitgesproken dat we graag naar een cultuur toe willen met meer specialisten. We hebben inmiddels een aantal gedragspecialisten binnen school, een leesspecialist, zorgspecialisten (collega's die de register-IB-opleiding hebben afgerond), een cultuurcoördinator en een opgeleide bouwcoördinator. Komend schooljaar gaat een collega de opleiding 'Specialist meer- en hoogbegaafdheid' doen, een collega volgt de opleiding ICT-coördinator en eind dit schooljaar hebben we nog een gediplomeerd bouwcoördinator. Doel is om uiteindelijk naar een organisatie te werken, waarbij je diepere kennis altijd bij een directe collega kunt halen.

We willen in ieder geval graag nog een taalspecialist, een rekenspecialist en een vaste coördinator techniek. Er zijn dit schooljaar drie collega's die de gymopleiding volgen.

De mogelijke coördinator techniek gaat komend jaar al meedraaien in het netwerk van Het Sticht.

Ook de overige leerkrachten houden hun kennis op peil middels diverse cursussen: scholingen.

- Twee collega's gaan naar de cursus Met Sprongen Vooruit;
- Twee collega's volgen de leerlijn Meer-/hoogbegaafdheid bij het SWV De Eem;
- Verschillende collega's volgen nog diverse andere cursussen.

In maart 2018 gaat de directeur de leergang 'Op weg naar Excellent Schoolleiderschap' volgen bij de AVS.

#### 3.2 Teamscholing

Tijdens de studiedagen maken we regelmatig gebruik van teamscholing. Passend Onderwijs vraagt van de leerkracht dat hij/zij meer kennis bezit over bepaalde indicaties en weet hoe hij/zij moet handelen.

- Op de studiedag van 26 september komt iemand een presentatie geven over selectief mutisme;
- 6 december wordt met een externe partij in samenwerking met de Kameleon het 'Vreedzaam'-concept verder uitgediept.
- 6 maart zal een dagdeel besteed worden aan autisme (vervolg op dagdeel in schooljaar 2016-2017).
- 22 juni gaan we ons verder scholen in Expliciete Directe Instructie, de door de school gekozen instructievorm, waarmee kinderen meer eigenaar worden gemaakt van hun eigen leerproces..

#### 3.3 Collegiale consultatie

Collegiale consultatie is een mooie manier om met en van elkaar te leren. We willen dit structureler vorm gaan geven.

Onderwerp	Collegiale Consultatie
<b>Beoogd resultaat</b>	Twee keer per jaar gefaciliteerd met een leerdoel bij elkaar in de groep kijken, met als doel om van en met elkaar te leren. We streven naar een professionele leercultuur.
<b>Activiteiten</b>	Leervragen formuleren, eigen kwaliteiten formuleren. Dit met elkaar delen. Kijken of je kunt matchen. Eerste sessies wordt alleen met tops gewerkt. Tweede sessies ook tips toevoegen.
<b>Betrokkenen</b>	Leerkrachten
<b>Begeleiding</b>	Werkgroep collegiale consultatie
<b>Planning</b>	Sessie in november, in maart en in juni
<b>Evaluatie</b>	Laatste teamvergadering: <ul style="list-style-type: none"><li>- Wat brengt het ons?</li><li>- Hoe helpt het ons om nog beter te worden in ons vak?</li><li>- Hebben we nog iets extra's nodig</li></ul>

### 3.4 Coachen nieuwe leerkrachten

We hebben komend schooljaar 4 nieuwe leerkrachten. Daarnaast hebben we twee leerkrachten die een lange vervanging doen.

