

# ONDERWIJSKUNDIG JAARPLAN 2021-2022



## De Boomgaard

Gibraltarstraat 61  
1055 NK Amsterdam  
Van Gentstraat 16A  
1055 NJ Amsterdam

020-6822270

[boomgaard.info@askoscholen.nl](mailto:boomgaard.info@askoscholen.nl)

[www.ikcdeboomgaard.nl](http://www.ikcdeboomgaard.nl)

## Voorwoord

Na een zwaar Coronajaar ligt hier voor u een jaarplan.

Vol met doelen waar we enthousiast over zijn. We kijken ernaar uit om dit jaar in verbondenheid ons onderwijs nog mooier te maken voor de kinderen van de Boomgaard.

Trots zijn we op het team; op alle ontwikkelingen die we afgelopen jaar toch hebben neer kunnen zetten.

Trots zijn we op ons IKC, waarbij we met een groot team van professionals een plek, een thuishaven hebben kunnen bieden afgelopen jaar en dat ook dit jaar weer kunnen bieden. Vol met activiteiten, met een duurzaam gebruik van ons gebouw, wat veel vraagt van ons, maar ook zoveel geeft aan de kinderen.

We zijn trots op de vitaliteit en veerkracht van het team en gaan met volle energie en zin dit schooljaar verder.

Hieronder staat een beschrijving van deze plannen, waarbij we de NPO-gelden, het koersplan van de ASKO en onze eigen ambities hebben vervlochten tot één richtinggevend document.

We werken vanuit het weten dat ontwikkeling een complex proces is waarbij steeds weer afstemming nodig is. Onze gezamenlijke visie en doelen zijn leidend wanneer we werken aan kwaliteit. De deelaspecten die hieronder zijn genoemd zijn niet los van elkaar te lezen. Als een uurwerk met vele tandwielen; alles haakt in elkaar. Je kunt de ontwikkelingen niet los zien van elkaar.

De ontwikkeling van leerkrachten staat centraal. We sluiten aan bij de zone van de naaste ontwikkeling van de leerkracht. Seniorleerkrachten en startende leerkrachten willen we verder tot ontwikkeling laten komen.

### Verbeteronderwerpen

- 1) Begrijpend Lezen
- 2) Vakmanschap
- 3) Dalton
- 4) Onderwijsachterstanden

Danielle Maas en Julia Gerritse  
september 2021



## Schoolinformatie

Thema	school & omgeving kwantitatieve gegevens personeel	school & omgeving kwantitatieve gegevens personeel
Aantal medewerkers OP	28	Lio-ers en zij-instromers tellen we mee als OP Totaal langdurig zieken: 2 Totaal zwanger: 3 Totaal aantal groepen: 17 Totaal aantal fulltimers voor de klas: 12
Aantal medewerkers DIR	2	
Aantal intern begeleiders	2	
Aantal mannen OP	6	
Aantal vrouwen OP	17	
Aantal medewerkers OOP	6	
Aantal mannen OOP	2	

Leerlingenaantallen per 1 oktober	01-10-2018	01-10-2019	01-10-2020	01-10-2021
	355	376	397	413

Schoolweging 25,92 Spreiding 7,53	Behaald niveau	2018: Aantal leerlingen: 9	2019: Aantal leerlingen: 14	2021: Aantal leerlingen: 47	Behaald percentage 2018- 2021	Landelijk gemiddelde bij schoolweging	Ambitie
Lezen	2F	77,8%	78,6%	89,4%	85,7%	82,4%	90%
Taalverzorging	2F	66,7%	78,6%	80,9%	78,6%	63,4%	82%
Rekenen	1S	44,4%	64,3%	68,1%	52%	64,3%	70%

Resultaten Centrale Eindtoets groep 8		
schooljaar	schoolscore	Landelijk gemiddelde
2017-2018	534,4	535,6
2018-2019	538,1	535,6
2019-2020	Geen afname Centrale Eindtoets	
2020-2021	540,3	535,0



## Verbeteronderwerpen

Verbeteronderwerp 1	
<b>Onderwerp</b>	<b>Begrijpend lezen</b>
<b>Aanleiding</b>	<p>De manier waarop we nu met Nieuwsbegrip vraagt om verbetering/aanpassing. De werkwijze wordt door leerkrachten en leerlingen als niet inspirerend ervaren.</p> <p>De wens is om het onderwijs in Begrijpend Lezen en luisteren te laten aansluiten bij IPC.</p> <p>Wij willen de opbrengsten Begrijpend Lezen kunnen – in lijn met gestelde ambities – verbeteren.</p>
<b>Relatie met koersplan en NPO</b>	<p>De ASKO heeft lezen/luisteren met begrip als speerpunt gekozen.</p> <p>Binnen de analyse ter voorbereiding voor de NPO-aanvraag kwam naar voren dat begrijpend lezen onder de gestelde ambitie scoorde en dat kinderen en leerkrachten het moeilijkste vak vonden tijdens de lockdown.</p> <p>Menukaart NPO onderdeel B</p>
<b>Doel en resultaat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerkracht-handelen staat beschreven in een kwaliteitskaart (groepsniveau) en taalbeleidsplan (schoolniveau). Deze zijn in gezamenlijkheid (team) ontwikkeld</li> <li>• De didactische vaardigheden van leerkrachten m.b.t. Begrijpend Lezen en begrijpend luisteren zijn versterkt.</li> <li>• We willen hogere opbrengsten op F1-niveau: 98% i.p.v. 95,7%</li> <li>• 2F niveau willen we handhaven</li> </ul>
<b>Aanpak</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opbouwen kennis en didactische vaardigheden door lezen van literatuur, praktijkonderzoek, collegiale consultatie, delen good-practices</li> <li>• 3x per jaar een team- en/of bouwvergadering</li> <li>• Opleiding voor taal coördinator: schrijven van taalbeleidsplan (+ kwaliteitskaart)</li> <li>• Overleg met leerteam, eens per maand</li> <li>• Groepsbezoeken door taal coördinator, coach en directie</li> </ul>
<b>Aanspreekpunten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taalcoördinator en coach</li> </ul>
<b>Tijdsinvestering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaar cursus (incl. vervanging op 8 dinsdagen)</li> <li>• 8 x 1,5 uur in leerteam</li> <li>• 3 teamvergaderingen met het team (september, januari, maart)</li> <li>• Groepsbezoeken en nabespreken</li> </ul>
<b>Monitoring en evaluatie</b>	Aan het begin van het schooljaar is er een verwachtingengesprek, daarna is er elke 3 maanden een monitoringsgesprek.



<b>Verbeteronderwerp 2</b>	
<b>Onderwerp</b>	<b>Vakmanschap</b>
<b>Aanleiding</b>	In het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht werken we dit jaar aan dat wat voorwaardelijk is voor het tot bloei komen van leerlingen; het loslaten van leerlingen, het geven van autonomie. Dit vraagt een grondhouding waarbij de leerkracht handelt vanuit de 3 pijlers van competentie, autonomie en verbondenheid.
<b>Relatie met koersplan en NPO</b>	In het koersplan is een speerpunt dat we kwalitatief goede scholen willen neerzetten. Menukaart NPO onderdeel B
<b>Doel en resultaat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerkrachten maken leren zichtbaar vanuit een doelenboekje met de leerlijnen. Leerkrachten hebben diepe kennis van de leerlijnen (om zo in vertrouwen het eigen vak vorm te geven).</li> <li>• Leerkrachten werken vanuit hoge verwachtingen, zij weten wat dit betekent en laten dit structureel zien. Zij stellen ambitieuze doelen op groepsniveau en individueel niveau</li> <li>• Leerkrachten zetten formatieve assessment in om het leerproces van de leerling te stimuleren. Hierbij staat feedback en feed forward centraal.</li> <li>• Binnen IPC volgen de leerkrachten een training over assessment4learning om ook binnen IPC de leerlingen te leren hun meta-cognitieve vaardigheden te ontwikkelen en in te zetten</li> <li>• Leerkrachten kunnen hun lessen zo organiseren dat zij differentiëren naar de relevante verschillen tussen kinderen. Hierbij is er specifiek aandacht voor de makkelijk en zeer makkelijk lerende kinderen</li> <li>• Nieuwe leerkrachten krijgen de training Taakspel om de groep vanuit positieve, opbouwende feedback te kunnen begeleiden.</li> </ul> <p>Op bovengenoemde thema's is een kwaliteitskaart in de school</p> <p>Onderliggend zien we in alle klassen, bij alle leerkrachten een grondhouding waarbij vanuit vertrouwen de leerling autonomie en eigenaarschap krijgt over zijn eigen leerproces. Vanuit systemisch perspectief zien we dit proces ook terug in de wijze waarop de directie sturing geeft aan schoolontwikkeling en ontwikkeling van teamleden. Dit betekent concreet dat vanuit ambitiegesprekken leerkrachten zelf met een eigen geformuleerde coachingsvraag aan de slag gaan. Hierbij kunnen zij facultatief coaching ontvangen van een externe coach.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Om ons onderwijs in de kleuterbouw goed te borgen leiden we een specialist jonge kind op. Deze is inhoudelijk deskundig en vaardig in onderwijs aan het jonge kind. Inspireert, verbindt, leidt en begeleidt collega's van het onderbouwteam. Ze ontwikkelt en verbetert systematisch en onderzoeksmatig onderwijs aan jonge kinderen. Ze levert hiermee ook een bijdrage aan het schoolbeleid.</li> <li>• Om het team inspiratie te geven, nieuwe inzichten op te doen, kennis te vergaren en uit te diepen organiseren we een studiereis. Informele contacten, ontmoetingen en ervaringen zijn de bijvangst die we beogen. Het thema van de studiereis is een IKC in het buitenland te bezoeken, waar IPC of Dalton centraal staat. We vragen hier ook nog een eigen bijdrage voor.</li> </ul>
<b>Aanpak</b>	<p>Ambitiegesprekken 1)directie en 2) IB            Coaching door externe coach            Monitoringsgesprekken en verantwoordinggesprekken IB en directie (3x per jaar)            Scholing specialisatie jonge kind            Literatuurstudie met werkvormen waarbij team samenwerkend leert op de thema's die hierboven zijn genoemd</p>



	IPC-training over Assessment4Learning door trainer IPC Training Taakspel voor 4 nieuwe leerkrachten
<b>Aanspreekpunten</b>	Directie, IB, coach, specialist-in-opleiding
<b>Tijdsinvestering</b>	Zie jaarkalender studiedagen scholing specialist
<b>Monitoring en evaluatie</b>	3 x per jaar IB- leerkracht 3x per jaar directie

<b>Verbeteronderwerp 3</b>	
<b>Onderwerp</b>	<b>Dalton</b>
<b>Aanleiding</b>	1,5 jaar geleden is de school gestart met Dalton-certificering, we willen dit traject dit jaar afronden. Aan het einde van het schooljaar 2020-2021 hebben we de executieve functies van kinderen in beeld gebracht. Hierbij zien we dat leerkrachten en kinderen zelf aangeven dat ze hierop verder willen en kunnen ontwikkelen
<b>Relatie met het koersplan en NPO</b>	Het werken aan de Dalton leerlijnen sluit aan bij toekomstgericht Onderwijs zoals dit bij de ASKO in het Koersplan is beschreven. De Dalton leerlijnen zijn sterk gerelateerd aan de executieve vaardigheden van leerlingen. Eigenaarschap vergroten van leerlingen vraagt om goed ontwikkelde executieve functies. Denk aan het kunnen organiseren van je werk, het kunnen maken van een planning, goed zorg dragen voor je spullen. We willen de NPO gelden inzetten voor het versterken van deze functie.  Menukaart NPO onderdeel D
<b>Doel en resultaat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De leerlijn Dalton zit in de harten én handen van de leerkracht. Elke leerkracht neemt (meer en meer) een coachende rol aan om deze doelen te realiseren. Hierbij maken we doelen inzichtelijk zodat de leerlingen kunnen reflecteren en zelf eigenaar zijn van zijn leerproces.</li> <li>• In een geschreven Manifest presenteert elke leerkracht aan het team zijn eigen visie en leerontwikkeling. Dit is input voor het Boomgaard Dalton handboek</li> <li>• Startende leerkrachten ontvangen coaching binnen het Dalton traject.</li> <li>• Het portfolio is op school het middel waarop de leerling kan laten zien waar hij staat en wat hij geleerd heeft.</li> <li>• De Dalton certificering is afgerond.</li> <li>• De adjunct-directeur volgt de Daltonopleiding dit schooljaar.</li> <li>• Binnen het team wordt een Dalton coördinator opgeleid tot Daltonspecialist.</li> <li>• Binnen de Dalton-uren worden lessen robotica en programmeren aangeboden. We hebben hiervoor een specialist binnen het team die een ochtend per week wordt vrij geroosterd. Naast het technisch begrip wordt ook het out-of-the-box denken gestimuleerd.</li> </ul>



<b>Aanpak</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerteam Dalton komt 4-wekelijks bij elkaar</li> <li>• Elke studiedag staat Dalton op de agenda</li> <li>• Vanuit teambijeenkomsten wordt het handboek Dalton verder geschreven</li> <li>• Klassenbezoeken</li> <li>• Coaching leerkrachten, waar nodig ook door een externe coach</li> </ul>
<b>Aanspreekpunten</b>	Leerteam Dalton, externe trainer vanuit Saxion
<b>Tijdsinvestering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vierwekelijks overleg in leerteam</li> <li>• Elke studiedag een dagdeel gereserveerd voor Dalton</li> <li>• Coaching en begeleiding</li> </ul>
<b>Monitoring en Evaluatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De directeur is onderdeel van het in leerteam en monitort continu de ontwikkeling</li> <li>• Na elk leerteamoverleg wordt door directie aan hele team gecommuniceerd over de voortgang</li> <li>• 1 ochtend per week een workshopsessie van 7x een uur per groep</li> </ul>

<b>Verbeteronderwerp 4</b>	
<b>Onderwerp</b>	<b>Cognitieve reparatie en ondersteuning</b>
<b>Aanleiding</b>	Uit de analyse van de toetsresultaten blijkt dat er groepen kinderen zijn die een achterstand hebben opgelopen tijdens het thuisonderwijs in de Coronaperiode.
<b>Relatie met NPO</b>	We willen een inhaalslag maken door kinderen in groepjes en individueel te begeleiden om deze achterstanden in te halen. Menukaart onderdeel B
<b>Doel en resultaat</b>	Vanuit de analyse deze kinderen in beeld brengen en begeleiden zodat ze weer kunnen aanhaken op groepsniveau. Met name in de huidige groep 3, 4 en 6 zien we deze achterstand. Daarnaast constateren we dat ook de hoogbegaafde kinderen een achterstand hebben opgelopen, doordat zij een jaar lang minder goed zijn uitgedaagd en begeleid op hun onderwijsbehoefte. Daar willen we dit jaar ook een inhaalslag in maken door de begaafdheidsspecialist een dag extra te laten werken, zodat deze aanpak goed geborgd kan worden.
<b>Aanpak</b>	Voor elke groep leerlingen wordt een (klein en concreet) plan van aanpak gemaakt met hierop de interventie, werkwijze, evaluatie. Dit kan worden uitgevoerd door: RT-ers onderwijsassistenten



	Externe professionals Een extra dag voor de hoogbegaafdheidsspecialist.
<b>Aanspreekpunt</b>	IB, HB-specialist
<b>Tijdsinvestering</b>	Afhankelijk van de gestelde doelen wordt er een, twee of drie keer per week met de kinderen gewerkt.

