

Jaarplan - jaarverslag 2020 - 2021

Montessorischool
Arcade
Utrecht



Datum: 22 juli 2020

mijnschoolplan
www.mijnschoolplan.nl

JAARPLAN 2020 - 2021		JAARVERSLAG 2020 - 2021	
School	Montessorischool Arcade	School	Montessorischool Arcade
Datum	20-07-2020	Datum	
Inleiding	<p>Inleiding</p> <p>Voor u ligt het Jaarplan van Montessorischool Arcade te Utrecht. De school is onderdeel van Monton, Stichting voor Montessorischolen in Midden- Nederland.</p> <p>Het Jaarplan is een afgeleide van het Schoolplan 2019 - 2023. Het Schoolplan geeft de strategische keuzes voor vier jaar aan. Het Schoolplan beschrijft het voorgenomen beleid op hoofdlijnen. In het Jaarplan wordt jaarlijks aangegeven wat de voorgenomen activiteiten op de deelterreinen zijn. Daarnaast zijn er een aantal belangrijke ontwikkelingen (opdracht tot groei en het renovatietraject) die een duidelijk plek innemen bij de plannen voor 2020-2021 en daarna.</p> <p>Het Jaarplan maakt deel uit van de cyclus van kwaliteitszorg. Het Jaarplan is een beleidsdocument voor een periode van 1 jaar en vloeit voort uit het meerjarenbeleidsplan per domein van het schoolplan 2019 – 2023. Gedurende het schooljaar heeft het Jaarplan de functie van een planningsdocument. De school legt verantwoording af in de richting van bevoegd gezag, de ouders en de rijksinspectie middels het Jaarverslag en de Schoolgids. In het Jaarplan wordt aangegeven op welke momenten het beleid wordt geëvalueerd en wat er met de uitkomsten van de evaluatie wordt gedaan. Het Jaarplan wordt opgesteld door de directie, in afstemming met het team en de medezeggenschapsraad. De medezeggenschapsraad heeft op dit punt instemmingsrecht. De plannen van aanpak hebben de functie van een ontwikkel-document. Alle leerkrachten van de school zijn op de hoogte van de ontwikkelpunten van de school.</p> <p>In ons jaarplan geven we aan:</p>	Inleiding	

	<ol style="list-style-type: none"> 1. welke zelfevaluaties we hebben uitgevoerd 2. welke vragenlijst(en) we hebben ingezet 3. welke voornemens we hebben i.r.t. het schoolplan 4. welke actuele ontwikkelingen van belang zijn <p>We geven per onderdeel de verbeterpunten en onze keuzes. Daarna werken we de belangrijkste aandachtspunten nader uit.</p>		
--	---	--	--

Streefbeelden	Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
1. Op onze school voldoen wij aan de basiskwaliteit van de inspectie en realiseren we opbrengsten die boven de gestelde schoolambitie liggen. Daarbij voldoet de school aan de kwaliteitscriteria van de NMV.	
2. Op onze school werken leerkrachten proactief aan het ontwikkelen van hun bekwaamheid met behulp van feedback van leidinggevenden, op basis van een PAP, maatjesgesprek en individuele bij- of nascholingsactiviteiten.	
3. Onze school vormt een professionele leergemeenschap waar medewerkers eigenaar zijn van de gestelde doelen en samenwerken aan verdere schoolontwikkeling. Bij de leerlingen is zichtbaar dat zij zich mede-eigenaar voelen van hun eigen leerproces.	
4. Op onze school hebben leerkrachten zeggenschap t.a.v. de werk- en taakverdeling. Ook de stem van de leerling wordt op onze school gehoord zowel tbv het leren in de groep als meepraten over ontwikkelingen in de school als in de wijk.	
5. Op onze school wordt ontdekkend en onderzoekend geleerd. We stimuleren de creatieve verwerking van het leerstofaanbod. En maken kinderen digitaal geletterd.	
6. Onze school heeft een verzorgde voorbereide leeromgeving die kinderen inspireert en uitdaagt.	

School & omgeving		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Formatieve inzet directie, Zorg en begeleiding leraren	19,76 fte in totaal.	
Groepen	5 enkele groepen en 5 dubbele groepen tot de kerst. Daarna 4 enkele groepen en 6 dubbele groepen.	
Functies [namen / taken]	2 directieleden 4 bouwcoördinatoren 1 IB-er 3 onderwijsassistenten	
Twee sterke kanten	Montessori. Samenwerken als hart van de school.	
Twee zwakke kanten	Opbrengsten Kwaliteit schoolbreed impuls geven en verbeteren	
Twee kansen	Kunst en Cultuurprofiel HB onderwijs Een mooi gerenoveerd gebouw met warme uitstraling in 2021 Inzet van Onderwijsassistenten	
Twee bedreigingen	Lerarentekort Andere concept- scholen in de nabije omgeving. Dalton en Vrije School. En een pilot 10-14 jarigen Academie 10	
Opbrengsten [beleidsvoornemens]	Leeropbrengsten vergroten door kwaliteitsslag. Professionele cultuur versterken.	