Onderwerp	Begeleiding nieuwe leerkrachten
Beoogd resultaat	Integreren nieuwe personeelsleden binnen het team en meenemen in de schoolcultuur. Professioneel laten aanhaken.
Activiteiten	Elke nieuwe leerkracht krijgt een coach toegewezen. Deze coach neemt de nieuwe leerkracht mee in de schoolcultuur. De coach is een collega-teamlid. Gedurende het eerste jaar worden een aantal sessies ingepland om te sparren en zaken waar de nieuwe leerkracht tegenaan loopt door te nemen. De collega's krijgen hier taakuren voor. Bovenschools worden een drietal bijeenkomsten georganiseerd om nieuwe leerkrachten binnen de stichting kennis te laten maken met elkaar en de nieuwe leerkrachten met Het Sticht. Gedurende het eerste jaar doorloopt de nieuwe leerkracht de volledige gesprekscyclus. Voor het eind van het schooljaar wordt de leerkracht dus beoordeeld of hij/zij wel of niet kan blijven.
Betrokkenen	Nieuwe teamleden, coaches, directie, IB.
Begeleiding	Coaches en directie
Planning	Met vaste tussenpauzes worden gedurende het hele jaar afspraken gemaakt tussen nieuwe leerkracht en coach om knelpunten en successen te bespreken. In oktober vindt een functioneringsgesprek plaats, in januari/februari een voortgangsgesprek en in april een beoordelingsgesprek met de directeur. Tijdens deze gesprekken komen ook de ontwikkelwensen (POP) van de nieuwe collega aan de orde
Evaluatie	Evaluatie directie met nieuwe leerkracht: Waarover was je verrast, verwonderd, verbaasd, verbijsterd?

### 3.5 Opleiden nieuwe collega's

We zijn een opleidingsschool en hebben een opleider in de school, Constance Laout. Zij wordt daarin ondersteund door Chantal van Remmerden. Zij onderhouden nauwe contacten met de PABO en iedere collega in vaste dienst kan een collega in opleiding (of stagiair) krijgen om te begeleiden.

Wij vinden het belangrijk om nieuwe collega's op te leiden.

Dit schooljaar starten we met 5 PABO-stagiaires en in het tweede half jaar hebben we weer een student die haar eindstage bij ons komt lopen. Afgelopen schooljaar is de student die zijn eindstage bij ons kwam lopen doorgestroomd in de reguliere formatie. We zijn toekomstgericht en laten onze collega's in opleiding daar graag een rol in nemen. Doelstelling is minimaal 6 PABO-stagiaires per jaar.

### 5.5 Gesprekscyclus

Binnen Het Sticht en dus ook binnen de St. Aloysius werken we met een tweejarige gesprekscyclus. In deze gesprekscyclus is altijd een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek opgenomen. Indien nodig vindt er tussentijds ook nog een voortgangsgesprek of een extra klassenbezoek plaats. In het functioneringsgesprek worden resultaatafspraken gemaakt en is het POP een vast onderdeel. Rond de gesprekken vindt een aangekondigd klassenbezoek plaats. De bevindingen worden meegenomen in de gesprekken. Alle personeelsleden krijgen ieder jaar een functionerings- of een beoordelingsgesprek. Het grootste gedeelte van de leerkrachten is toe aan een beoordelingsgesprek. Aan het einde van dit schooljaar heeft dus iedereen een officieel gesprek gehad binnen de gesprekscyclus. Zoals al eerder genoemd doorlopen de nieuwe collega's het eerste jaar de hele gesprekscyclus.

### 3.6 Sturen op ziekteverzuim

Het protocol ziekmelding wordt gehanteerd. De directie heeft regelmatig contact met ziekgemelde teamleden. Een ziek teamlid wordt gestimuleerd zo snel mogelijk weer in school te participeren (evt. buiten de groep). Het streven is het ziekteverzuim zo laag mogelijk te houden door het regelmatig voeren van gesprekken. Hierin wordt actief de samenwerking gezocht met bedrijfsarts en personeelsfunctionaris (preventief). Doel is om het verzuim zo laag mogelijk te houden (< 6%).

### **3.7 Functiemix**

Op dit moment zijn er 4 leerkrachten met een LB-functie, conform het invoeringsplan Functiemix. Om aan de wettelijke eisen te voldoen is er nog ruimte voor nieuwe LB-functies. Dit past goed binnen onze keuze om meer specialisten aan boord te willen hebben. Uiteraard moet de betreffende collega wel aan de profieleisen van het Sticht voldoen.

Gedurende het schooljaar wordt gekeken of er meer collega's zijn die in aanmerking komen voor een LB-functie binnen het team van Basisschool St. Aloysius. We stimuleren leerkrachten om een HBO+ opleiding te gaan doen, zodat ze in aanmerking kunnen komen voor deze functie.

## 4. Hoge onderwijskwaliteit

### 4.1 Onderwijsverbeteringen 2017-2018

Onze school streeft een hoge onderwijskwaliteit na. In dit jaarplan beschrijven we welke onderwijsverbeteringen er gaan plaatsvinden. Voor school 2017-2018 zijn dat:

- Keuze nieuwe methode voor Wereldoriëntatie;
- Realiseren van een beleidsplan voor ICT;
- Evaluatie van de methode van Engels.

• <b>Onderwerp</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Methode Wereldoriëntatie</b></li> <li>• Schooljaar 2017-2018: Oriëntering en aanschaf schoolbreed nieuwe methode(s).</li> </ul>
• <b>Beoogd resultaat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Wat willen we bereiken in 2017-2018?</b></li> <li>• Vervangen van huidige methodes of naar één nieuwe methode i.p.v. deelvervangingen</li> <li>• Aansluiting vinden met de praktijk op onze school en lestijdwinst behalen.</li> </ul>
• <b>Activiteiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eerste kwartaal proefzendingen bekijken.</li> <li>• Daarna wordt er door de werkgroep een voorstel opgemaakt voor besluitvorming binnen het team.</li> <li>• In het nieuwe schooljaar 2018-2019 zal dan ook de invoering gaan plaatsvinden</li> </ul>
• <b>Betrokkenen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkgroep Wereldoriëntatie,</li> <li>• Regie ligt bij de coördinator wereldoriëntatie !</li> </ul>
• <b>Begeleiding</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkgroep wereldoriëntatie</li> </ul>
• <b>Planning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• V.a. oktober voorbereidend werk / bestellen zichtzendingen</li> <li>• 6 maart tijdens de studiemiddag keuze maken en invoering afstemmen</li> <li>• Invoering nieuwe Methode, schoolbreed schooljaar 2018-2019</li> </ul>
• <b>Evaluatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voortgang eind 2017, controle uitvoering (directie).</li> </ul>

<b>Onderwerp</b>	<b>ICT</b>
<b>Beoogd resultaat</b>	<b>Wat willen we bereiken in 2017-2018?</b> ICT beter als middel gebruiken om ons onderwijs te ondersteunen
<b>Activiteiten</b>	ICT-coördinator volgt opleiding, neemt team mee richting een gedragen beleidsplan. Implementatie in schooljaar 2018-2019
<b>Betrokkenen</b>	Manon de Ridder (ICT-coördinator), team, directie
<b>Begeleiding</b>	Directie/opleidingsinstituut
<b>Planning</b>	Gedurende het schooljaar zal Manon tijdens een aantal teamvergaderingen en bouwvergaderingen actief aan de slag gaan om de visie van onze school met betrekking tot ICT verder uit te werken (wat hebben we nodig etc. en welke keuzes maken we). Tijdens de laatste teamvergadering zal zij het beleidsplan presenteren.
<b>Evaluatie</b>	Tussentijdse toetsing tijdens vergaderingen. Kloppen de gemaakte keuzes nog met onze visie op goed onderwijs. Procesevaluatie zal tussentijds plaatsvinden, tussen directie en ICT-coördinator.

Onderwerp	Engels
<b>Beoogd resultaat</b>	<b>Wat willen we bereiken in 2017-2018?</b> Een goed beeld of de Engelse methode nog voldoet aan onze eisen en of we iets in ons Engels onderwijs moeten veranderen.
<b>Activiteiten</b>	SWOT-analyses maken per klas; Samenvoegen tot een totale SWOT-analyse/inventarisatierapport. Dit rapport bespreken en afspraken maken over waar we nog kunnen verbeteren. Met de verbeteringen aan de slag.
<b>Betrokkenen</b>	Hele team
<b>Begeleiding</b>	Directie
<b>Planning</b>	Eerste half jaar inventarisatie maken hoe Engels gegeven wordt in de groepen. Verzamelen en inventarisatierapport maken. In januari inventarisatierapport presenteren aan het team. Voorleggen aan deskundige en eventuele hiaten bespreken tijdens de studiedag van 6 maart. Trial and error met de verbeteringen vanaf maart. Daadwerkelijke implementatie schooljaar 2018-2019.
<b>Evaluatie</b>	Voortgang controleren door gerichte klassenbezoeken einde schooljaar en daarna borgen. Bevindingen in teamvergadering bespreken. Procesevaluatie zal tussentijds plaatsvinden, tussen directie en team.

Daarnaast gaan we het tweede jaar in met ons implementatietraject van EDI (Expliciete Directe Instructie). Met deze vorm van instructie willen we een duidelijker doorgaande lijn creëren.:

Onderwerp	Expliciete directe instructie
<b>Beoogd resultaat</b>	Verdere implementatie en borging van de Expliciete Directe Instructie. Aantoonbaar een duidelijke verbetering ten opzichte van de 0-meting
<b>Activiteiten</b>	Er is een matrix gemaakt aan de hand van de 0-meting. Klassenconsultaties met directe feedback, aan de hand van de kijkwijzer op basis van de nulmeting. Regelmatig EDI terug laten komen in verschillende vergaderingen Theorie nog een dagdeel tijdens studiedag.
<b>Betrokkenen</b>	Team, directie, IB
<b>Begeleiding</b>	Jan van Veen, directie, IB
<b>Planning</b>	Klassenconsultaties door directie en IB in oktober en maart (met directe feedback). Klassenconsultaties in mei met Jan van Veen om de vorderingen te bekijken en aan de borging te werken. Tijdens iedere studiedag kort met een werkvorm terug laten komen. Regelmatig tijdens team- en bouwvergaderingen laten terugkomen.
<b>Evaluatie</b>	In januari tussenevaluatie met tips en tops In juni eindevaluatie over voortgang en wat verder nog nodig.



## 4.2 Reeds lopende trajecten

Naast deze nieuwe beleidsvoornemens gaan we ook verder met de activiteiten die we afgelopen schooljaar hebben ingezet en die ook komend schooljaar doorlopen:

<b>Onderwerp</b>	<b>Taal/Spelling:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het implementeren van/werken met Taal Actief 4</li> <li>- Inclusief het bewaken van de resultaten Taal en Spelling</li> </ul>
<b>Beoogd resultaat</b>	<b>Wat willen we bereiken in 2017-2018?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het minimaal behouden van ruim voldoende resultaten van Taal en het verbeteren van de resultaten van Spelling.</li> <li>- Een eenduidige wijze van instructie geven, vanuit de principes van EDI</li> </ul>
<b>Activiteiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Na 6 weken worden de eerste bevindingen gedeeld tijdens de studiedag van 26 september en deze worden besproken met een externe methodespecialist;</li> <li>o Bij de opbrengstenanalyses in februari en augustus wordt gekeken met het hele team hoe de resultaten zich verhouden tot de vorige methode. Er worden trendanalyses gemaakt;</li> <li>o Eventuele problemen worden gedeeld met Ceciel. Zij heeft voor het team de keuze begeleid. Zij verzamelt en koppelt eventueel door naar de methodeverstrekker.</li> </ul>
<b>Betrokkenen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teamleden van groepen 4 t/m 8 die met Taal Actief werken</li> <li>- Alle teamleden m.b.t. Taal</li> <li>- Voorzitter keuze methode Ceciel Koelewijn</li> <li>- Uitgever van de methode (Malmberg, contactpersoon Emine Günepe)</li> </ul>
<b>Begeleiding</b>	Ceciel en Emine Günepe (Malmberg)
<b>Planning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het onderwerp wordt ingepland door de voorzitter van de werkgroep;</li> <li>- Meenemen bij de EDI-consultaties (bijv. een spellingles kijken i.c.m. EDI);</li> <li>- Tijdens bouwvergadering specifieke onderdelen evalueren.</li> </ul>
<b>Evaluatie</b>	Tijdens laatste teamvergadering: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat hebben we bereikt in 2017-2018?</li> <li>- Wat zien we in de klassen?</li> </ul>

