

Jaarverslag van jaarplan SO De Heldring

2022-2023

- Exemplaar voor het bevoegd gezag
- Exemplaar voor de school
- Exemplaar voor de MR

Bijlage 1: urenberekening/ rooster met lestijden en vrije dagen

Bijlage 2: professionaliseringsplan

Bijlage 3: formatie / begroting 2022-2023

Bijlage 4: cyclus handelingsgericht werken

Inhoudsopgave

Jaarplan activiteit 1. Kwaliteitsaanpak	Blz. 3
Jaarplan activiteit 2. Overstap ParnasSys en OPP	Blz. 4
Jaarplan activiteit 3. Time in/Time out	Blz. 4
Jaarplan activiteit 4. EDI 2.0	Blz. 5
Jaarplan activiteit 5. Talentontwikkeling assistenten	Blz. 6
Vaststelling jaarverslag	Blz. 7

Thema 1	Kwaliteitsaanpak: kwaliteitskaarten vervolg
Inleiding doel	<p>SO De Helderling groeit. Zowel in leerlingaantallen als in personeel. Met de komst van deze nieuwe collega's vinden er verschuivingen plaats binnen het team en in functies. Wij vinden het belangrijk om alle nieuwe collega's gedegen in te werken en willen goed over te dragen hoe wij invulling geven aan ons onderwijs (didactisch en pedagogisch) en waar wij als school voor staan. De vernieuwing in het team dwingt ons ook na te denken waarom we de dingen doen zoals we ze doen en te evalueren of dit nog de best passende manier is. Voor het behoud (en waar nodig vernieuwing) van een eenduidige missie, visie en aanpak gaan we de belangrijkste delen van onze visie, doelen en manier van handelen vastleggen in kwaliteitskaarten en ambitiekaarten. Met het aanleggen van een basisregister van kwaliteitskaarten willen we zorgen voor eenduidige en professionele afspraken waar we ons als team aan conformeren. Dit draagt bij aan een vorm van houvast op het moment dat je bij ons als teamlid start of als je op enig moment dingen wil opzoeken.</p> <p>Afgelopen schooljaar zijn we gestart met het vastleggen van veelvoorkomende processen en ons handelen in kwaliteitskaarten. Komend schooljaar gaan we hier mee door.</p>
Doelstelling(en)	<p>Het vastleggen van de meest voorkomende situaties binnen de school in kwaliteitskaarten: procesbeschrijvingen die bestaan uit richtlijnen of protocollen.</p>
Evaluatie	<p>In schooljaar 2022-2023 zijn alle reeds geschreven kaarten in gebruik genomen en nogmaals kritisch van feedback voorzien na praktijkervaring.</p> <p>Iedere nieuwe medewerker heeft vooraf, bij de indiensttreding, het pakket van kwaliteitskaarten ontvangen. Op die manier is hij/zij op de hoogte van de geldende afspraken en processen binnen de school.</p> <p>In iedere klas ligt een map met daarin de kwaliteitskaarten als naslagwerk.</p> <p>Komend jaar zal het gebruik van de kaarten in de jaarlijkse gesprekscyclus met medewerkers worden geëvalueerd.</p> <p>Afgelopen jaar is wel duidelijk geworden dat het heel belangrijk is om continu te verwijzen naar de kwaliteitskaarten en deze steeds in onze wekelijkse nieuwsbrieven op te nemen. De borging is uitermate belangrijk.</p>

Thema 2	Overstap ParnasSys
Inleiding doel	SO De Helderling heeft afgelopen schooljaar afscheid genomen van het schooleigen leerlingvolgsysteem, de e-planner. Per schooljaar 2021-2022 is ParnasSys als ons administratiesysteem in gebruik genomen. Onze school doet mee in de pilot van het landelijke OPP voor speciaal onderwijs vanuit ParnasSys. Dit betekent dat we als school feedback mogen geven op de inhoud van het te ontwikkelen OPP.
Doelstelling(en)	De overstap naar een nieuw leerlingvolgsysteem: Parnassys. Inrichten van ParnasSys naar onze eigen wensen. Teamtraining doelgroepenmodel. Invoeren van onze leerlijnen in ParnasSys. Het scoren van de leerlingen op de leerlijnen in ParnasSys. Teamtraining in werken met ParnasSys. OPP maken in ParnasSys.
Evaluatie	Afgelopen schooljaar 2022-2023 zijn we gestart met het scoren van de leerlijnniveaus in Parnassys. Hier hebben we veel extra tijd voor genomen tijdens teamvergaderingen. De overgang en handelingen kostte best veel tijd. De overgang is extra groot, omdat ons oude leerlingvolgsysteem helemaal op maat gemaakt. Dit is bij ParnasSys niet het geval. Per januari 2023 zijn de OPP's gemaakt, mede op basis van gegevens uit ParnasSys. Het bestaande format vanuit ParnasSys sluit naar ons idee nog onvoldoende aan. De komende jaren hopen we, in samenwerking met het IB-netwerk, een echt passend OPP-rapport te kunnen samenstellen. Dit schooljaar hebben we een eigen format gebruikt.

