

Jaarverslag 2023-2024

1. Onze school

2. Onderwijskundig beleid

De komende 4 jaar staan de onderstaande thema's en daarbij behorende doelen centraal. Deze doelen zijn vanuit bovenstaande visie en ambitie opgesteld door de teamleden tijdens de jaarlijkse evaluatiedag.

De doelen worden omgezet naar thema's. Per jaar staan er 2/3 thema's centraal.

Didactische ontwikkeling:

-Verbeteren basisvaardigheden rekenen en taal (kwalificatie)

Om de basisvaardigheden op het gebied van rekenen en taal te verbeteren, continueren we de gestructureerde aanpak in ons onderwijsprogramma. We (her)ontwikkelen vakbeschrijvingen en factsheets om de basisvaardigheden systematisch te bevorderen en bespreken dit halfjaarlijks voor de vakgebieden; rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen en spelling. We maken gebruik van gevarieerde en gedifferentieerde lesmethoden die aansluiten bij de behoeften van onze leerlingen. Daarnaast bieden we ondersteuning en remediëring aan leerlingen die extra hulp nodig hebben om hun basisvaardigheden te versterken.

-Verbeteren schrijfonderwijs (kwalificatie)

Met betrekking tot het schrijfonderwijs streven we ernaar om leerlingen effectiever en zelfstandiger te laten communiceren via geschreven taal. We implementeren een gestructureerde aanpak voor het ontwikkelen van schrijfvaardigheden, waarbij we aandacht besteden aan verschillende tekstsoorten, schrijfprocessen en strategieën. We bieden specifieke instructie en feedback om de schrijfvaardigheden van leerlingen te verbeteren en stimuleren hen om hun schrijfvaardigheden toe te passen in verschillende contexten en vakgebieden.

-Implementeren nieuwe methode Engels (kwalificatie)

Om het Engelse taalonderwijs te verbeteren, introduceren we een nieuwe methode die aansluit bij moderne taalverwervingstechnieken en communicatieve vaardigheden. De methode legt de nadruk op het actief gebruik van de Engelse taal in diverse situaties en biedt mogelijkheden voor differentiatie op basis van leerbehoeften. We zorgen voor voldoende ondersteunend materiaal, zoals oefeningen, audiovisuele bronnen en interactieve activiteiten, om de Engelse taalvaardigheid van leerlingen te ontwikkelen en te vergroten.

Mentaal welbevinden (geluk/talentontwikkeling):

-Mentaal welbevinden medewerkers en leerlingen bevorderen (subjectificatie & regieversterkend handelen)

Binnen onze school streven we ernaar om het mentaal welbevinden van zowel medewerkers als leerlingen te bevorderen. We erkennen dat een positieve en gezonde geestelijke gesteldheid essentieel is voor het leren en groeien van individuen. Om dit te realiseren, creëren we een ondersteunende en veilige leeromgeving waarin medewerkers en leerlingen zich gehoord en gewaardeerd voelen. We besteden aandacht aan het ontwikkelen van sociale en emotionele vaardigheden, het bevorderen van veerkracht en het bieden van passende ondersteuning bij eventuele uitdagingen door diverse initiatieven te implementeren om het welzijn te bevorderen, zoals het aanbieden van sociale-emotionele programma's, het creëren van ruimtes voor zelfreflectie en het organiseren van activiteiten gericht op het versterken van de sociale verbondenheid. Daarnaast stimuleren we open communicatie en samenwerking tussen medewerkers, leerlingen en ouders om een positieve schoolcultuur te bevorderen.

-Talenten ontwikkeling medewerkers leerlingen bevorderen (subjectificatie & regieversterkend handelen)

Wij geloven dat ieder individu unieke talenten en potentieel bezit. Daarom hebben we als doel om de talentontwikkeling van zowel medewerkers als leerlingen te bevorderen. We moedigen medewerkers aan om hun expertise en interessegebieden verder te ontwikkelen door middel van professionele ontwikkelingsmogelijkheden, zoals trainingen, workshops en interne samenwerking. Hierdoor kunnen zij hun kennis en vaardigheden verbreden en verdiepen, wat ten goede komt aan de kwaliteit van ons onderwijs. Op dezelfde manier stimuleren we leerlingen om hun unieke talenten te ontdekken en te ontplooien. We bieden diverse keuzemogelijkheden en stimuleren leerlingen om hun eigen interesses en passies te verkennen, zowel binnen als buiten het reguliere curriculum.

-Focus op trainen van de mindset en dankbaarheid (fixed/growth mindset) (subjectificatie & regieversterkend handelen)

We hechten veel waarde aan het ontwikkelen van een positieve mindset bij zowel medewerkers als leerlingen. We richten ons op het trainen van een groeimindset, waarbij het geloof in de mogelijkheid om te groeien, leren en ontwikkelen centraal staat. We moedigen medewerkers en leerlingen aan om uitdagingen aan te gaan, fouten te zien als leermogelijkheden en doorzettingsvermogen te tonen. Daarnaast integreren we het concept van dankbaarheid in ons onderwijs. We stimuleren medewerkers en leerlingen om dankbaarheid te tonen voor kleine en grote successen, voor de inzet van anderen en voor positieve ervaringen. Dit draagt bij aan een positieve mindset en het creëren van een waarderende en inspirerende omgeving.