<b>Onderwerp</b>	<b>Vreedzame school</b>
<b>Beoogd resultaat</b>	<b>Wat willen we bereiken in 2017-2018</b> Nog duidelijker profilering met grotere rol voor de leerlingenraad
<b>Activiteiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Op de studiedag van 6 december gaan we een dagdeel aan de slag met de Vreedzame School, waarbij we verdieping in de methode gaan zoeken (o.a. het geven van een grotere rol aan de kinderen/leerlingenraad).</li> <li>- Tijdens teamvergaderingen gaan we aan de slag met verdere borging: Welke attitude hoort bij Vreedzaam.</li> <li>- Leerlingenraad bij meer zaken betrekken</li> </ul>
<b>Betrokkenen</b>	Team, leerlingen, mediators, leerlingenraad
<b>Begeleiding</b>	Wordt gecoördineerd directie en werkgroep Vreedzame School (drie gedragsspecialisten)
<b>Planning</b>	Dagdeel op studiedag 6 december voor verdieping. Regelmatig tijdens teamvergaderingen agenderen, in overleg met de werkgroep
<b>Evaluatie</b>	Wat is eind 2017-2018 zichtbaar? Wat zien we in de klassen? Wat willen we bereiken in 2018-2019?

Onderwerp	Communicatie en Ouderbetrokkenheid
<b>Beoogd resultaat</b>	<b>Wat willen we bereiken in 2017-2018?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionele communicatie zowel in als extern, omschreven in een plan.</li> <li>• Keuzes maken in communicatiemiddelen, mail, Facebook, etc.</li> <li>• Feedback geven en kunnen ontvangen (van/naar ouders).</li> <li>• Ouderportaal verder optimaliseren. Het is nu volledig open richting de ouders. De methodetoetsen zijn zichtbaar en ouders kunnen deze goed duiden..</li> </ul>
<b>Activiteiten</b>	<p>Eén keer in de maand wordt een koffieochtend georganiseerd;  Twee avonden per jaar wordt een ouderklankbordbijeenkomst georganiseerd.  Werkgroep zorgt voor regelmatige terugkoppeling naar het team tijdens een van de teamvergaderingen;  Werkgroep heeft om de twee maanden een overleg  Geborgde zaken worden geëvalueerd.  Werkgroep moet nog verder gevuld worden met twee ouders (oproep in nieuwsbrief)</p>
<b>Betrokkenen</b>	<p>Team &amp; ouders  Werkgroep bestaat uit 2 (het liefst 3) ouders, 3 leerkrachten en de directie</p>
<b>Begeleiding</b>	Werkgroep ouderbetrokkenheid en directie
<b>Planning</b>	Terugkoppeling tijdens teamvergaderingen
<b>Evaluatie</b>	<b>Wat hebben we bereikt?</b> <b>Wat merken de kinderen en de ouders (enquête eind van dit schooljaar)</b>

Onderwerp	Talentedoelstellingen
<b>Beoogd resultaat</b>	<b>Wat willen we bereiken in 2017-2018?</b> Protocol talentenonderwijs borgen (Levelwerk). Het protocol wordt komend schooljaar omgevormd tot een beleidsplan. Er wordt dus een verdiepingsslag gemaakt
<b>Activiteiten</b>	In alle groepen wordt het protocol gevolgd. Werkgroep ondersteunt hierbij. Eén keer per twee weken vindt een coachingsgesprek plaats met onderwijsondersteuner. Collega gaat protocol omvormen tot beleidsplan
<b>Betrokkenen</b>	Werkgroep talenten, onderwijsondersteuner, kartrekker, ib en team
<b>Begeleiding</b>	Werkgroep/kartrekker houden controle op het protocol
<b>Planning</b>	Protocol wordt regelmatig geëvalueerd tijdens bouw- of teamvergaderingen; Levelwerk wordt opgenomen in de weektaak. Collega gaat dit jaar opleiding specialist meer-/hoogbegaafdheid volgen. Eindproduct is een gedragen beleidsplan. Einde schooljaar dus klaar.
<b>Evaluatie</b>	Tijdens teamvergaderingen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voldoet deze vorm van onderwijs aan de behoeften van de talenten?</li> <li>- Is er in de lessen voldoende tijd om aandacht te geven aan deze leerlingen?</li> </ul>

### 4.3 Voorgenomen verbeteringen schooljaar 2018-2019

In schooljaar 2018-2019 willen we gaan kijken hoe we wetenschap en techniek een structurelere plaats in ons onderwijs kunnen geven. In het huidige schooljaar (2017-2018) gaat onze potentiële techniekcoördinator, Elias Sneijders, onderzoeken welke mogelijkheden er zijn en deelnemen in het WNT-netwerk van Het Sticht.

Onderwerp	Wetenschap Natuur en Techniek (WNT)
<b>Beoogd resultaat</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Schooljaar 2017-2018: Nadenken over hoe wij structureel WNT een plaats in ons onderwijs kunnen geven en onderzoeken welke mogelijkheden er zijn;</li><li>○ Schooljaar 2018-2019: Schrijven Beleidsplan WNT + opleiding WNT-coördinator;</li><li>○ Schooljaar 2019-2020: Structureel aanbod van WNT implementeren.</li></ul>
<b>Activiteiten</b>	Elias krijgt mogelijkheden en tijd om verschillende zaken te onderzoeken en neemt deel aan de netwerkbijeenkomsten van de WNT-coördinatoren binnen Het Sticht. Elias koppelt terug aan directie en probeert mogelijkheden te toetsen bij het team.
<b>Betrokkenen</b>	Elias, directie en mogelijk teamleden
<b>Begeleiding</b>	Directie
<b>Planning</b>	Driemaandelijks een overleg Elias/directie over de vorderingen en de mogelijkheden
<b>Evaluatie</b>	Welke mogelijkheden hebben we ontdekt in schooljaar 2017-2018? Wat gaan we terug laten komen in ons beleidsplan (2018-2019)?

## 5. Kwaliteitszorg

### 5.1 geborgde jaarlijks terugkomende zaken:

Een aantal zaken zijn ook komend schooljaar weer essentieel om de kwaliteit te borgen:

- ✓ Vastleggen van einddoelen- en -opbrengsten voor het vak taal, rekenen, spelling en lezen (voor groep 1 t/m 8);
- ✓ De trendanalyses worden twee keer per jaar (januari/juni) per groep vastgesteld en is conform handelingsgericht werken en opbrengstgericht werken;
- ✓ De IB-ers bespreken de trendanalyses met de leerkrachten in de verplichte groepsbespreking;
- ✓ Twee keer per jaar worden tijdens een schoolbreed overleg alle trendanalyses van gr. 1 t/m 8 besproken en waar nodig acties op ondernomen (februari en augustus). Er wordt een dynamische lijst bijgehouden met daarin de gemaakte schoolafspraken per groep, onder verantwoordelijkheid van onze Intern Begeleiders;
- ✓ Er worden ontwikkelingsperspectiefplannen opstellen (OPP) voor de leerlingen van eind groep 5, 6 en 7, die een arrangement hebben van SWV De Eem en dus extra ondersteuning nodig hebben. Tevens gebeurt dit voor de kinderen die de einddoelen niet gaan halen;
- ✓ Reeds bestaande trajecten van reeds bestaande arrangementen worden voortgezet m.b.t. borging en controle;
- ✓ Schoolondersteuningsprofiel (SOP) wordt als werkdocument gebruiken. Dit wordt jaarlijks herzien, in teamvergadering besproken en ingepland in de MR-vergadering.