Leerlingenaantallen per 1 oktober										Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
1	2	3	4	5	6	7	8		Totaal	
47	48	49	41	56	38	46	38		363	
Opmerkingen en consequenties n.a.v. de leerlingenaantallen:										

Kwantitatieve gegevens personeel		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	
Aantal medewerkers OP	24 (4 mannen en 20 vrouwen)		
Aantal medewerkers OOP	5 (2 mannen en 3 vrouwen)		
Aantal uitstromers	7		
Aantal nieuwkomers	3		
Aantal BHV-ers	10		
Aantal geplande FG's	25	Aantal uitgevoerde FG's	
Aantal geplande BG's	21	Aantal uitgevoerde BG's	
Aantal geplande POP's	25	Aantal uitgevoerde POP's	

Gekozen aandachtspunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	Aandachtspunt	Omvang
GD1	Streefbeeld	Op onze school voldoen wij aan de basiskwaliteit van de inspectie en realiseren we opbrengsten die boven de gestelde schoolambitie liggen. Daarbij voldoet de school aan de kwaliteitscriteria van de NMV.	groot
GD2	Streefbeeld	Op onze school werken leerkrachten proactief aan het ontwikkelen van hun bekwaamheid met behulp van feedback van leidinggevenden, op basis van een PAP, maatjesgesprek en individuele bij- of nascholingsactiviteiten.	groot
GD3	Streefbeeld	Onze school vormt een professionele leergemeenschap waar medewerkers eigenaar zijn van de gestelde doelen en samenwerken aan verdere schoolontwikkeling. Bij de leerlingen is zichtbaar dat zij zich mede-eigenaar voelen van hun eigen leerproces.	groot
GD4	Streefbeeld	Op onze school hebben leerkrachten zeggenschap t.a.v. de werk- en taakverdeling. Ook de stem van de leerling wordt op onze school gehoord zowel tbv het leren in de groep als meepraten over ontwikkelingen in de school als in de wijk.	groot
GD5	Streefbeeld	Onze school heeft een verzorgde voorbereide leeromgeving die kinderen inspireert en uitdaagt.	groot
GD6	Organisatiestructuur	Op Arcade is een heldere organisatiestructuur en kwaliteitscyclus	groot
KD1	Streefbeeld	Op onze school wordt ontdekkend en onderzoekend geleerd. We stimuleren de creatieve verwerking van het leerstofaanbod. En maken kinderen digitaal geletterd.	klein

Uitwerking GD1: Op onze school voldoen wij aan de basiskwaliteit van de inspectie en realiseren we opbrengsten die boven de gestelde schoolambitie liggen. Daarbij voldoet de school aan de kwaliteitscriteria van de NMV.		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
Thema	Streefbeeld		
Gerelateerde verbeterpunten	<ul style="list-style-type: none"> Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen De ontwikkeling van de kinderen op het gebied van rekenen wordt bijgehouden middels digitale leerlijnen in ParnasSys. De ontwikkeling van de kinderen op het gebied van taal wordt bijgehouden middels digitale leerlijnen in Parnassys. Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen 		
Resultaatgebied	Opbrengsten / verantwoording/ inspectie		
Huidige situatie + aanleiding	<p>Uit de analyse van de schoolrapportage komt naar voren dat de opbrengsten van de school voor rekenen, taal en spelling onvoldoende zijn t.ov. verwachte resultaten van onze schoolpopulatie.</p> <p>Om de kwaliteit op Arcade te verbeteren is er een verbeterplan opgesteld voor 2019-2020. Daarin zijn de doelen en acties nader omschreven. Dit verbeterplan is ingezet, maar nog onvoldoende uitgevoerd, o.a. als gevolg van Corona en voelt het team zich nog onvoldoende eigenaar van de doelen en de aanpak.</p>		

<p>Gewenste situatie (doel)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Arcade voldoet aan de basiskwaliteit conform inspectie en NMV en toont dit proactief aan d.m.v. een zelfevaluatie met een opbrengstanalyse . Dit is zichtbaar in de schoolanalyse en rapportage. - Het team is samen met directie en ib eigenaar van het doel dat we willen voldoen aan de basiskwaliteit. - Ons streven is om 65% van de leerlingen streefniveau 1S/2F te laten behalen op de eindtoets voor rekenen, lezen en taalverzorging.
<p>Activiteiten (hoe)</p>	<p>We implementeren op Arcade de aanpak van st Leerkracht. We gaan werken met een leerkrachtteam: schoolcoaches, ib en directie. Zij begeleiden wekelijks de leerteams (bestaande uit leerkrachten) bij het formuleren van doelen en acties op het verbeterbord en bij de werksessies. Met deze aanpak besteden we systematisch aandacht aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit. (zie ook doel 3). Hieronder staan de inhoudelijke acties voor dit schooljaar vanuit directie/ib en vanuit de leerkrachten.</p> <p>Vanuit Directie en IB:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De IB-er maakt twee keer per jaar (midden- en eindmeting) een opbrengstanalyse met daarin een evaluatie van de vorige periode en verbeterplannen voor de komende periode. - Directie en IB passen op basis van de analyse 3 maal per jaar de schoolrapportage bij en stellen nieuwe doelen. - Directie geeft richting aan de kwaliteitsaanpak en stelt kaders waaraan gewerkt moet worden, biedt ondersteuning en ruimte om doelgericht en planmatig mee aan het werk te gaan. - Directie en IB bezoeken twee keer per maand alle groepen mbv de Arcade Kijkwijzer. En geven de groep feedback. - Directie geeft eenmaal per twee maanden individuele leerkrachten feedback mbv kijkwijzer . - IB werkt planmatig aan het verbeteren van de zorgstructuur op school en draagt samen met directie zorg

voor het verbeteren van de communicatie naar ouders omtrent leerlingenzorg. Dit is zichtbaar in tevredenheid van ouders en ook leerkrachten voelen zich beter ondersteund.