Deze schooldoelen sluiten aan bij het volgende speerpunt uit het Strategisch Verhaal:

Burgerschap:

-Interculturele sensitiviteit van medewerkers en leerlingen ontplooien (kwalificatie, subjectificatie & socialisatie)

Binnen onze school streven we ernaar om de interculturele sensitiviteit van zowel medewerkers als leerlingen te ontwikkelen. We erkennen de waarde van diversiteit en het belang van respectvolle omgang met verschillende culturen, achtergronden en perspectieven. Om dit te

bevorderen, integreren we interculturele educatie in ons curriculum en creëren we bewustwording over culturele verschillen en overeenkomsten. We stimuleren medewerkers en leerlingen om open te staan voor andere culturen, ervaringen en wereldbeelden. We organiseren interculturele activiteiten, zoals culturele uitwisselingen, gastlessen en vieringen, om begrip en waardering voor diversiteit te bevorderen.

-Afspraken Vreedzame school en vreedzame kriebels herijken (socialisatie)

Binnen onze school streven we naar een harmonieuze en veilige leeromgeving waarin respect, verbondenheid en positieve interacties centraal staan. Om dit te waarborgen, herijken we de afspraken van de Vreedzame School en Vreedzame Kriebels. We evalueren en actualiseren de afspraken om ervoor te zorgen dat ze aansluiten bij de behoeften en waarden van onze school.

-Aanbod brede ontwikkeling op cognitief en sociaal gebied ontwerpen (kwalificatie, subjectificatie & socialisatie)

Om leerlingen in staat te stellen zich op zowel cognitief als sociaal gebied breed te ontwikkelen, ontwerpen we een gevarieerd en uitdagend aanbod. We streven naar een evenwichtige balans tussen kennisoverdracht, vaardighedenontwikkeling en sociaal-emotionele groei. We bieden differentiatie en keuzemogelijkheden binnen ons curriculum, zodat leerlingen hun individuele interesses en talenten kunnen verkennen en ontwikkelen. We integreren actieve en ervaringsgerichte leermethoden en stimuleren samenwerking, kritisch denken en probleemoplossend vermogen. Daarnaast zorgen we voor een breed scala aan buitenschoolse activiteiten, zoals sport, kunst, cultuur en maatschappelijke betrokkenheid, om de brede ontwikkeling van leerlingen te bevorderen. We monitoren en evalueren regelmatig het aanbod om ervoor te zorgen dat het effectief aansluit bij de behoeften en leerdoelen van onze leerlingen.

Deze schooldoelen sluiten aan bij het volgende speerpunt uit het Strategisch Verhaal:

Procesgericht werken:

-Daltonhandboek herijken en daltonprincipes uitwerken/uitbreiden (dalton)

We zullen het huidige daltonhandboek evalueren en herzien om ervoor te zorgen dat het nauwkeurig de essentiële principes van het daltononderwijs weergeeft. Daarnaast zullen we de uitwerking en uitbreiding van deze principes in het handboek opnemen, zodat ze duidelijk en praktisch toepasbaar zijn voor alle medewerkers.

-Executieve functies bij leerlingen inzichtelijk maken en bevorderen (dalton, kwalificatie, subjectificatie & socialisatie)

We erkennen het belang van executieve functies, zoals plannen, organiseren, zelfbeheersing en probleemoplossend vermogen, voor het leren en de algemene ontwikkeling van leerlingen. We zullen methoden en strategieën implementeren om de executieve functies bij leerlingen inzichtelijk te maken en te versterken. Door middel van gerichte instructie, begeleiding en het bieden van ondersteunende structuren, streven we ernaar om leerlingen te helpen hun executieve functies te ontwikkelen en toe te passen in verschillende leercontexten.

Deze schooldoelen sluiten aan bij het volgende speerpunt uit het Strategisch Verhaal:

Ambities onderwijskundig beleid

ONDERWERP	AMBITIE	PROCES	TIJDPAD
Didactische ontwikkeling	We behalen resultaten passend bij onze leerlingpopulatie op de referentiedoelen --> Rekenen- (en taal)doelen 1S(/2F).	De lessen worden vormgegeven middels het DPL-model in groep 1-8 en spelend leren in groep 1-3 om er zorg voor te dragen dat de kwaliteit van de lessen op een hoger niveau komt. We bieden de kinderen een rijke leeromgeving als aanvulling op de methode. Middels heldere vakbeschrijvingen en consultaties borgen we de verhoogde resultaten. Onze specifieke doelen staan beschreven in de opbrengst analyse.	2023 - 2024

ACTIVITEIT	VERANTWOORDE LIJK	STARTDATUM	EINDDATUM	STATUS
Vorbereiden op thema 1 - met expertgroep (datamuur, literatuur en doelstellingen formuleren)	Basisvaardigheid en	1 september 2023	13 oktober 2023	100%
Thema 1 --> vullen van activiteiten	Basisvaardigheid en		13 oktober 2023	100%
Verbindingssessie Thema 1 --> evalueren thema, borgen afspraken	Basisvaardigheid en		14 december 2023	100%

EVALUATIE

Evaluatie december 2023:

Het eerste thema is door het expertteam voorbereid. Het expertteam bestaat uit de aanjagers van LeerKRACHT, directie, IB en reken coördinator. Vanuit stichting LeerKRACHT hebben we begeleiding gehad in het opstarten van het thema. Meermaals is het expertteam bijeen gekomen om het thema voor te bereiden en de datamuur te creëren. Tijdens de aftrap werd de datamuur onthuld, werd de inhoud van het thema en de planning gedeeld met het team.