### 5.2 Parnassys Integraal

In het begin van komend schooljaar gaan we opnieuw drie domeinen uitzetten binnen Parnassys Integraal:

- Onderwijsleerproces;
- Samenwerking met ouders;
- Kwaliteitsmanagement.

Einde schooljaar zal ook nog het domein schoolcultuur uitgezet worden.

Op basis van de uitkomsten zal eventueel een Plan van Aanpak worden gemaakt, voor de punten die verbeterd/verder ontwikkeld moeten worden.

### 5.3 Sociaal veiligheidsplan

Het sociaal veiligheidsplan wordt dit jaar in de MR en in het team nog een keer besproken en daarna definitief vastgesteld.

### 5.4 Medewerkers enquête

Afgelopen jaar is een medewerkers enquête gehouden. Twee zaken sprongen daar heel erg uit:

- Het gebrek aan binding met Het Sticht
- De hygiëne op school

Anneke Pietersen gaat zich het komende jaar bezighouden, ook vanuit haar GMR-rol met het zoeken naar verbinding tussen de medewerkers van de St. Aloysius en het bestuurskantoor.

Met de hygiëne zijn we druk bezig. Er wordt regelmatig gesproken met het schoonmaakbedrijf, troep in de gangen wordt steeds beter opgeruimd en alles wordt geschilderd het komende jaar.

## 5.5 Groepsplannen/blokplannen

Afgelopen schooljaar is het groepsplanloos werken onderzocht, omdat we groepsplannen graag meer wilden integreren in ons dagelijkse rooster/weekrooster. Een denktank heeft geëxperimenteerd, dit met de bouwen gedeeld en we hebben besloten dat we in de groepen 4 t/m 8 op deze manier gaan werken. Hierbij ga je uit van een onderwijsplan en worden er per blok blokplannen gemaakt, waarbij je per blok kijkt welke kinderen op welke onderdelen nog extra instructie behoeven. Dit verwerk je vervolgens in het weekrooster. Vervolgens werk je via gelaagde instructie naar de doelen toe. Groep 1 t/m 3 blijven met groepsplannen werken, omdat voor de kinderen uit deze groepen alles nog nieuw is en de klassikale instructie vaak nog heel erg belangrijk is. Uiteraard wordt het groepsplan natuurlijk wel gebruikt om ook hier te differentiëren.

Onderwerp	Blokplannen groep 4 t/m 8
Beoogd resultaat	Implementatie en borging van de blokplannen in groep 4 t/m 8.
Activiteiten	Voor ieder blok van rekenen en spelling wordt vanaf groep 4 een blokplan gemaakt. Ieder blok wordt gestart met een toets om te kijken waar eventuele hiaten in de kennis zitten. Dit wordt in kaart gebracht en toegevoegd aan het weekrooster. Tijdens de bouwvergaderingen wordt geëvalueerd wat de beste wijze van administreren is
Betrokkenen	Team, directie, IB
Begeleiding	IB en bouwcoördinatoren
Planning	Vanaf oktober wordt gestart met de blokplannen. Toetsen aan de start van ieder blok. Bij wie extra instructie nodig is toevoegen aan het weekrooster. Regelmatig ervaringen delen tijdens bouwvergaderingen. Einde schooljaar beslissen op welke wijze we uniform gaan administreren. Schooljaar 2018-2019 implementeren en borgen
Evaluatie	Brengt het op wat we verwachten? Voldoet het aan onze doelstelling: 'Ieder kind groeit ten opzichte van zichzelf'.