- IB implementeert aanpak werken met groepsoverzichten.
- Door Directie, ib en aantal leerkrachten is een visie en plan ontwikkeld voor het werken met kindgesprekken en portfolio op Arcade.
- Directie en IB ism bouwcoördinatoren: Plan ontwikkelen en uitvoeren hoe we de inzet van Onderwijsassistenten kunnen verbeteren, zodat er eenduidigheid is over de rol en taken en er een relatie wordt gelegd met de zorgstructuur, zodat gericht aan doelen van kinderen gewerkt kan worden.

Vanuit leerkrachten:

Leerkrachten maken deel uit van Leerteams. Zij stellen wekelijks doelen, en formuleren acties en evalueren de aanpak. Steeds vanuit de ambitie om het onderwijs iedere dag een beetje beter te maken. Hieronder staan de onderwerpen uit het verbeterplan. Dit geeft het team richting aan de verbeteraanpak.

Pedagogisch didactisch:

- Het raamwerk Arcade wordt per groep besproken en is richtlijn voor het werken in de groep.
- Het raamwerk hangt zichtbaar in de groep. En in alle groepen wordt volgens het Raamwerk gewerkt.
- Klassenmanagement is op orde. Er zijn afspraken tussen de groepsleerkrachten en voor kinderen zijn de afspraken en regels helder.
- Er is een lesrooster waarbij instructie en leerstof is ingepland en structureel tijd is genomen voor verlengde instructie passend bij het Montessori onderwijs.
- Sociaal emotionele methode is gekozen, wordt eigen gemaakt en geïmplementeerd in de groep.
- Er is expliciet in de groep aandacht besteed aan het vergroten van het veiligheidsgevoel van kinderen. Waarbij extra aandacht voor groep 6 (meisjes).

Effectieve leertijd en instructie:

- Leerkrachten onderzoeken hoe de effectieve leertijd van

alle kinderen in de groep vergroot kan worden. De interventies die voortkomen uit hun onderzoek worden geïmplementeerd, geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

- In de groepsbezoeken is zichtbaar dat de effectieve leertijd is vergroot.
- Hoge verwachtingen worden naar kinderen uitgesproken.
- Het leren leren wordt actief in de groep versterkt door het aanleren van leerstrategieën.
- Er is een analyse hoe de effectiviteit van de instructie, passend bij de werkwijze, kan worden versterkt. Deze wordt vervolgens geïmplementeerd, geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

Aanbod:

- Er is een kwaliteitshandboek in iedere groep waarin de werkwijze en t aanbod van rekenen, taal, spelling en kosmisch onderwijs in de OB, MB en BB staat beschreven.
- De reken-werkgroep krijgt een gerichte opdracht om te onderzoeken hoe het rekenaanbod en aanpak op Arcade kan worden versterken. (eventueel kan hier externe ondersteuning bij worden ingezet)
- De Taal en spelling werkgroep krijgen opdrachten vanuit de werksessies waarbij het doel is iedere dag het aanbod sterker te maken.
- HB aanbod wordt in de groep uitgevoerd; kinderen die meer nodig hebben krijgen extra uitdaging in een plus-groep.

Zicht op ontwikkeling:

- De leerkracht houdt de groei van het kind in de gaten door het gebruik van Montessori-leerlijnen in het LOVS van ParnasSys.
- Leerkrachten worden geschoold in de leerlijnen (inhoudelijk en hoe in te vullen) en dit maakt ook onderdeel uit van het inwerkpakket voor nieuwe leerkrachten.
- In MB en BB werken kinderen met een afteken- en doelenboekje. Tijdens de groepsbezoeken wordt hier door ib en directie ook naar gekeken en geven zij leerkrachten feedback.
- In de groep wordt door de leerkracht systematisch

kindgesprekken gevoerd met de kinderen over de doelen waaraan ze werken en de voortgang.

- Bij de verslaggesprekken met ouders wordt er behalve naar de opbrengsten ook gekeken naar de ontwikkeling van het kind op de leerlijnen. Het bovenbouwkind heeft zelf een rol tijdens de gesprekken.
- Tijdens de groepsbesprekingen worden de kinderen besproken met de IB-er en gekeken of de ontwikkeling van het kind op de juiste koers ligt, passend voor het individuele kind. Acties worden vastgelegd in een groepsbezoekverslag en bij een volgende bijeenkomst geëvalueerd.
- Twee maal per jaar wordt de opbrengstenanalyse besproken met de leerkrachten. Op basis van de uitkomst worden doelen gesteld of aangescherpt en vertaald naar activiteiten.

Zorgstructuur:

- Leerkrachten maken individuele handelingsplannen voor kinderen met specifieke behoeften en voeren deze uit en evalueren deze met de ib-er.