In de weken die volgden zijn teamleden in hun eigen groep (dinsdag of donderdag) aan de slag gegaan met wekelijkse bordsessies, feedbackgesprekken, gezamenlijke lesvoorbereidingen, intervisie, inhoudelijke verdiepingen op het thema en bouwoverleggen. Tijdens de afsluiting van het thema is er besproken dat we trots mogen zijn op de vorderingen van afgelopen 8 weken. Teamleden zijn aan de slag gegaan met formatief evalueren, de vertaalcirkel en de kinderen zijn aan de slag gegaan met zichzelf inschalen op een leerdoel. Door hier ook kindgesprekken over te voeren, zien we een hogere betrokkenheid en motivatie bij de leerlingen. De scholing van Tijn en van Snappet zijn als waardevol ervaren en collega's zijn hier in de praktijk meteen aan de slag gegaan. Alle gemaakte afspraken zijn in de vakbeschrijvingen aangevuld.

Eindevaluatie juni 2024:

Na het afsluiten van het thema zien we binnen het team dat de gemaakte afspraken gehanteerd worden en met zowel de resultaten halverwege het schooljaar als die aan het eind zien we in de gehele school een mooie stijgende lijn. We kunnen constateren dat de inzet en verdieping op ons lesmodel het gewenste effect heeft. Er wordt daarnaast binnen het team meer inhoudelijk met elkaar overlegd, waardoor de professionele houding van leerkrachten is verbeterd. Er is afgesproken dat de monitors, samen met directie, de kwaliteit van de lessen blijven monitoren.

ONDERWERP	AMBITIE	PROCES	TIJDPAD
-----------	---------	--------	---------

Dalton	In 2024 wordt de Vijfster gevisiteerd en we streven naar een verlenging van minimaal 5 jaar.	De leerlingen leren zingen aan hun eigen leerproces. Het daltonhandboek wordt geëvalueerd en herzien. Dalton komt in alle ambities terug als bouwsteen tijdens het werken aan schoolontwikkeling.	2023 - 2027
--------	--	---	-------------

ACTIVITEIT	VERANTWOORDE LIJK	STARTDATUM	EINDDATUM	STATUS
Regieversterking bij leerlingen	Dalton		16 juni 2023	60%
Leren zichtbaar maken -->Alle groepen hebben een doelenmuur	Dalton	21 augustus 2023	23 oktober 2023	100%
Implementeren rapportfolio	Dalton	21 augustus 2023	21 december 2023	100%
Herschrijven van Daltonhandboek	Dalton	21 augustus 2023	21 december 2023	60%
Evalueren werken met Rapportfolio	Dalton		1 maart 2024	100%

EVALUATIE

Tussenevaluatie november 2023:

Met de start van het schooljaar zijn alle groepen gestart met een doelenmuur. Er zijn binnen het team afspraken gemaakt welke groep wat ophangt, hier zit een opbouw in. Gezien het eerste thema rekenen is, is de afspraak dat er bij alle groepen in ieder geval een doelenmuur voor rekenen hangt. Alle leerkrachten verwijzen dagelijks naar de doelenmuur, zodat kinderen zich ook bewust blijven van de doelen die ze leren.

Een aantal teamleden hebben met adviseurs van rapportfolio het systeem ingericht en klaargezet. Hierna hebben deze teamleden de leerkrachten van groep 3 t/m 8 tijdens een werksessie meegenomen in het programma. We hebben met elkaar afspraken gemaakt over deze nieuwe vorm van werken. Tijdens de voortgangsgesprekken in november wordt er gestart met het voeren van gesprekken middels het portfolio.

In het najaar van 2024 worden wij gevisiteerd door de Dalton inspectie. Een voorwaarde voor dit bezoek is een geüpdatete handboek. Binnen het Dalton directeuren overleg zijn de handboeken van die scholen uitgewisseld en de Dalton coördinator gaat samen met anderen hiermee een start maken.

Eindevaluatie juni 2024:

Het rapportfolio is geïmplementeerd en wordt vanaf groep 3 t/m 8 gebruikt. De onderbouw werkt met Mijnkleutergroep als voorloper op het portfolio. Deze sluit mooi aan op MijnRapportfolio, doordat er ook gebruikt wordt gemaakt van foto's van werkjes en er per leerlijn (vakgebied) wordt gerapporteerd. De gesprekken worden bij de onderbouw met ouders gevoerd, vanaf groep 3 mogen de kinderen er ook bij zijn en vertellen kort over hun portfolio en door de leerkracht wordt er aangevuld. Zo wordt er stil gestaan bij het versterken van de eigenaarschap van de leerlingen, dit past mooi bij het traject regieversterkend handelen.