## 5.6 Gesprekken met ouders

Eén keer in de maand zal een koffieochtend georganiseerd worden. De ouders kunnen dan in gesprek gaan met de schoolleiding over gemaakte beleidskeuzes. Daarnaast zal de schoolleider af en toe ouders uitnodigen om in gesprek te gaan over de gang van zaken op school. Tenslotte zal aan de hand van thema's twee keer een ouderpanel georganiseerd worden ('s avonds). We verwachten hierdoor goed op de hoogte te blijven van wat er onder ouders speelt, zodat we daar ook snel op in kunnen springen, indien noodzakelijk. Samen optrekken met de ouders leidt uiteindelijk tot betere resultaten.

## 5.7 Visitatie

Dit schooljaar zullen wij bezocht worden door de visitatiecommissie vanuit Het Sticht. Deze visitatiecommissie bestaat uit een aantal directeuren en medewerkers van Het Sticht die opgeleid zijn om een audit/visitatie uit te voeren. Conform het nieuwe inspectiekader zullen we een gedegen zelfevaluatie schrijven met een onderzoeksvraag voor de visitatiecommissie. De visitatiecommissie zal onderzoek komen doen, klassenbezoeken afleggen en onze zelfevaluatie uitgebreid bevragen om een goed beeld te krijgen of we geen blinde vlekken hebben. De vraag waarop de visitatiecommissie antwoord zal geven is: Wij vinden dat we dingen goed doen, maar vinden anderen dat ook?

De visitatie staat gepland voor eind oktober.

## 5.8 Continurooster

We zijn dit jaar gestart met het continurooster. Omdat het nieuw is, is het belangrijk gezamenlijk te blijven evalueren. De pleinwachten worden Vreedzaam opgeleid. Omdat er verschillende belanghebbenden zijn, lassen we verschillende evaluatiemomenten in:

- In het leerkrachtenteam tijdens teamvergaderingen;
- In het pleinwachtteam tijdens een driemaandelijks overleg;
- Met de ouders tijdens twee of drie koffieochtenden.

De schoolregels zijn leidend en de pleinwachten worden dus Vreedzaam opgeleid. Ook zijn er altijd mediators op het plein.

## 6. Huisvesting

Onze school is gevestigd in een monumentaal pand (gemeentemonument). Hierdoor is het een relatief duur pand in de exploitatie. Daarnaast zijn we de laatste jaren significant gegroeid, waardoor we ook drie lokalen gebruiken in het naastgelegen Poorthuis. Gezien de huidige leerlingpogroses hebben we deze lokalen minimaal tot 2022 nog nodig. Er zijn gemeentelijke plannen om terrein van het Poorthuis te herontwikkelen. Hierdoor zullen we uiteindelijk of andere huisvesting moeten zoeken voor deze drie groepen, of terug moeten naar 9 groepen, eventueel met een lichte interne verschuiving uit te breiden naar 10 groepen.

Ons hoofdpand wordt het komende jaren verder geschilderd en de teamkamer wordt vernieuwd. Alle klassen hebben afgelopen jaar nieuw meubilair gekregen. Op dit moment hebben we 278 leerlingen. Dit zal waarschijnlijk nog iets oplopen tot 290 en daarna zal het stabiliseren.

### Doelen komend schooljaar:

- Schilderen hallen en lokalen;
- Renovatie teamkamer;
- Afronden aanschaf meubilair;
- Onderhoud gebouw minimaal voldoende;
- Volledige afname van de RI&E.

## 7 Financieel beleid

### Doelen komend schooljaar:

- De directie bewaakt de uitgaven van de formatie en de exploitatie van de school. Het is zijn opdracht om binnen het gestelde budget voor het boekjaar 2017 en 2018 te blijven. Samen met een CvB-lid worden de uitgaven in de kwartaaloverzichten van het budgetoverzicht (BVO) geëvalueerd;
- De directie stelt jaarlijks het schoolformatieplan op. In het voorjaar 2018 is de conceptformatie voor de St. Aloysius bekend voor team en medezeggenschapsraad. Ook hiervoor geldt dat de directie verantwoordelijk is voor het aanleveren van de juiste formatiegegevens en het toewijzen van de werktijdfactoren van de medewerkers.