<p>Consequenties organisatie</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Er wordt een Leerkrachtteam ingesteld: 3 schoolcoaches, directie en ib. - Er worden wekelijks in leerteams (alle leerkrachten maken hier deel van uit) bordsessies en werksessies georganiseerd, waar gewerkt wordt aan de doelen uit het verbeterplan. - De intern begeleider draagt zorg voor het maken van de opbrengstanalyse, evaluatie en levert input voor de verbeterplannen. - Leerkrachten zijn verantwoordelijk voor het invoeren van cito-resultaten en bijhouden van de leerlijnen. Zij werken consequent in het LOVS van ParnasSys om de vordering van het kind bij te houden. - Leerkrachten maken individuele handelingsplannen en refereren in de plannen naar de leerdoelen beschreven in de leerlijnen. - Twee keer per jaar vinden er groepsbesprekingen plaats. Daarnaast heeft de leerkracht de mogelijkheid om een aparte afspraak in te plannen voor individuele leerlingen (leerlingbespreking). - Twee keer per jaar worden er verslaggesprekken gevoerd met ouders. Tijdens deze gesprekken hebben de leerkrachten de mogelijkheid om de leerlingen te laten deelnemen aan het gesprek. - De werkgroepen Rekenen, taal en spelling krijgen opdrachten vanuit de werksessies van de leerteams.
<p>Consequenties scholing</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Leerkrachten onbekend met het gebruik van leerlijnen en invullen in LOVS ParnasSys krijgen scholing. - Stichting Leerkracht schoolt de schoolcoaches inclusief ib en directie en biedt begeleiding. - Scholing sociaal emotionele methode.
<p>Betrokkenen (wie)</p>	<p>dib (directie en ib), mot (directie, ib en bouwcoördinatoren), leerkrachtteam (directie, ib en schoolcoaches) en leerteams (leerkrachten)</p>

Plan periode	wk 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 en 28
Eigenaar (wie)	Directie en Intern Begeleiders en Team
Kosten (hoeveel)	Subsidie inzet aanpak st Leerkracht (8.900,-) Scholing leerlijnen 1.200,- Scholing sociaal emotionele methode 2.500,-
Meetbaar resultaat	<ul style="list-style-type: none"> - 65% van de leerlingen behaalt streefniveau 1S/2F op de eindtoets voor rekenen, lezen en taalverzorging. - In de ouder-enquete scores we voldoende op leerlingenzorg. - In de leerling enquete scores we voldoende op veiligheid bij alle leerlingen. - In de kijkwijzer scores alle leerkrachten voldoende op pedagogisch en didactisch handelen.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	<ul style="list-style-type: none"> - 3 maal per jaar wordt door directie en ib schoolanalyses uitgevoerd mbv de enquetes (leerlingen, ouders, team) en op basis van toetsgegevens. Dit wordt verwerkt in de schoolrapportage. - 2 maal per jaar wordt het jaarplan door de directie geëvalueerd (januari en juni) - eenmaal per jaar wordt een enquete uitgevoerd om zicht te krijgen op de tevredenheid van ouders, veiligheid en tevredenheid van kinderen en de tevredenheid van medewerkers.
Borging (hoe)	Vastlegging voortgang in de analyses (evaluatie/verbeterplan) en in de verslagen van de groepsbesprekingen. Kwaliteitshandboek Arcade.

Uitwerking GD2: Op onze school werken leerkrachten proactief aan het ontwikkelen van hun bekwaamheid met behulp van feedback van leidinggevenden, op basis van een PAP, maatjesgesprek en individuele bij- of nascholingsactiviteiten.		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
Thema	Streefbeeld		
Resultaatgebied	Werken aan eigen ontwikkeling en dit aantonen in een eigen digitaal dossier/ Mijn schoolteam		
Huidige situatie + aanleiding	Alle medewerkers hebben een bekwaamheidsdossier aangemaakt. Echter, het dossier is nog geen levend document en het wordt nog niet structureel bijgehouden door de medewerkers. Nog niet alle medewerkers voelen zich eigenaar van hun eigen ontwikkeldoelen.		
Gewenste situatie (doel)	Medewerkers van Arcade staan open voor feedback van collega's en kunnen dit vertalen naar hun dagelijkse praktijk. Hierbij worden collegiale consultatie, observaties en gesprekken ingezet.		

Activiteiten (hoe)	<ul style="list-style-type: none"> - Er is een jaarplanning voor gesprekken: doelgesprekken en beoordelingsgesprekken. - Leerkrachten worden door de directie gestimuleerd om hun bekwaamheidsdossier bij te houden. - Bij de start van het jaar wordt de kijkwijzer (gebaseerd op Raamwerk en NMV) bij de leerkrachten geïntroduceerd en toegelicht. - Directie en IB voeren 2 maal per maand groepsbezoeken uit mbv kijkwijzer en geven feedback. - Minimaal 3 x per jaar vindt er vanuit de directie een observatie gericht op het handelen en de houding van de leerkracht plaats mbv de kijkwijzer. Dit maakt deel uit van de gesprekscyclus. - Iedere medewerker heeft een maatje; zij observeren 2 maal per jaar bij elkaar in de groep mbv kijkwijzer gekoppeld aan feedback gesprek. - Medewerkers werkzaam in een groep scoren 2 maal per jaar elkaar mbv kijkwijzer en geven elkaar feedback. - Directie en IB ontwikkelen een inwerkprogramma voor nieuwe leerkrachten. Deze wordt met het team gedeeld, besproken en aangescherpt. - Nieuwe medewerkers krijgen als onderdeel van het inwerkprogramma coaching/begeleiding vanuit directie/ib of vanuit een collega. Bij deze coaching wordt gebruik gemaakt van de Arcade kijkwijzer. - De teamgids Arcade is door de directie geactualiseerd. Alle medewerkers ontvangen de teamgids. - In gesprekken met leerkrachten wordt jaarlijks besproken of en wat zij aan individuele scholing nodig hebben.
Consequenties organisatie	<ul style="list-style-type: none"> - Organiseren van maatjes en collegiale consultatie. - Groepsbezoeken en individuele bezoeken inplannen.
Consequenties scholing	Geen
Betrokkenen (wie)	directie en ib en team
Plan periode	wk 38, 39, 41 en 43
Eigenaar (wie)	Team Arcade, IB en directie