Teamleden en kinderen zijn enthousiast over het werken middels een portfolio. Ook ouders zijn trots op de regie die kinderen krijgen tijdens de gesprekken en inhoudelijk krijgen ze toch ook de informatie die zij behoeven. Samen met het team hebben we besloten om de tijden van de portfoliogesprekken aan te passen in de cyclus van gesprekken. Dit omdat het gesprek nu meer tijd inneemt aangezien de kinderen ook een rol spelen.

De Daltoncoördinator heeft samen met de directie de Daltonopleiding gevolgd. De directie heeft de opleiding dit jaar afgerond middels een portfolio en een eindpresentatie. Daarnaast is de Daltoncoördinator actief en rondt haar opleiding volgend schooljaar af. Samen met de opleider hebben de coördinator en directie een start gemaakt voor het herschrijven van het handboek en nemen het team en de kinderen hierin mee.

We zien dat het team enthousiast is om aan de Daltonontwikkeling binnen de school te gaan werken en met de komende visitatie, is Dalton ook het eerste nieuwe thema van komend schooljaar.

ONDERWERP	AMBITIE	PROCES	TIJDPAD		
Mentaal welbevinden	Mentaal welbevinden stimuleren, waardoor elk plezier ervaart op school.	De afgelopen jaren hebben we gefocust op de regie versterken binnen het team. Dit jaar staat het regieversterkend handelen op leerlingniveau centraal.	2023 - 2025		
ACTIVITEIT	VERANTWOORDE LIJK	STARTDATUM	EINDDATUM	STATUS	
Vorbereiden op thema 2	Regieversterken d handelen	8 januari 2024	4 maart 2024	100%	
Thema 2 --> vullen van activiteiten in schoolplan	Regieversterken d handelen		4 maart 2024	100%	
Studiedag regieversterkend handelen gericht op het kind	Regieversterken d handelen		28 maart 2024	100%	
Activiteiten aanvullen n.a.v. de studiedag	Regieversterken d handelen	28 maart 2024	5 april 2024	100%	
Verbindingssessie Thema 2 --> evalueren thema, borgen afspraken	Regieversterken d handelen		16 mei 2024	100%	
EVALUATIE					
Evaluatie juni 2024: De intentie was om dit jaar met de scholing op regieversterkend handelen te focussen op de leerlingen. Echter hebben we met elkaar geconstateerd dat de regieversterking binnen het team ook nog aandacht behoeft. Hierdoor is ervoor gekozen om het thema mentaal welbevinden zo in te richten dat het team ook met persoonlijke leerdoelen aan de slag kon gaan en dat zij hun rugzak konden vullen met activiteiten gericht op het stimuleren van hun eigen mentaal welbevinden. De expertgroep heeft hard gewerkt om passende scholing te kiezen, waaronder een training 'beyond the mask' tijdens de teamtweedaagse. Hierin werd ongemak bloot gelegd en zijn we als team met elkaar in gesprek gegaan over onze eigen voorgeschiedenis. Ook hebben we tijdens andere scholingsmomenten geleerd over de werking van het brein en hebben we gezamenlijk een ademhalingssessie gehad. Tijdens de studiedagen lag de focus op het regieversterkend handelen binnen het team. Hierin stond de term verantwoordelijkheid vooral centraal en is vooral met elkaar gesproken over hoe we er als team voor zorgen dat ieder zijn verantwoordelijkheid kan nemen en het belang hiervan als teamlid. Het enthousiasme en de betrokkenheid van het team voor dit thema, maakte dat zij dit ook graag in de klassen wilde toepassen. Zo zijn er op de leerlingborden met de kinderen doelen en acties gesteld op hun mentaal welbevinden. De expertgroep zorgt ervoor dat de gemaakte afspraken in een factsheet worden vastgelegd. Collega's hebben het thema als een grote meerwaarde ervaren en daarom is ervoor gekozen om in het nieuwe schooljaar mentaal welbevinden wederom als thema te kiezen, waarbij de focus nog meer op de kinderen komt te liggen op het gebied van regieversterking.					

Didactische ontwikkeling (rekenen)

Het eerste thema is door het expertteam voorbereid. Het expertteam bestaat uit de aanjagers van LeerKRACHT, directie, IB en reken coördinator. Vanuit stichting LeerKRACHT hebben we begeleiding gehad in het opstarten van het thema. Meermaals is het expertteam bijeen gekomen om het thema voor te bereiden en de datamuur te creëren. Tijdens de aftrap werd de datamuur onthuld, werd de inhoud van het thema en de planning gedeeld met het team.

In de weken die volgden zijn teamleden in hun eigen groep (dinsdag of donderdag) aan de slag gegaan met wekelijkse bordsessies, feedbackgesprekken, gezamenlijke lesvoorbereidingen, intervisie, inhoudelijke verdiepingen op het thema en bouwoverleggen.

Tijdens de afsluiting van het thema is er besproken dat we trots mogen zijn op de vorderingen van afgelopen 8 weken. Teamleden zijn aan de slag gegaan met formatief evalueren, de vertaalcirkel en de kinderen zijn aan de slag gegaan met zichzelf inschalen op een leerdoel. Door hier ook kindgesprekken over te voeren, zien we een hogere betrokkenheid en motivatie bij de leerlingen. De scholing van Tijn en van Snappet zijn als waardevol ervaren en collega's zijn hier in de praktijk meteen aan de slag gegaan. Alle gemaakte afspraken zijn in de vakbeschrijvingen aangevuld.

Na het afsluiten van het thema zien we binnen het team dat de gemaakte afspraken gehanteerd worden en met zowel de resultaten halverwege het schooljaar als die aan het eind zien we in de gehele school een mooie stijgende lijn. We kunnen constateren dat de inzet en verdieping op ons lesmodel het gewenste effect heeft. Er wordt daarnaast binnen het team meer inhoudelijk met elkaar overlegd, waardoor de professionele houding van leerkrachten is verbeterd. Er is afgesproken dat de monitors, samen met directie, de kwaliteit van de lessen blijven monitoren.

Dalton

Het rapportfolio is geïmplementeerd en wordt vanaf groep 3 t/m 8 gebruikt. De onderbouw werkt met Mijinkleutergroep als voorloper op het portfolio. Deze sluit mooi aan op MijnRapportfolio, doordat er ook gebruikt wordt gemaakt van foto's van werkjes en er per leerlijn (vakgebied) wordt gerapporteerd. De gesprekken worden bij de onderbouw met ouders gevoerd, vanaf groep 3 mogen de kinderen er ook bij zijn en vertellen kort over hun portfolio en door de leerkracht wordt er aangevuld. Zo wordt er stil gestaan bij het versterken van de eigenaarschap van de leerlingen, dit past mooi bij het traject regieversterkend handelen.

Teamleden en kinderen zijn enthousiast over het werken middels een portfolio. Ook ouders zijn trots op de regie die kinderen krijgen tijdens de gesprekken en inhoudelijk krijgen ze toch ook de informatie die zij behoeven. Samen met het team hebben we besloten om de tijden van de portfoliogesprekken aan te passen in de cyclus van gesprekken. Dit omdat het gesprek nu meer tijd inneemt aangezien de kinderen ook een rol spelen.

De Daltoncoördinator heeft samen met de directie de Daltonopleiding gevolgd. De directie heeft de opleiding dit jaar afgerond middels een portfolio en een eindpresentatie. Daarnaast is de Daltoncoördinator actief en rondt haar opleiding volgend schooljaar af. Samen met de opleider hebben de coördinator en directie een start gemaakt voor het herschrijven van het handboek en nemen het team en de kinderen hierin mee.

We zien dat het team enthousiast is om aan de Daltonontwikkeling binnen de school te gaan werken en met de komende visitatie, is Dalton ook het eerste nieuwe thema van komend schooljaar.

Mentaal welbevinden

De intentie was om dit jaar met de scholing op regieversterkend handelen te focussen op de leerlingen. Echter hebben we met elkaar geconstateerd dat de regieversterking binnen het team ook nog aandacht behoeft. Hierdoor is ervoor gekozen om het thema mentaal welbevinden zo in te richten dat het team ook met persoonlijke leerdoelen aan de slag kon gaan en dat zij hun rugzak konden vullen met activiteiten gericht op het stimuleren van hun eigen mentaal welbevinden. De expertgroep heeft hard gewerkt om passende scholing te kiezen, waaronder een training 'beyond the mask' tijdens de teamtweedaagse. Hierin werd ongemak bloot gelegd en zijn we als team met elkaar in gesprek gegaan over onze eigen voorgeschiedenis. Ook hebben we tijdens andere scholingsmomenten geleerd over de werking van het brein en hebben we gezamenlijk een ademhalingssessie gehad. Tijdens de studiedagen lag de focus op het regieversterkend handelen binnen het team. Hierin stond de term verantwoordelijkheid vooral centraal en is vooral met elkaar gesproken over hoe we er als team voor zorgen dat ieder zijn verantwoordelijkheid kan nemen en het belang hiervan als teamlid.

Het enthousiasme en de betrokkenheid van het team voor dit thema, maakte dat zij dit ook graag in de klassen wilde toepassen. Zo zijn er op de leerlingborden met de kinderen doelen en acties gesteld op hun mentaal welbevinden. De expertgroep zorgt ervoor dat de gemaakte afspraken in een factsheet worden vastgelegd.

Collega's hebben het thema als een grote meerwaarde ervaren en daarom is ervoor gekozen om in het nieuwe schooljaar mentaal welbevinden wederom als thema te kiezen, waarbij de focus nog meer op de kinderen komt te liggen op het gebied van regieversterking.

3. Personeelsbeleid

De komende 4 jaar staat het onderstaande thema en daarbij behorende doelen centraal. Deze doelen zijn vanuit bovenstaande visie en ambitie opgesteld door de teamleden tijdens de jaarlijkse evaluatiedag. De onderwerpen en activiteiten die zijn geformuleerd zijn afgeleid van het overkoepelende thema metaal welbevinden.

Mentaal welbevinden (geluk/talentontwikkeling):

-Mentaal welbevinden medewerkers en leerlingen bevorderen (subjectificatie & regieversterkend handelen)

Binnen onze school streven we ernaar om het mentaal welbevinden van zowel medewerkers als leerlingen te bevorderen. We erkennen dat een positieve en gezonde geestelijke gesteldheid essentieel is voor het leren en groeien van individuen. Om dit te realiseren, creëren we een ondersteunende en veilige leeromgeving waarin medewerkers en leerlingen zich gehoord en gewaardeerd voelen. We besteden aandacht aan het ontwikkelen van sociale en emotionele vaardigheden, het bevorderen van veerkracht en het bieden van passende ondersteuning bij eventuele uitdagingen door diverse initiatieven te implementeren om het welzijn te bevorderen, zoals het aanbieden van sociale-emotionele programma's, het creëren van ruimtes voor zelfreflectie en het organiseren van activiteiten gericht op het versterken van de sociale verbondenheid. Daarnaast stimuleren we open communicatie en samenwerking tussen medewerkers, leerlingen en ouders om een positieve schoolcultuur te bevorderen.