Thema 3	Time out/time in procedure
Inleiding doel	Ons pedagogisch klimaat valt of staat met een eenduidige aanpak. Onze orthopedagogische aanpak maakt duidelijk hoe we leerlingen aanspreken middels een positieve benadering. Bij ongewenst gedrag benoemen we welk gedrag we willen zien. Dit staat jaarlijks veelvuldig op de agenda. Onze time out en time in procedure is echter nog niet zo eenduidig. Wanneer zet je een leerling even apart in de groep? Wanneer zet je een leerling apart in een andere groep en/of op de gang? En wanneer is het nodig dat een leerling in het directiekantoor uit de situatie wordt gehaald? En hoe staat bovengenoemde in relatie tot traumasensitief onderwijs?

Doelstelling(en)	Eenduidige, teamgedragen afspraken rondom de procedure van een time-in en time-out. Wanneer geef je time-in en wanneer een time-out. Waar zit het kind, is er nabijheid van een volwassene, wat doet de leerling tijdens de time-out, en hoe lang duurt deze. Wanneer keert een leerling terug uit de time-in/out? Deze afspraken rondom de procedures worden vastgelegd in een kwaliteitskaart.
Evaluatie	Dit doel wordt meegenomen naar schooljaar 2023-2024. De time in/ time out procedure is inmiddels beschreven en zal komend schooljaar getoetst worden in de praktijk. De procedure is beschreven vanuit de principes van trauma-sensitief onderwijs. Het doel is behaald als het proces omtrent time in/time out eenduidig is in de school en in elke groep. Dit resultaat meten we door het doen van observaties. Wanneer 90% van de medewerkers in 90% procent van de tijd de vastgestelde, eenduidige aanpak gebruikt.

Thema 4	EDI 2.1
Inleiding doel	Sinds schooljaar 2021/2022 is het leerkrachtenteam het instructiemodel "Expliciete Directe Instructie" (EDI) vorm aan het geven in de praktijk. Instructie is van essentieel belang in goed/excellent onderwijs. Hoewel de theorie rondom EDI 2.0 zich met name richt op het regulier onderwijs, spreken de wetenschappelijke onderzoeken al van een aanpak die voor ieder type onderwijs een positief effect heeft. Op de Heldring geven wij dit instructiemodel vorm met de eigen kennis en ervaring die wij hebben van onze doelgroep.
Doelstelling(en)	Het vormgeven (aanpassen aan ZML onderwijs) van het EDI model door bij de verschillende fasen in het model concreet te beschrijven wat voor leerkrachtgedrag er wordt verwacht: dit is in mei 2022 gerealiseerd. In het schooljaar 2022/2023 zetten de leerkrachten de consultatie voort en observeren elkaars lessen middels de kijkwijzer EDI 2.1. Eind schooljaar 2022/2023 is de kwaliteitskaart EDI 2.1 vormgegeven en goedgekeurd door het leerkrachtenteam Bij observaties (eind schooljaar 2022/2023 en middels collegiale consultaties) voldoet de leerkracht in zijn les aan 90% van de doorlopen fasen van kijkwijzer.

Evaluatie	De afgelopen jaren hebben alle leerkrachten zich intensief geschoold op het gebied van het directe instructiemodel. Leerkrachten geven effectieve expliciete directe instructie volgens het EDI 2.1 model tijdens taal- en rekenblok. De inspectie heeft dit goed kunnen zien. In nauwe samenwerking met de intern begeleider is er bij elkaar geobserveerd, gefilmd en zijn met gebruik van de kijkwijzer de opbrengsten in kaart gebracht. EDI 2.1 is een standaard onderdeel van training bij nieuwe medewerkers.
-----------	--

Thema 5	Talentontwikkeling onderwijsassistenten en leraarondersteuners middels begeleide intervisie en trainingen op maat.
Inleiding doel	Op onze school werken fantastische onderwijsassistenten en leraarondersteuners. Vanuit de gesprekkencyclus is naar voren gekomen dat er behoefte is aan talentontwikkeling en het verbreden van de expertise (als aanvulling op de expertise van de leerkracht). De leerkrachten binnen SO De Heldring werken samen in een professionele leergemeenschap tijdens de zogenaamde leerKracht-vergaderingen. Voor de assistenten starten we met begeleide intervisie om als groep samen de expertise door van en met elkaar te leren. Intervisie draagt bij aan werkplezier, professionalisering en verhoogt het zelfoplossend vermogen. Intervisie ontwikkelt het collectief leren, dit hangt samen met de school als lerende organisatie.
Doelstelling(en)	Het organiseren van een professionele uitwisseling tussen de onderwijsassistenten op onze school. Het doel is expertise tussen hen te bevorderen en de kwaliteit van hun aanpak te verbeteren en blijvend te ontwikkelen.
Resultaat Meetbare winst	Dit schooljaar is er maandelijks begeleide intervisie geweest. Tijdens de gesprekkencyclus is gemeten hoe de intervisie bijdraagt aan het welbevinden, het bevorderen van het professioneel handelen en het collectief leren. Unaniem kwam naar voren dat de intervisie bijdraagt aan de professionaliteit en welbevinden. Leren van en met elkaar. Extra mooie opbrengst is dat nu 4 zeer goede onderwijsassistenten gaan starten met de PABO.

Vaststelling jaarverslag 2022-2023

Medezeggenschapsraad

De medezeggenschapsraad heeft kennis genomen van het jaarverslag

Datum:

Handtekening voorzitter MR:

Bevoegd gezag

Het bevoegd gezag heeft het jaarverslag van de school vastgesteld

Datum:

Handtekening algemeen directeur: