

Jaarplan - jaarverslag 2019 - 2020

PCBO Het Kompas
APELDOORN



Datum: 11 oktober 2020

mijnschoolplan
www.mijnschoolplan.nl

JAARPLAN 2019 - 2020		JAARVERSLAG 2019 - 2020	
School	PCBO Het Kompas	School	PCBO Het Kompas
Datum	30-09-2019	Datum	25-07-2020
Inleiding	<p>In ons jaarplan geven we aan:</p> <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>	Inleiding	<p>Dit is het jaarverslag van onze school. Hierin kijken we terug op het schooljaar 2019 - 2020. Het was een mooi jaar waarin we gewerkt hebben aan het herstellen van het vertrouwen in het team, met de ouders en het belangrijkste met onze leerlingen. Een jaar waarin we moesten wennen aan elkaar als teamleden. We samen mochten experimenteren met de vormgeving van ons onderwijs. Een jaar waarin de eerste stappen zijn gezet om onze resultaten te verbeteren en meer systematisch en planmatig te werken. Een jaar waarin het leren op afstand met digitale middelen en bijbehorende vaardigheden in een stroomversnelling is gekomen</p> <p>Dit jaarverslag heeft als doel om interne en externe relaties (ouders, medezeggenschapsraad, bestuur en inspectie van het onderwijs) te informeren over de uitgevoerde activiteiten van het afgelopen schooljaar. We hebben zelfevaluaties uitgevoerd en enkele vragenlijsten uitgezet. De resultaten hiervan leiden na analyse tot enkele verbeterpunten. We geven in dit verslag aan welke keuzes zijn gemaakt in relatie tot het schoolplan.</p> <p>De ingeslagen koers van het Kompas zal verder vorm krijgen in het komende jaar met dezelfde schoolleiding aan het roer. We kijken met voldoening terug op wat we gezamenlijk behaald hebben in dit schooljaar en bedanken iedereen die hieraan heeft bijgedragen.</p> <p>Albert Oving - Interim directeur</p>

Streefbeelden	Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
1. De 7 gewoonten van Stephen Covey met The Leader in Me zijn zichtbaar en merkbaar in het handelen van zowel de leerling als de leerkracht.	<p>In dit jaarverslag evalueren we de streefbeelden vanuit ons schoolplan en de opgestelde grote en kleine ontwikkeldoelen die horen bij verschillende beleidsterreinen. Soms zijn de doelen behaald en anders worden ze meegenomen naar het schooljaar 2020 - 2021.</p> <p>Samenvattend kunnen we concluderen als we kijken naar de streefbeelden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het persoonlijk leiderschap in het handelen en het gedrag van de leerling en de leerkracht is meer zichtbaar en merkbaar geworden. 2. Het vertrouwen van ouders/verzorgers in de aanpak van de school is gegroeid. Dit blijkt uit de gevoerde gesprekken met ouders/verzorgers en de afgenomen vragenlijst. Het educatief partnerschap zal in het komend jaar verder worden uitgewerkt. 3. Er is voorzichtig geëxperimenteerd in verschillende groepen met opdrachten en opstellingen in het klaslokaal waarbij vaak niet bewust gewerkt is aan de 21ste eeuwse vaardigheden. 4. De eerste aanzet is gegeven om elkaar als teams van dokZuid te ontmoeten, gebruik te maken van elkaars materialen, beeldcoaching en afstemming tijdens de coronaperiode. 5. De aanschaf van extra middelen en de keuze om ook in groep 6 van start te gaan met Snappet heeft ons geholpen in de periode van leren op afstand. We lopen hiermee vooruit op ons ICT-beleidsplan.
2. Onze ouders zijn partners van de school en hebben vertrouwen in onze aanpak, educatief partnerschap. We willen voor 2023 een certificaat voor ouderbetrokkenheid halen.	
3. De bestaande leerlijnen worden aangevuld met vaardigheden van de 21ste eeuw en onderzoekend leren.	
4. De samenwerking met alle participanten van dokZuid heeft een structureel karakter gekregen in de aanpak van sociale veiligheid en zorg.	
5. Ons ICT-beleidsplan is uitgevoerd en is een onmisbaar middel om toekomstgericht onderwijs te kunnen geven.	

Gekozen aandachtspunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	Aandachtspunt	Omvang
GD1	Streefbeeld	De 7 gewoonten van Stephen Covey met The Leader in Me zijn zichtbaar en merkbaar in het handelen van zowel de leerling als de leerkracht.	groot
GD2	Streefbeeld	De samenwerking met alle participanten van dokZuid heeft een structureel karakter gekregen in de aanpak van sociale veiligheid en zorg.	groot
GD3	PCA Personeelsbeleid	Teamtraining van The Leader in Me en inrichten van een stuurgroep Light House Team.	groot
KD1	Streefbeeld	Ons ICT-beleidsplan is uitgevoerd en is een onmisbaar middel om toekomstgericht onderwijs te kunnen geven.	klein

Uitwerking GD1: De 7 gewoonten van Stephen Covey met The Leader in Me zijn zichtbaar en merkbaar in het handelen van zowel de leerling als de leerkracht.		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	naar volgend jaar
Thema	Streefbeeld	<p>In het schooljaar 2018-2019 heeft het toenmalige team zich georiënteerd op het concept 'The Leader in Me' (TLIM). Na enkele schoolbezoeken en een informerende bijeenkomst is besloten om dit verder te concretiseren. In het voorjaar van 2019 zijn de MR en de ouders hierover geïnformeerd en er volgde een toelichting op een ouderavond in juni 2019. Overall in de school werd 'de boom van de 7 gewoonten' zichtbaar als teken dat we gestart waren.</p> <p>De twee bijeenkomsten bij de start van het schooljaar in augustus 2019 maakten zichtbaar hoe we ons verhouden tot de 7-gewoonten van Covey. Er werd ons een spiegel voorgehouden dat het geen training is voor de buitenkant, maar dat het van binnenuit een wezenlijk onderdeel mag zijn van het functioneren als schoolteam. Een zeer afwisselend programma dat zowel inhoudelijke diepgang kende, maar ook zeer geschikt was om de nieuwe teamsamenstelling te versterken.</p> <p>De eerste periode was vooral experimenteren, verkennen van mogelijkheden en al zoekend een goede werkwijze vinden. De traditionele ouderavond verdween en de leerlingen gingen de ouders vertellen in hun eigen groep wat en hoe het er aan toe ging, maar bovenal wat de achterliggende bedoeling was. De inspiratiegroep, het LightHouseTeam werd gevormd met een afspiegeling van de leerkrachten en de intern-begeleider. Bewust werd er geen MT-lid aan toegevoegd zodat de groep zichzelf zou kunnen ontwikkelen. We hebben gemerkt dat het voor de komende jaren wel wenselijk is dat een MT-lid dichter erbij betrokken is om slagvaardiger te kunnen handelen. We gaan na uitzoeken wat daarin de geschikte vorm is.</p> <p>Het Lighthouse team heeft samen met de trainer de teamtrainingen van dit jaar gevolgd en hebben hun rolmodel zeker waar gemaakt. Herkenbaar was het LHT bij teamvergaderingen, als kritische mee-lezer bij documenten en het ondersteunen van leerkrachten. Het implementatieplan zal nog verder uitgewerkt worden. Er is een eerste aanzet gemaakt bij een studiedag en dit zal verder uitgerold worden bij de volgende studiedagen. In de vragenlijsten zijn nog niet de 7-gewoonten opgenomen, dit zal ook komend jaar een plekje krijgen. Het formeren van een LHT voor leerlingen zullen we combineren met de leerlingenraad en het organiseren van leiderschapsdagen kan in de tweede helft van het jaar plaatsvinden.</p> <p>Alle teamtrainingen van dit schooljaar hebben plaatsgevonden en het Lighthouse team heeft een vaste plek gekregen in de ontwikkeling van de school. De MR-leden hebben een TLIM-school bezocht in Vaasen om hiermee enig zicht te krijgen wat de ontwikkeling van de school kan zijn voor de nabije toekomst.</p>	
Resultaatgebied	Onderwijskundig beleid		
Huidige situatie + aanleiding	<p>Met de school een andere koers varen door te werken vanuit een helder concept van '7 Habits of Highly Effective people'. CPS heeft een plan van aanpak opgesteld met als doel voor de school inzichtelijk te maken dat The Leader in Me (TLIM) proces een manier kan zijn om de inhoudelijke ambities van de school te koppelen aan de 7 gewoonten. Het TLIM proces biedt een integrale aanpak met betrekking tot de leerling resultaten, de cultuur van de school en het ontwikkelen van 21ste eeuwvaardigheden</p>		
Gewenste situatie (doel)	<p>Binnen drie jaar werkt de school met de principes van persoonlijk leiderschap zoals die worden aangeboden binnen 'The Leader in Me', waarbij het proces dient als kader en handvat voor alle schoolontwikkelingen. Na installatie van het lighthouse team geldt dit als inspiratieteam voor alle betrokkenen in de school.</p> <p>In de eerste fase wordt gebouwd aan de cultuur van de school: het waarom, hoe en wat van het overbrengen van persoonlijk leiderschap op de leerlingen. Het onderwijsproces op school (de dingen die gewoon moeten gebeuren) krijgen diepgang en 'smaak' door vanuit de 7 gewoonten te kijken naar 6 ingrediënten: modeling, de omgeving van de school, het curriculum, didactiek, het integraal werken binnen de school en de bestaande tradities van de school.</p> <p>In de tweede fase ligt de focus op het maximaliseren van de resultaten door te werken aan meetbare doelen. Beide fasen worden ondersteund met een website, materialen en coaching on the job van de medewerkers binnen de school. Deze coaching dient om de borging van het TLIM proces te optimaliseren en het meerjarenplan te realiseren.</p>		

Activiteiten (hoe)	<p>Het LightHouseTeam (LHT):</p> <ul style="list-style-type: none"> - zijn rolmodel voor alle medewerkers en leerlingen - stimuleert de inzet van toepassingen voor leerlingen, de leiderschapsrollen en de materialen - werkt aan een implementatieplan voor de school aan de hand van een aantal algemene criteria - werkt aan zichtbaarheid van The Leader in Me in de school (bijv. groepsdoelen) - formeert een lighthouse team voor leerlingen en ouders/verzorgers - neemt aan het eind van elk schooljaar een speciale TLIM vragenlijst af via WMK - organiseert leiderschapsdagen
Consequenties organisatie	Dit zal diepe consequenties hebben t.a.v. ons perspectief op ons handelen t.a.v. leerlingen, ouders, teamleden en andere betrokken bij de school vanuit zowel een persoonlijk als collectief missiestatuut.
Consequenties scholing	Externe procesondersteuning door een trainer van het CPS.
Betrokkenen (wie)	teamleden en trainer cps
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Light House team en directeur
Meetbaar resultaat	Merkbaar resultaat zullen de uitslagen van de vragenlijsten zijn van leerlingen, ouders en personeel
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Eind van elk schooljaar door een vragenlijst bij leerlingen, ouders en teamleden.
Borging (hoe)	Borging van alle ambities en initiatieven door het LHT. De materialen (werkboeken) die worden verstrekt dienen ook om de borging van het proces te versterken.

Uitwerking GD2: De samenwerking met alle participanten van dokZuid heeft een structureel karakter gekregen in de aanpak van sociale veiligheid en zorg.		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	naar volgend jaar
Thema	Streefbeeld	<p>Dit jaar zijn er twee momenten geweest waarbij de teams elkaar hebben ontmoet. De eerste keer als informeel samenzijn bij de viering van de naamdag van het Kompas in september. De twee keer om het nieuwe jaar te vieren in januari. We hebben in gemixte teams van de drie scholen een spel gespeeld waardoor we elkaar beter hebben leren kennen. We gaan deze informele ontmoetingen ook komend jaar organiseren, elke keer op uitnodiging van één van de scholen.</p> <p>De studiedagen hebben geen doorgang gevonden. De eerste was te vroeg in het jaar gepland en bij de tweede mochten we door het corona virus niet als totale groep samenkomen. De inhoud hebben we wel al bepaald nl. de voortgang van beeldcoaching en Social Styles gericht op communicatie met ouders.</p> <p>Dit jaar zijn we gestart met beeldcoaching met vier leerkrachten van onze school. Voor de tweede helft van het jaar stonden er nog 2 leerkrachten op het programma. Dit heeft door het corona virus niet plaatsgevonden en zal verschoven worden naar komend schooljaar. De uitwisseling tussen de scholen om te laten zien wat werkt en wat niet werkt heeft nog geen doorgang gevonden.</p> <p>Dit jaar gezamenlijk de kerst vieren was een brug te ver en ook het komend jaar zal dit waarschijnlijk nog niet gebeuren. De voorbereidingen voor de koningsspelen hebben wel gezamenlijk plaatsgevonden, maar konden helaas niet uitgevoerd worden.</p> <p>Er is aan het begin van het jaar één keer een thema ochtend georganiseerd. Ouders konden meer informatie halen door het bezoeken van marktkraampjes waar alle partners een plekje hadden. De belangstelling was zeer minimaal. De andere twee thema ochtenden hebben niet plaatsgevonden aan de ene kant door de planning in de cito-periode en aan de andere kant het corona virus. We willen volgend jaar de behoefte van ouders peilen en ook afstemmen met afstemmen met VVE en Doornij.</p> <p>Er heeft een uitgebreide evaluatie van de ouder-kind groep plaatsgevonden met direct betrokkenen en daarnaast SWV, CJG, gemeente en scholen. Advies vanuit scholen: doorgaan, maar in overleg vorm aanpassen zodat het minder belasting is voor ouders. Inmiddels heeft het SWV Apeldoorn besloten om dit totaal stop te zetten. We betreuren dit besluit omdat we zeker een toegevoegde waarde hebben gezien.</p> <p>Er is dit jaar samengewerkt met de genoemde partijen. Er zijn individueel gesprekken geweest om te kijken hoe de samenwerking verstevigd kon worden. Dit heeft met het CJG geresulteerd in een vaste pedagoog waar wij mee werken. Ook voor logopedie is er een duidelijke routing hoe deze loopt dokZuid breed. Met Doornij (VVE) heeft ons</p>	
Resultaatgebied	Strategisch/organisatorisch beleid		
Huidige situatie + aanleiding	De opdracht vanuit de 3 schoolbesturen was om een een gedeelde visie op zorg en een eenduidige werkwijze in het creëren van sociale veiligheid te ontwikkelen voor de 3 scholen van dokZuid. Het belangrijkste inzicht kwam gaandeweg dat als je de juiste zorg wilt bieden er sociale veiligheid nodig is voor leerlingen, leerkrachten etc. De focus moet dus liggen op het creëren van een stevige basis van sociale veiligheid!		
Gewenste situatie (doel)	Het komen tot meer verbinding in sociale veiligheid is de basisvoorwaarde waaronder een intensievere samenwerking kan slagen en duurzaam ingebed kan worden. Er valt meer winst te behalen in de preventieve kant van het zorgaanbod. Synergie tussen de scholen kan daarvoor als vliegwiel dienen. Kortom: verbinding en samenwerking tussen teams, meer preventie en voldoen aan de primaire taak.		
Activiteiten (hoe)	<p>Dit schooljaar 'Wortelen en Groeien' gericht op: elkaar leren kennen, elkaar vertrouwen en samenwerken.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Studiedagen: elkaar leren kennen en vertrouwen (25 september 2019 en 1 april 2020) - Vieringen: gezamenlijk optrekken en gedeelde verantwoordelijkheid zoals koningsspelen en mogelijk kerst - Thema ochtenden: gericht op informeren ouders (16 oktober 2019, 15 januari 2020 en 3 juni) - Ouder-kindgroep: eerder passende zorg verlenen op maandagochtenden - Coaching leerkrachtvaardigheden: beeldcoaching nagaan wie dit kan bieden - Inzet van: intravert, schoolmaatschappelijk werker, fysiotherapie, jeugdverpleegkundige en intensieve taalklas 		

Consequenties organisatie	Instellen van een maandelijks overleg tussen de directieleden. Opzetten van een projectgroep die gezamenlijke activiteiten onderling gaat afstemmen.	<p>gesprek geleid tot een voornemen tot nauwere samenwerking en betere aansluiting. We gaan verder nog na wat Intraverte en de fysiotherapie nog meer voor ons kunnen betekenen. Een aantal leerlingen zijn ook aanwezig bij de intensieve taalklas (ITK). Er is een mooie samenwerking tot stand gekomen tussen logopedie, ITK en Kentalis voor de begeleiding van individuele leerlingen.</p> <p>De begeleiding door KplusV heeft niet plaatsgevonden. Doordat de mensen van KplusV die ons vorig jaar hebben begeleidt, op een andere plek gingen werken, is in gezamenlijkheid besloten om zelfstandig verder te gaan.</p> <p>De evaluatie heeft steeds tussendoor plaatsgevonden tijdens directie overleggen dokZuid breed. Hier is bijgesteld en zijn ook aanbevelingen voor het volgende jaar besproken. Er is op 18 juni een online evaluatiebijeenkomst geweest met de schoolbestuurders.</p>
Consequenties scholing	Inzet van beeldcoaching en invullingen voor de studiedagen gericht op communicatie met ouders.	
Betrokkenen (wie)	schoolteams obs de reiziger en sebastiaanschool en pcbo het kompas	
Plan periode	wk	
Eigenaar (wie)	Directieleden van dokZuid en projectgroep	
Kosten (hoeveel)	Verdeling onderling vanuit de schoolbesturen door veelal bovenschoolse middelen Onder procesbegeleiding van KplusV	
Meetbaar resultaat	Merkbare en zichtbare samenwerking in aanpak van sociale veiligheid	
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Einde van het schooljaar in een bijeenkomst met alle schoolbesturen	
Borging (hoe)	Verslaglegging van de projectgroep en in het jaarverslag	

Uitwerking GD3: Teamtraining van The Leader in Me en inrichten van een stuurgroep Light House Team.		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	afgerond
Thema	PCA Personeelsbeleid	<p>In het afgelopen jaar zijn er 5 studiedagen/dagdelen geweest met het CPS waarin we ons eigen persoonlijk leiderschap onder de loep hebben genomen. Er is gewerkt vanuit persoonlijke missie statements om de dieper liggende drijfveren scherp te krijgen.</p> <p>De twee bijeenkomsten bij de start van het schooljaar in augustus 2019 maakten zichtbaar hoe we ons verhouden tot de 7-gewoonten van Covey.</p> <p>De teamleden van het LightHouseTeam zijn door het team gekozen en zijn een mooie afspiegeling. Bewust werd er geen MT-lid aan toegevoegd zodat de groep zichzelf zou kunnen ontwikkelen. We hebben gemerkt dat het voor de komende jaren wel wenselijk is dat een MT-lid dichter erbij betrokken is om slagvaardiger te kunnen handelen. We gaan na uitzoeken wat daarin de geschikte vorm is.</p> <p>Tijdens de studiedagen hebben we de volgende onderdelen behandeld: - het herijken van onze visie en missie (WHY, HOW, WHAT) - het waarom van het werken met Leader in Me en herhaling van de gewoonten - het werken met paradigma's - het ontwerpen van een les - het opstellen van een professioneel missiestatuut - het opstellen van een persoonlijk werkplan - het werken aan synergie, hoe doe je dat - het voorbereiden van de zeven gewoonten in de bouw/groepen tot de herfstvakantie o.l.v. het Lighthouse-team</p>	
Resultaatgebied	Personeelsbeleid		
Huidige situatie + aanleiding	Om ons streefdoel van TLIM geïntegreerd te krijgen kan het CPS de deelnemers door middel van trainingen en in een latere fase meer op individuele basis via coaching de specifieke vaardigheden – benodigd voor het werken – met TLIM bijbrengen.		
Gewenste situatie (doel)	<p>Een proces- en implementatie aanpak waarbij met behulp van de '7 Habits of Highly Effective People' als 'taal en tool' leerlingen de vaardigheden van persoonlijk leiderschap worden geleerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> - De teamleden hebben gemeenschappelijke taal ontwikkeld rondom persoonlijk leiderschap. - De teamleden leren de principes die ze kunnen toepassen om meer betekenis aan hun professionele en persoonlijke leven te geven. - Teamleden hebben geleerd om de visie van de school te plaatsen binnen de 7 gewoonten en hebben handvatten ontwikkeld en aangereikt gekregen om binnen de lessen hiermee aan het werk te gaan. 		
Activiteiten (hoe)	<ul style="list-style-type: none"> - Training van het team in twee dagen in de 7 gewoonten (28 en 29 augustus 2019) - Samenstelling en inrichting van het LightHouseTeam (LHT) voor de implementatie - Startbijeenkomst en implementatie training (15 november 2019, 3 februari en 19 juni 2020) - Lighthouse-team training met begeleiding en coaching 		
Consequenties organisatie	Dit zal diepe consequenties hebben t.a.v. ons perspectief op ons handelen t.a.v. leerlingen, ouders, teamleden en andere betrokken bij de school vanuit zowel een persoonlijk als collectief missiestatuut.		

Consequenties scholing	Externe procesondersteuning door een trainer van het CPS.
Betrokkenen (wie)	teamleden en trainer cps.
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Light House team en directeur
Meetbaar resultaat	Merkbaar resultaat zullen de uitslagen van de vragenlijsten zijn van leerlingen, ouders en personeel
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Eind van elk schooljaar door een vragenlijst bij leerlingen, ouders en teamleden.
Borging (hoe)	Borging van alle ambities en initiatieven door het LHT. De materialen (werkboeken) die worden verstrekt dienen ook om de borging van het proces te versterken.

Uitwerking KD1: Ons ICT-beleidsplan is uitgevoerd en is een onmisbaar middel om toekomstgericht onderwijs te kunnen geven.		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	afgerond
Thema	Streefbeeld	<p>In september hebben we snel een knoop kunnen doorhakken om te gaan voor Snappet voor groep 7 en 8. De nieuwe leerkrachten werden hierin snel wegwijds gemaakt . De leerlingen kregen hierdoor gelijk de ruimte om meer gepersonaliseerd te leren. In november kreeg dit een vervolg in groep 6. Door het werken met cohorten in de corona-periode is dit ook uitgebreid naar groep 5. Deze leerlingen starten dus in groep 6 al met een voorsprong. Als we voldoende devices hebben kunnen we dit ook doorzetten naar groep 5, dit zal vanaf augustus 2021 kunnen. Het programma geeft inzicht in de voortgang van de leerling, dit heeft leerkrachten en ouders geholpen tijdens de periode van 'leren op afstand'.</p> <p>De oude stand-alone computers zijn deels verwijderd. De inventarisatie heeft geleid tot het stopzetten van enkele niet meer gebruikte software. We hebben software aangeschaft bij de muziekmethode (1,2,3- zing), de Engelse methode Holmwoods en een typecursus voor leerlingen zowel op school als thuis.</p> <p>De inzet van ICT in het onderwijs had in eerste instantie een voorzichtige start, vanaf maart is dit in een stroomversnelling gekomen. In de onderbouw is de inzet nu onmisbaar geworden en is in korte tijd het gebruik van apps als Padlet en Google Forms enorm toegenomen. De leerlijn van digitale vaardigheden voor de leerlingen en de deskundigheidsbevordering van de leerkrachten heeft een enorme boost gekregen in deze periode en zullen we onderhouden in de komende jaren.</p> <p>Leerkrachten hebben zich niet opgegeven voor individuele cursussen omdat ze voldoende hadden aan de gerichte teamscholing van de wijk ICT-er. De teamtrainingen hebben allemaal plaatsgevonden het afgelopen jaar.</p>	
Resultaatgebied	Onderwijskundig beleid		
Gewenste situatie (doel)	De doelstellingen van dit schooljaar staan beschreven in ons ICT-plan. Hierdoor zal er eigentijds en gedifferentieerd onderwijs worden geboden.		
Activiteiten (hoe)	<ul style="list-style-type: none"> - Keuze maken tussen het implementeren van Gynzy of Snappet voor het komende jaar in groep 7 en 8 - Aanschaf van nieuwe chromebooks en verwijderen oude apparatuur - Inventarisatie van het gebruik van de huidige software applicaties in de school en daarna bijstellen - Integreren van ICT-mogelijkheden binnen de zaakvakken (werken met Ipad/ chromebooks) - Inzet ICT in de onderbouw - Oriëntatie en ontwikkelen leerlijn ontwikkelen digitale vaardigheden leerlingen - MT neemt in de klassenbezoeken ook mee het gebruik van ICT-toepassingen in de groep - Aanleren van 21ste eeuwvaardigheden in het onderwijs zoals: digitale geletterdheid, informatievaardigheden, computational thinking, en media wijsheid bij leerkrachten. - Leerkrachten geven zich individueel op voor workshops van PCBO waar inhouden met ICT worden aangeleerd - Wijk ICT-er verzorgt teamtrainingen van nieuwe apparatuur en applicaties en eventueel individuele coaching: basistraining inzet chromebooks, deskundigheid Snappet/Gynzy, Sharepoint en Prowise. 		
Betrokkenen (wie)	team en wijk ict-er		
Plan periode	wk		
Eigenaar (wie)	A-team PCBO het Kompas en directeur		
Kosten (hoeveel)	Inzet uren en geld, zie ICT-plan		