-Talenten ontwikkeling medewerkers en leerlingen bevorderen (subjectificatie & regieversterkend handelen)

Wij geloven dat ieder individu unieke talenten en potentieel bezit. Daarom hebben we als doel om de talentontwikkeling van zowel medewerkers als leerlingen te bevorderen. We moedigen medewerkers aan om hun expertise en interessegebieden verder te ontwikkelen door middel van professionele ontwikkelingsmogelijkheden, zoals trainingen, workshops en interne samenwerking. Hierdoor kunnen zij hun kennis en vaardigheden verbreden en verdiepen, wat ten goede komt aan de kwaliteit van ons onderwijs. Op dezelfde manier stimuleren we leerlingen om hun unieke talenten te ontdekken en te ontplooiën. We bieden diverse keuzemogelijkheden en stimuleren leerlingen om hun eigen interesses en passies te verkennen, zowel binnen als buiten het reguliere curriculum.

-Focus op trainen van de mindset en dankbaarheid (fixed/growth mindset) (subjectificatie & regieversterkend handelen)

We hechten veel waarde aan het ontwikkelen van een positieve mindset bij zowel medewerkers als leerlingen. We richten ons op het trainen van een groeimindset, waarbij het geloof in de mogelijkheid om te groeien, leren en ontwikkelen centraal staat. We moedigen medewerkers en leerlingen aan om uitdagingen aan te gaan, fouten te zien als leermogelijkheden en doorzettingsvermogen te tonen. Daarnaast integreren we het concept van dankbaarheid in ons onderwijs. We stimuleren medewerkers en leerlingen om dankbaarheid te tonen voor kleine en grote successen, voor de inzet van anderen en voor positieve ervaringen. Dit draagt bij aan een positieve mindset en het creëren van een waarderende en inspirerende omgeving.

Deze schooldoelen sluiten aan bij het volgende speerpunt uit het Strategisch Verhaal:

Ambities personeelsbeleid

ONDERWERP	AMBITIE	PROCES	TIJDPAD
Begeleiden startende leerkrachten en studenten	De schoolopleider organiseert de begeleiding van nieuwe personeelsleden, startende leerkrachten en studenten.	De factsheets en vakbeschrijvingen zijn het uitgangspunt voor het werken op de Vijfster	2023 - 2027

ACTIVITEIT	VERANTWOORDE LIJK	STARTDATUM	EINDDATUM	STATUS
Inplannen inwerkmomenten in jaarplanning nieuwe collega's met IB en directie	IB - DIR		19 juni 2023	100%
Maatjes koppelen aan nieuwe collega's	Directie		17 augustus 2023	100%
Schoolopleider voert voortgangsgesprekken met startende leerkrachten, onbevoegde collega's en studenten	Directie	25 september 2023	13 oktober 2023	100%
Schoolopleider voert klassenconsultaties uit bij startende en onbevoegde collega's	Basisvaardigheid en	21 augustus 2023	13 oktober 2023	100%

EVALUATIE

Tussenevaluatie november 2023:

Met de start van het jaar zijn de nieuwe collega's gekoppeld aan andere leerkrachten. We hebben gemerkt dat het fijn is voor de nieuwe collega's dat ze altijd iemand kunnen bevragen bij praktische zaken. Daarnaast zijn er inwerkmomenten geweest voor de nieuwe collega's, de schoolopleider heeft deze taak overgenomen van IB en directie.

De voortgangsgesprekken en klassenconsultaties zijn, na aansturing van directie op de schoolopleider, op gang gekomen en worden als prettig ervaren. De nieuwe collega's voelen zich gesteund door de organisatie en stappen makkelijk binnen met hulpvragen.

Eindevaluatie juni 2024:

Door een grotere hoeveelheid zieken in het team staat de schoolopleider veelvuldig en structureel voor de groep, waardoor de ambulante tijd om nieuwe collega's te begeleiden is geminimaliseerd. Wij hebben er daarom voor gekozen om extern begeleiding in te kopen voor de onbevoegde collega, zodat zij wel de ondersteuning krijgt die ze verdienen. De andere 2 nieuwe collega's zijn goed ingewerkt en weten ook waar zij hun hulpvraag kunnen stellen.

ONDERWERP	AMBITIE	PROCES	TIJDPAD
(Na)scholing	Professionalisering gekoppeld aan schoolambities en persoonlijke ambities.	De nascholing m.b.t. de schoolambities zijn voor alle leerkrachten verplicht. Daarnaast is er de mogelijkheid om zich te professionaliseren met een persoonlijke voorkeur, maar wel in schoolbelang. Zo wordt er gewerkt om het onderwijs iedere dag een beetje beter te maken.	2023 - 2027
ACTIVITEIT	VERANTWOORDELIJK	EINDDATUM	STATUS
Nascholingsplan 2023-2024 opstellen	Directie	16 augustus 2023	100%
Collega's delen voortgang tijdens teammomenten	Directie	12 juli 2024	100%
EVALUATIE			
Tussenevaluatie november 2023: Het nascholingsplan van 2023-2024 is begin van het jaar opgesteld en alle opleidingen zijn van start gegaan. Het volgen van de opleiding tot Dalton- coördinator/directeur leidt tot concrete doelen en acties in het team. De andere opleidingen mogen hier nog meer de ruimte voor krijgen/nemen. Eindevaluatie juni 2024: Er zijn meerdere opleidingen gevolgd afgelopen schooljaar en de kennis en kunde hebben collega's gedeeld met het team. Zo heeft de gymleerkracht actief met groepen gewerkt voor haar opleiding gedragsanalyst. De directie heeft in een presentatie over Dalton hen meegenomen in de opgedane kennis en bevraagd over de inhoud van ons Daltononderwijs. Ook zijn er meerdere collega's die de Daltonopleiding volgen en experimenteren hier in hun klas mee en koppelen dit terug aan het team. We hebben een collega die is afgestudeerd in gedrag en heeft een leidende rol gehad in het thema mentaal welbevinden. Het delen van de kennis heeft ervoor gezorgd dat collega's in hun kracht komen te staan en we onze onderwijskwaliteit verstevigen.			

ONDERWERP	AMBITIE	PROCES	TIJDPAD
Ontwikkeldocument levend houden	De inhoud van het ontwikkeldocument is bij alle teamleden bekend.	Het ontwikkeldocument is ontwikkeld in 2022-2023 en het werken ermee dient geborgd te worden. Daarnaast worden de ontwikkelgesprekken gecontinueerd met één collega en een gesprek met de directie. Het werken aan de feedbackcultuur wordt verder gecontinueerd.	2023 - 2027

ACTIVITEIT	VERANTWOORDE LIJK	STARTDATUM	EINDDATUM	STATUS
Ontwikkelgesprek voorbereiden met maatje	Directie	8 januari 2024	16 februari 2024	60%
Uitvoeren van ontwikkelgesprekken	Directie	26 februari 2024	26 april 2024	100%

EVALUATIE
Tussenevaluatie november 2023: Er zijn nog geen ontwikkelgesprekken gevoerd, dit komt later in het jaar. De cyclus voor nieuwe leerkrachten is wel opgestart en afgerond. Eindevaluatie juni 2024: Alle ontwikkelgesprekken zijn gevoerd met de directie. We zien echter wel dat het voorbereiden met een maatje niet structureel gebeurt. Hier komend jaar meer op monitoren. Het ontwikkeldocument wordt in alle gesprekken als leidraad gebruikt.

ONDERWERP	AMBITIE	PROCES	TIJDPAD
Werkgeluk (komt overeen met onderwijskundig doel: mentale ontwikkeling)	Binnen de RVKO werken we samen aan Expeditie Geluk! We beogen hiermee dat medewerkers in staat zijn om weloverwogen keuzes te maken ten behoeve van hun eigen geluk en dat van anderen om zo het doel van meer geluk voor een grotere groep grote en kleine mensen te bereiken. De Erasmus Universiteit begeleidt ons hierin. Op de Vijfster werken we aan de volgende doelstellingen om het geluk van medewerkers en leerlingen te vergroten doordat teamleden zich gezien en gehoord voelen en weten wat hun werkgeluk oplevert.	Het continueren van de aanpak m.b.t. groepsvorming van het team. En eerder ingezette interventies continueren (zoals de party werkgroep, complimentenrondes, feedbackmeter, traktatie, lief&leed, gezellige teammomenten). Werken aan mentaal welbevinden Talent ontwikkeling medewerkers en leerlingen bevorderen Focus op trainen van de mindset en dankbaarheid (fixed/growth mindset) (subjectificatie & regieversterkend handelen)	2023 - 2027

ACTIVITEIT	VERANTWOORDE LIJK	STARTDATUM	EINDDATUM	STATUS
Opzet party werkgroep	Directie		17 augustus 2023	100%
Teambuildingsactiviteiten --> gouden weken voor collega's	Directie	16 augustus 2023	13 oktober 2023	100%

EVALUATIE
Tussenevaluatie november 2023: Met de start van het schooljaar is de party werkgroep opgestart en meermaals bij elkaar geweest. Er zijn meerdere borrels geweest, er is een babyshower georganiseerd en we zijn gaan skaten met het team. Dit heeft ertoe geleid dat we het als team fijn hebben met elkaar, dit krijgen we ook terug van onze nieuwe collega's. Daarnaast zijn we intensief met elkaar bezig op het gebied van professionalisering en onderwijskwaliteit. Dit zorgt ervoor dat we meer intensief samenwerken, o.a. middels klassenbezoeken en gezamenlijk lessen voorbereiden wat ook ten goede komt voor de cohesie in het team. Naast alle teammomenten hebben we ook individuele gesprekken met teamleden om het mentaal welbevinden te monitoren en hierin te ondersteunen waar nodig. Eindevaluatie juni 2024: Tijdens het tweede thema lag de focus op het mentaal welbevinden van collega's en zij zijn hierin ook geschoold. Daarnaast bleven de informele momenten met elkaar als team heel belangrijk. Tijdens een studiedag hebben we als team besloten dat het kennen en gebruikmaken van elkaars talenten nog beter kan en daar willen we het komend jaar meer op focussen.