Kosten (hoeveel)	n.v.t.
Meetbaar resultaat	Alle medewerkers houden bekwaamheidsdossier bij. Startende leerkrachten voelen zich goed begeleid (enquete).
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	In de schoolrapportage wordt de enquete van het team geëvalueerd.
Borging (hoe)	Kijkwijzer in de groepen kijken. Gesprekscyclus in de jaarplanning.

Uitwerking GD3: Onze school vormt een professionele leergemeenschap waar medewerkers eigenaar zijn van de gestelde doelen en samenwerken aan verdere schoolontwikkeling. Bij de leerlingen is zichtbaar dat zij zich mede-eigenaar voelen van hun eigen leerproces.		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
Thema	Streefbeeld		
Gerelateerde verbeterpunten	<ul style="list-style-type: none"> • Alle leerkrachten voeren volgens een cyclus kindgesprekken en plangesprekken. • Alle leerkrachten werken in twee werkperiodes volgens de richtlijnen van ons raamwerk. 		
Huidige situatie + aanleiding	<p>Op Arcade werken we met werkgroepen waar een aantal leerkrachten vanuit doelen aan een onderdeel werkt. We willen hierbij het eigenaarschap van de leerkrachten t.a.v. wat zij willen leren en verbeteren vergroten. We willen toewerken naar een professionele leergemeenschap. Dit verwijst naar het permanent samen delen, onderzoeken en verbeteren van de praktijk van leerkrachten en schoolleiding, om zo het onderwijs aan de leerlingen te verbeteren.</p> <p>Ook de leerlingen zijn op Arcade nog onvoldoende eigenaar van hun leerproces. Zij hebben onvoldoende zicht op de doelen waaraan ze werken.</p>		
Gewenste situatie (doel)	<p>We willen een professionele leergemeenschap zijn, waar leerkrachten, directie en IB eigenaar zijn van de gestelde doelen en continue hun praktijk willen onderzoeken en verbeteren.</p> <p>Leerlingen hebben zicht op de doelen waaraan ze werken (gekoppeld aan de leerlijnen), kunnen benoemen wat ze geleerd hebben en kunnen aangeven aan welke doelen ze de komende tijd gaan werken.</p>		

<p>Activiteiten (hoe)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Schoolcoaches, Directie en IB (het Leerkracht team) worden opgeleid en begeleid door expert-coach van st Leerkracht. - Er worden leerteams (bestaande uit leerkrachten) ingesteld, die begeleid worden door de schoolcoaches. - De studiedag in oktober wordt door het Leerkracht team voorbereid; de vier leerkracht-instrumenten worden bij het team geïntroduceerd. - Onder begeleiding van de schoolcoaches komen leerteams van leerkrachten wekelijks samen. Zij bespreken de voortgang van de gestelde doelen en uitgevoerde activiteiten en de resultaten systematisch en cyclisch mbv een bordsessie en werken aan verbetering van de dagelijkse praktijk in de werksessie. - In februari is er een Leerkrachtbijeenkomst waar alle leerkrachten voor zijn uitgenodigd. - In juni evalueert de directie met het team de aanpak van st. Leerkracht. - In iedere MB en BB groep wordt het aftekenboekje geconcretiseerd voor de leerlingen door aan de leerlijnen doelen te verbinden en deze voor de leerlingen inzichtelijke te maken. (doelenboekje) - Het doelenboekje wordt geïmplementeerd in alle MB en BB groepen. (zie ook eerste doel van het jaarplan) - In de OB wordt onderzocht hoe zij de leerlingen meer zicht kunnen geven op wat zij willen leren en wat bereikt hebben. - Leerlingen werken met een doelenboekje en krijgen hierdoor beter zicht op hun eigen leerdoelen gekoppeld aan de leerlijnen. - In het kindgesprek toont de leerlingen mbv doelenboekje aan dat zij aan een doel gewerkt hebben en wanneer zij een doel bereikt hebben.
<p>Consequenties organisatie</p>	<p>- Werkwijze werkgroepen en MOT aanpassen aan de werkwijze waarin we gaan werken met leerteams en werksessies.</p>
<p>Consequenties scholing</p>	<p>Scholing en begeleiding vanuit st Leerkracht.</p>

Betrokkenen (wie)	alle medewerkers en de leerlingen.
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Team
Kosten (hoeveel)	Subsidie voor begeleiding aanpak st Leerkracht
Meetbaar resultaat	<ul style="list-style-type: none"> - Hogere opbrengsten (deze werkwijze draagt daartoe bij). - Schoolrapportage: hogere tevredenheid van medewerkers. - Leerlingen kunnen tijdens bezoek van directie aangeven aan welke doelen ze werken.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	<ul style="list-style-type: none"> - Cyclisch op studiedagen: doelen stellen, uitvoeren, evalueren en bijstellen. - Enquete onder teamleden in februari. - Evaluatie jaarplan in januari en juni.
Borging (hoe)	In het team zijn er drie schoolcoaches, Directie en IB-er die getraind en begeleid zijn in de aanpak van st. Leerkracht. Zij kunnen deze aanpak komende jaren voortzetten binnen de school.