Te volgen scholing					Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Omschrijving	Wie	Wanneer	Aanbieder	Kosten	
Training Kernvisie methode didactisch	Marieke van Ginkel	17 en 18 januari en 17 april 2020	Kernvisie Methode (Wim Bouwman)		De intern begeleider heeft een opleiding gevolgd van de Kernvisie methodiek en dit ook dit schooljaar in de praktijk gebracht. We gaan een dagdeel volgend schooljaar gebruiken om ook andere collega's hiermee kennis te laten maken. Een leerkracht heeft een dag scholing gehad in het benutten van devices in het onderwijs. Met de coronaperiode konden we hier goed gebruik van maken. De leerkrachten kunnen zich jaarlijks inschrijven voor lezingen en workshops van het SWV Apeldoorn. We laten de inhoud terugkomen bij de geplande teamvergaderingen. Een groot deel van het team heeft spontaan de inspiratiedag van Cultuurwijzer 'Méér Muziek In De Klas' gevolgd op 17 februari 2020. Ze kwamen geïnspireerd terug om meer uitingen van kunst en cultuur toe te passen in de school. Het komend jaar zal onze leerlijn muziek van 1,2,3-zing een prominentere plek krijgen in onze school. De trainer Cor Verbeek van CPS heeft ons geholpen tijdens de studiedagen om meer te handelen naar de 7 gewoonten van the Leader in Me. Hij heeft daarnaast verschillende voorbereidings- en reflectiemomenten gehad met het LightHouseTeam. We hebben gemerkt dat een projectgroep heel goed werkt voor de implementatie. Voor volgend jaar willen we een MT-lid meer koppelen aan deze groep zodat alles nog slagvaardiger kan plaatsvinden. De geplande bijeenkomst over Dyslexie die gevolgd zou worden in maart 2020 door de leescoördinator kon door het coronavirus niet doorgaan.
Devices in het primair onderwijs	Harm Jan Haaijer	10 februari 2020	Medilex Onderwijs		
Diverse lezingen en workshops	verschillende leerkrachten	op woensdagmiddagen	SWV Apeldoorn	Geen	
The Leader in Me	alle teamleden	alle studiedagen in 2019/2020 en momenten LightHouseTeam	CPS Amersfoort		

Geplande zelfevaluaties					Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Omschrijving	Wie	Wanneer	Kosten		
RI&E					Er is een zelfevaluatie uitgezet vanuit RI&E met als resultaat: - tevredenheid over de schoolleiding, aandachtspunt blijf het echt samen-werken (gedeeld leiderschap). - personeelsbeleid scoort ook boven het landelijke gemiddelde, het aandachtspunt hier is duidelijkheid geven over taken/verantwoordelijkheden en aanspreekgedrag. - werkdruk wordt zeker ervaren, maar heeft ook te maken met waar steek ik tijd in en heeft dat echt de prioriteit. (cirkel van betrokkenheid en van invloed). - belastbaarheid scoort ook gunstiger in de meest gevallen dan het landelijk gemiddelde. Aandachtspunten zijn hier: werk buiten de overeengekomen taak- en lesuren, regeldruk en ongewenst gedrag van ouders tegen teamleden.
RI&E Quickscan Welzijn Personeel oktober 2019	alle teamleden	september - oktober 2019	Geen		

Geplande vragenlijsten				Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Omschrijving	Wie	Wanneer	Kosten	
Quickscan Kwaliteitszorg ingevuld door teamleden voorjaar 2020	alle teamleden	januari - maart 2020	Geen	<p>De quickscan van kwaliteitszorg is afgenomen bij alle teamleden. Iedereen heeft de vragen beantwoord die gingen over: Schoolklimaat, Pedagogisch Handelen en Zorg en begeleiding (en toetsinstrumenten). Opvallend hierbij is dat men wel de betrokkenheid van leerlingen en ouders voelt, maar dat dit nog onvoldoende merkbaar is. De veiligheid en het pestgedrag zijn punten die bij verschillende vragenlijsten terugkomen als werkpunt voor het komende schooljaar. Het pedagogisch handelen wordt als voldoende tot zelfs heel goed beoordeeld door het team. Er is tevredenheid t.a.v. de begeleiding voor zorg van de leerlingen. Er is behoefte aan een strakkere structuur o.a. in het vastleggen van de handelingen en dit meer planmatig te doen. Verder valt op dat leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong wel eens onvoldoende bediend kunnen worden.</p> <p>In juli zijn de vragenlijsten uitgezet over de welzijn en sociale veiligheid. Het voornemen was om dit eerder te doen, dit zal volgend jaar zeker het geval zijn. De vragenlijsten zijn uitgezet bij leerlingen (groep 4 t/m 8), hun ouders en de leerkrachten. Als we de uitslagen hiervan vergelijken met vorig jaar zien we dat we een stijgende lijn te pakken hebben met elkaar. De leerlingen geven ons gemiddeld een 8,5 en het cijfer van de ouder is een 7,9. Mooie resultaten, maar er zijn ook enkele delta's waar we mee aan de slag mogen. Wat vooral opvallend daarbij is dat ouders en leerlingen aangeven dat de leraren effectiever mogen optreden als kinderen gepest worden.</p> <p>Bij dit jaarplan horen enkele bijlagen daar treft u de uitslagen van de vragenlijsten aan.</p>
Vragenlijst leerlingen 2019-2020: veiligheid, welbevinden en onderwijskwaliteit	leerlingen groep 5 t/m 8	maart 2020	Geen	
Vragenlijst ouders 2019-2020: veiligheid, welbevinden en onderwijskwaliteit	alle ouders	maart 2020	Geen	