Uitwerking GD4: Op onze school hebben leerkrachten zeggenschap t.a.v. de werk- en taakverdeling. Ook de stem van de leerling wordt op onze school gehoord zowel tbv het leren in de groep als meepraten over ontwikkelingen in de school als in de wijk.		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
Thema	Streefbeeld		
Huidige situatie + aanleiding	<p>Het afgelopen jaar hebben we een start gemaakt met een nieuwe aanpak voor het ontwikkelen van een gedragen 'werkverdelingsplan' .</p> <p>We hebben op Arcade nog geen professioneel statuut. De directie wil het ontwikkelen van een gedragen Professioneel statuut samen met de PMR en het team oppakken.</p>		
Gewenste situatie (doel)	<p>Leerkrachten ervaren dat zij zeggenschap hebben over de werk- en taakverdeling.</p> <p>Er ligt een breed gedragen professioneel statuut; dat richting geeft aan de wijze waarop en over welke inhoud leerkrachten zeggenschap hebben.</p> <p>Er zijn afspraken tussen leerkrachten over samenwerken in de groep en de samenwerking wordt tussentijds geëvalueerd.</p> <p>Leerlingen hebben een stem in de groep (tbv versterken onderwijskwaliteit), in de school en in de wijk.</p>		
Activiteiten (hoe)	<p>Stem van de leerkracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verdeling van de taken binnen het team. (hierbij ook rekening houden met de aanpak van st. Leerkracht) - Afspraken maken met leerkrachten over het verwachte resultaat en aanpak van de werkgroepen en hoe we dit koppelen aan de werkwijze vanuit aanpak st Leerkracht. - Bij de start van het schooljaar maken leerkrachten die samen in de groep werken afspraken over de wijze waarop men wil samenwerken, welke afspraken men met elkaar wil maken, de taakverdeling en over de inhoudelijke aanpak. - Directie heeft drie maal per jaar een gesprek per groep over hoe de samenwerking en aanpak op de groep loopt. Indien nodig wordt extra begeleiding voor de het optimaliseren van de samenwerking geboden. - Directie en PMR maken een plan van aanpak om te 		

	<p>komen tot een gedragen professioneel statuut.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uitvoering van het plan en komen tot een professioneel statuut. - Het professioneel statuut ter instemming inbrengen in MR bijeenkomst. <p>Stem van de leerling:</p> <ul style="list-style-type: none"> - We willen onze leerlingen betrekken bij het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Hiervoor maken we gebruik van het instrument 'stem van de leerling' en implementeren deze aanpak in de groepen. - We maken een plan voor het starten van een leerlingraad olv directie: Hiermee willen we kinderen een stem in de organisatie geven. - De leerling-raad wordt door de directie ingesteld en komt vijfmaal per jaar onder begeleiding van de directie samen. - Directie en een bovenbouwleerkracht nemen deel aan de introductie van de Wijk-kinderraad - Driemaal per jaar nemen drie kinderen uit de bovenbouw van Arcade deel aan de Wijk-kinderraad. - De aanpak van stem van de leerling wordt gepresenteerd aan collega's van obs T Zand en wordt gekeken hoe we van elkaar kunnen leren. Dit gebeurt ook met collega's van LEF. - Bezoek vanuit de subsidiegever voorbereiden en uitvoeren.
Consequenties organisatie	<ul style="list-style-type: none"> - Werkgroepen (taal, rekenen, spelling) koppelen aan aanpak st Leerkracht - PMR betrekken bij professioneel statuut - Opzetten van een leerlingraad - Deelname aan wijkkinderraad - Subsidie gemeente Utrecht verantwoorden en organiseren van de afgesproken activiteiten.
Consequenties scholing	nvt
Betrokkenen (wie)	pmr, organisatie wijk-kinderraad, directie, team en leerlingen, gemeente utrecht en obs t zand en lef
Plan periode	wk

Eigenaar (wie)	Directie, team en leerlingen.
Kosten (hoeveel)	nvt
Meetbaar resultaat	Tevredenheid personeel over communicatie verbeterd. Professioneel statuut is een gedragen document. Er is op Arcade een Leerling-raad en een Wijk-kinderraad aanwezig.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Directie: In de schoolrapportage worden acties benoemd venquete personeel februari Werkwijze Leerlingraad en de Wijkkinderraad worden aan het eind van het schooljaar (juni) geëvalueerd. In juni voert de directie een evaluatie uit die input biedt voor de de verantwoording van de subsidie Onderwijsimpuls van de gemeente Utrecht'.
Borging (hoe)	Aanpak werkverdelingsplan en professioneel statuut maken onderdeel uit van het schoolbeleid Aanpak leerlingraad en wijkkinderraad worden onderdeel van werkwijze Arcade.

Uitwerking GD5: Onze school heeft een verzorgde voorbereide leeromgeving die kinderen inspireert en uitdaagt.		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
Thema	Streefbeeld		
Huidige situatie + aanleiding	MFA t Zand, gebouw waarin Arcade is gevestigd, wordt in het najaar van 2021 gerenoveerd. Dit betekent dat we dit schooljaar de renovatie en de aankomende verhuizing naar de tijdelijke huisvesting moeten gaan voorbereiden.		
Gewenste situatie (doel)	<p>Goed voorbereide verhuizing naar tijdelijk huisvesting (plan van aanpak inclusief communicatieplan etc.)</p> <p>Er ligt een uitgewerkt plan voor de inrichting van het schoolgebouw na de renovatie , inclusief de inrichting van de leerpleinen en de teamkamer. En inclusief een financieringsplan voor de inrichting.</p> <p>Er is een plan ontwikkelt voor het buitenterrein op het dak, inclusief financieringsplan.</p> <p>Teamleden en ouders voelen zich betrokken bij de verhuizing en bij de renovatie.</p>		

Activiteiten (hoe)	<ul style="list-style-type: none"> - Directie neemt deel aan de werkgroep MFA t zand. - De werkgroep renovatie/verbouwing van Arcade olv directie komt maandelijks bijeen. Zij maken een plan van aanpak voor de verhuizing. - Het team en de ouders worden geïnformeerd en betrokken bij de planning en bij de inrichting van het gebouw. - Werkgroep renovatie voert gesprekken met het team over hoe we in toekomst de groepsruimte en leerpleinen willen gebruiken en wat dit betekent voor de inrichting. - Directie stemt af met het bestuur tbv stuurgroepbijeenkomsten. - Directie ontwikkelt samen met werkgroep renovatie een plan voor de inrichting van het schoolgebouw (groepen, leerplein) en gebruikt input vanuit team. - Er is door de directie een financieringsplan opgesteld voor de inrichting van de school en voor het dak. - Er is een ontwerpgroep opgericht door Directie waarin ouders en een teamleden zit. Zij ontwikkelen en plan voor de inrichting van het dakterras om hier een groen buiten-leerplein van te maken. - Er is een subsidie-aanvraag voor een groen dak ingediend bij de gemeente. Eventueel wordt ism ouders ook naar andere geldbronnen gezocht voor het realiseren van een groen buitenterrein (buiten leerplein) op het dak. - In de werkgroep Renovatie wordt door de directie twee maal per jaar de voortgang geëvalueerd t.a.v. voorbereiding verhuizing en plan ontwikkeling voor inrichting.
Consequenties organisatie	nvt
Consequenties scholing	nvt
Betrokkenen (wie)	werkgroep mfa t zand en stuurgroep mfa t zand en werkgroep renovatie van de school en ouders
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Directie, werkgroep renovatie/verbouwing, bestuur

Kosten (hoeveel)	nvt
Meetbaar resultaat	Plan van aanpak voor verhuizing gereed. Plan voor inrichting en financiering is in concept gereed. Plan voor inrichting groen dakplein in concept gereed inclusief plan voor financiering.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Directie evalueert met werkgroep Renovatie twee maal per jaar de aanpak renovatie (inclusief voorbereiding verhuizing).
Borging (hoe)	In het voorjaar van 2022 is er een gerenoveerd gebouw dat voldoet aan het programma van eisen.

Uitwerking GD6: Op Arcade is een heldere organisatiestructuur en kwaliteitscyclus		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
Thema	Organisatiestructuur		
Huidige situatie + aanleiding	<p>Afgelopen schooljaar is er een start gemaakt in het versterken van de samenwerking tussen de Directie en MR. Ook is gewerkt aan het optimaliseren van de organisatie en kwaliteitscyclus, dit heeft nog aandacht.</p> <p>Er is een start gemaakt met een nieuwe website, dit moet nog worden afgerond.</p> <p>Uit de enquête onder ouders komt naar voren dat een groep ouders niet tevreden is over de communicatie tussen de school en ouders.</p>		
Gewenste situatie (doel)	<p>Goede samenwerking tussen MR en directie die bijdraagt aan het bereiken van de organisatiedoelstellingen.</p> <p>Zicht op hoe we de communicatie naar ouders kunnen verbeteren.</p> <p>Organisatie en kwaliteitscyclus zijn op orde en worden uitgevoerd.</p> <p>Montessori Arcade is bij potentiële ouders en leerkrachten goed in beeld.</p> <p>Helderheid over taken en rollen Directie, IB en MOT.</p>		

Activiteiten (hoe)	<ul style="list-style-type: none"> - Gesprekken en afspraken tussen Directie en MR over het versterken van de samenwerking en de communicatie. - Communicatie verbeteren met ouders: gesprekken voeren met ouders n.a.v. enquête - Samen met MR een ouderavond over inhoudelijk thema organiseren - Bespreken en beschrijven van de taken en rollen tussen de Directie en IB : wie doet wat en wanneer en gekoppeld aan de organisatie- en kwaliteitscyclus van de school. - Bespreken en beschrijven van de taken en rollen van de bouwcoördinatoren. - Bespreken hoe we de samenwerking tussen de Directie, IB en bouwcoördinatoren in et MOT kunnen versterken: inhoudelijk en ook procesmatig. - Website van Arcade vernieuwen. - Deelname aan de Landelijke Montessoridag in maart. Directie en PR werkgroep bereiden dit gezamenlijk voor zowel in organisatie als in communicatie naar buiten. - Directie en PR werkgroep plaatsen minimaal 1 keer per maand een bericht over de school op LinkedIn en Facebook.
Consequenties organisatie	nvt
Consequenties scholing	nvt
Betrokkenen (wie)	mr, directie, ib, bouwcoördinatoren en werkgroep pr en ouders
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Directie, IB , MOT en werkgroep PR
Kosten (hoeveel)	nvt
Meetbaar resultaat	<p>In juni vindt er een evaluatiegesprek met de MR plaats over de samenwerking.</p> <p>Tevredenheid ouders; Arcade scoort een voldoende tav communicatie.</p> <p>Klantgerichte website</p>

Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Evaluatie met MR twee maal: januari en in juni Tevredenheidsenquête ouders in februari; De uitkomst wordt verwerkt in de schoolrapportage,
Borging (hoe)	Organisatie- en kwaliteitscyclus. Rol en taakbeschrijving tussen Directie en IB. Rol en taakbeschrijving bouwcoördinatoren en hun rol in het MOT.

Uitwerking KD1: Op onze school wordt ontdekkend en onderzoekend geleerd. We stimuleren de creatieve verwerking van het leerstofaanbod. En maken kinderen digitaal geletterd.		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
Thema	Streefbeeld		
Gewenste situatie (doel)	Er is een keus gemaakt voor een Kosmische methode. Wetenschap & Techniek maken structureel onderdeel uit van het lesrooster. En er is een visie en plan voor digitale geletterdheid. .		
Activiteiten (hoe)	<ul style="list-style-type: none"> - Werkgroep Kosmisch Onderwijs maakt ism Directie en team een keus voor een kosmische methode. - Iedere groep gaat een periode een thema vanuit de Kosmische methode uitproberen in de eigen groep. - Scholing van de leerkrachten in het werken met de Kosmische methode. Dit vindt plaats door de leerkrachten van de werkgroep Kosmisch Onderwijs. - De werkgroep Kosmisch Onderwijs evalueert ervaringen met de kosmische methode en maakt een plan voor implementatie van de methode voor volgend schooljaar. - Iedere groep zorgt dat W&T onderdeel uitmaakt van het lesrooster. En voert dit uit. - Op basis van het beleidsplan ICT dat door alle scholen van Monton onderschreven is, wordt er door de ICT coördinator ism team een plan ontwikkeld voor hoe we digitale geletterdheid kunnen implementeren in ons onderwijs. - Er worden wekelijks lessen sociale vorming, burgerschap en maatschappelijke integratie gegeven. Dit is zichtbaar in het lesrooster. 		
Betrokkenen (wie)	werkgroep kosmisch onderwijs, ict coördinator en team		
Plan periode	wk		
Eigenaar (wie)	Team		
Kosten (hoeveel)	Pilot draaien met de kosmische methode		

Kengetallen - Leerlingen	
Omschrijving	Waardering
Aantal leerlingen totaal (einde cursusjaar)	
Aantal leerlingen eraf (loop cursusjaar)	
Aantal leerlingen erbij (loop cursusjaar)	
Aantal verwijzingen naar SO-SBO	

Te volgen scholing					Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Omschrijving	Wie	Wanneer	Aanbieder	Kosten	
Delftse leerlijnen panassys (bij)scholing	Leerkrachten uit alle groepen	najaar	door teamlid en door externe begeleider	€ 1.200,00	
Scholing sociaal-emotionele methode	Leerkrachten uit alle groepen en onderwijsassistenten	studiedag januari en studiedag maart	aanbieder methode	€ 2.500,00	
scholing Kosmische methode	Leerkrachten uit alle groepen en onderwijsassistenten	professionaliseringsmiddag in januari	door teamlid		
stichting Leerkracht	schoolcoaches en hele team	alle studiedagen	eigen schoolcoaches en coach stichting Leerkracht	subsidie kosten begeleiding € 8.900,-	
Montessori opleiding start bekwaam en voor leidinggevende	Leerkracht, onderwijsassistent, Directie en IB	schooljaar en directie start in januari	Monton ism Montessori opleiding	€ 7.000,00	

Geplande zelfevaluaties				Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Omschrijving	Wie	Wanneer	Kosten	
afname Quick scan	Coordinator kwaliteitszorg	januari 2021	geen	
Meting basiskwaliteit	Directie en IB	januari 2021	geen	

Geplande vragenlijsten				Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Omschrijving	Wie	Wanneer	Kosten	
vragenlijst ouders via WMK	directie	februari 2021	geen	
Veiligheid en tevredenheid leerlingen via WMK	ib en directie	november 2020 en februari 2021	geen	
tevredenheid medewerkers via WMK	directie	februari 2021	geen	

Overige zaken		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Huisvesting	Intern is er een werkgroep huisvesting waar ook een ouder aan deelneemt. Dit jaar wordt de tijdelijke verhuizing georganiseerd en vindt de voorbereiding van de bouw plaats. Op extern niveau zijn er werk en projectsessies ingepland om de renovatie van MFA t Zand te realiseren. de verschillende fases in het traject worden hierin besproken en vastgesteld.	
TSO-BSO	Ouders worden ingezet bij de TSO, indien niet haalbaar is wordt dit op ander wijze georganiseerd. Kinderen maken gebruik van verschillende BSO 's in de omgeving waar wij functioneel mee samenwerken	
Sponsoring	De school heeft geen activiteiten waarbij sponsoring een rol speelt.	
MR	De M.R. komt 6 keer per jaar samen en heeft een planning en vergaderschema opgesteld en daarin verschillende gespreksonderwerpen gepland.	