Overige zaken		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Huisvesting	Vanuit de RI&E kunnen aanpassingen worden voorgesteld en teamkamer zal opgefrist worden vanuit werkdrumiddelen.	De slechte klimatologische omstandigheden in het gebouw wordt zowel aangegeven in de RI&E als ook door de leerlingen via de leerlingenraad. Er is onvoldoende ventilatie, dit is bekend bij de huurder maar die wijst naar de gemeente. De leerlingenraad heeft de burgemeester hierover een brief geschreven. De uitkomst hiervan wachten we af.
TSO-BSO	De TSO gaat werken dit lopende schooljaar als proef met schoolkassa voor online betalen voor ouders.	De online betaling was in het begin nog onwennig. Inmiddels gaat dit goed en zien we dat betalingen eerder plaatsvinden. Aandachtspunt is het aantal administratieve handelingen nog te verminderen, dit kan door strakker te werken met blokken en niet tussentijds te wijzigen.
Sponsoring	De school heeft geen activiteiten gepland waarbij sponsoring een rol speelt.	
MR	De MR heeft een vergaderschema opgesteld en komt dit schooljaar 6 x bijeen.	Een reactie die een goede weergave is van de samenwerking tussen medezeggenschapsraad (MR) en school: "Het is een bijzonder en bewogen schooljaar geweest. In deze hectisch tijd is het denk ik heel duidelijk geworden hoe sterk het Kompas Team is. Met veel toewijding, flexibiliteit, creativiteit, energie en inzet hebben zij er een geslaagd schooljaar van kunnen maken (met in acht nemen van alle corona maatregelen was dit niet altijd makkelijk). De omslag naar onderwijs op afstand (om zo het onderwijs voor onze kinderen te continueren) en daarna de terugkomst van de kinderen naar school, verdient een groot applaus. Hoe volgend schooljaar eruit ziet, weet niemand (komt er een tweede corona golf, komt er een lockdown of kunnen onze kinderen "gewoon" het hele jaar fijn naar school). Hoe volgend jaar er ook uitgaat zien, ik heb er alle vertrouwen in dat ook dit dan door het team met succes wordt opgepakt. Ik ben heel blij dat ook de MR leden elkaar in deze "corona" tijd goed hebben kunnen vinden en dat we samen mee konden denken met het Kompas. We waarderen de korte lijnen tussen de MR, de leerkrachten, het team en Albert. En zijn blij dat onze input en adviezen serieus worden meegenomen. Bedankt voor de fijne samenwerking het afgelopen schooljaar.

Bijlagen	
Naam	Bestand
RI&E Quickscan Welzijn Personeel oktober 2019	RI_E_QuickscanWelzijnPersoneel_oktober_2019.pdf
Quickscan Kwaliteitszorg ingevuld door teamleden voorjaar 2020	Quickscan_Kwaliteitszorg_bovenschools_voorjaar_2020.pdf
Vragenlijst leerlingen 2019-2020: veiligheid, welbevinden en onderwijskwaliteit	Vragenlijst_leerlingen_2019_2020.pdf
Vragenlijst ouders 2019-2020: veiligheid, welbevinden en onderwijskwaliteit	Vragenlijst_ouders_2019_2020.pdf