ONDERWERP	AMBITIE	PROCES	TIJDPAD
Anders organiseren	Plan up-to-date houden voor wanneer de Vijfster te maken krijgt met uitval van personeel/ het lerarentekort.	De directie herijkt halfjaarlijks de factsheet anders organiseren en houdt zicht op de acties.	2023 - 2027

ACTIVITEIT	VERANTWOORDE LIJK	STARTDATUM	EINDDATUM	STATUS
Factsheet updaten	Basisvaardigheid en		21 december 2023	100%
Acties uitvoeren behorend bij de factsheet	Directie	21 augustus 2023	12 juli 2024	100%

EVALUATIE
Tussenevaluatie november 2023: De factsheet is geüpdatet en wordt ingezet wanneer nodig. Op het gebied van profilering (onderdeel van de factsheet) zijn er stappen ondernomen. Er is aan ouders gevraagd om reviews op Google te plaatsen, op Instagram wordt er wekelijks minimaal 1 post geplaatst, de LinkedIn pagina wordt actief ingezet voor trotsmomenten en vacature meldingen, we verschijnen regelmatig in de Koerier en 'een dag in het leven van' wordt door collega's opgenomen en gedeeld. De volgende stap is dat we ons Daltononderwijs meer koppelen aan de profilering. Eindevaluatie juni 2024: Tijdens het schooljaar hebben we meermaals te maken gehad met langdurig zieke collega's. Echter hebben wij dit zo goed mogelijk weten op te vangen. Groepen zijn nagenoeg altijd bemand geweest, een enkele keer zijn groepen verdeeld over andere groepen. Ondanks dat er een groot beroep werd gedaan op de flexibiliteit en inzet van collega's hebben we dit met elkaar kunnen opvangen.

Begeleiden startende leerkrachten en studenten

Met de start van het jaar zijn de nieuwe collega's gekoppeld aan andere leerkrachten. We hebben gemerkt dat het fijn is voor de nieuwe collega's dat ze altijd iemand kunnen bevragen bij praktische zaken. Daarnaast zijn er inwerkmomenten geweest voor de nieuwe collega's, de schoolopleider heeft deze taak overgenomen van IB en directie.

De voortgangsgesprekken en klassenconsultaties zijn, na aansturing van directie op de schoolopleider, op gang gekomen en worden als prettig ervaren. De nieuwe collega's voelen zich gesteund door de organisatie en stappen makkelijk binnen met hulpvragen. Door een grotere hoeveelheid zieken in het team staat de schoolopleider veelvuldig en structureel voor de groep, waardoor de ambulante tijd om nieuwe collega's te begeleiden is geminimaliseerd. Wij hebben er daarom voor gekozen om extern begeleiding in te kopen voor de onbevoegde collega, zodat zij wel de ondersteuning krijgt die ze verdienen. De andere 2 nieuwe collega's zijn goed ingewerkt en weten ook waar zij hun hulpvraag kunnen stellen.

(Na)scholing

Er zijn meerdere opleidingen gevolgd afgelopen schooljaar en de kennis en kunde hebben collega's gedeeld met het team. Zo heeft de gymleerkracht actief met groepen gewerkt voor haar opleiding gedragsanalyst. De directie heeft in een presentatie over Dalton hen meegenomen in de opgedane kennis en bevraagd over de inhoud van ons Daltononderwijs. Ook zijn er meerdere collega's die de Daltonopleiding volgen en experimenteren hier in hun klas mee en koppelen dit terug aan het team. We hebben een collega die is afgestudeerd in gedrag en heeft een leidende rol gehad in het thema mentaal welbevinden.

Het delen van de kennis heeft ervoor gezorgd dat collega's in hun kracht komen te staan en we onze onderwijskwaliteit verstevigen.

Ontwikkeldocument levend houden

Alle ontwikkelgesprekken zijn gevoerd met de directie. We zien echter wel dat het voorbereiden met een maatje niet structureel gebeurt. Hier komend jaar meer op monitoren. Het ontwikkeldocument wordt in alle gesprekken als leidraad gebruikt.

Werkgeluk

Met de start van het schooljaar is de party werkgroep opgestart en meermaals bij elkaar geweest. De variatie aan teamactiviteiten hebben ertoe geleid dat we het als team fijn hebben met elkaar, dit krijgen we ook terug van onze nieuwe collega's. Daarnaast zijn we intensief met elkaar bezig op het gebied van professionalisering en onderwijskwaliteit. Dit zorgt ervoor dat we meer intensief samenwerken, o.a. middels klassenbezoeken en gezamenlijk lessen voorbereiden wat ook ten goede komt voor de cohesie in het team.

Naast alle teammomenten hebben we ook individuele gesprekken met teamleden om het mentaal welbevinden te monitoren en hierin te ondersteunen waar nodig.

Tijdens het tweede thema lag de focus op het mentaal welbevinden van collega's en zij zijn hierin ook geschoold.

Tijdens een studiedag hebben we als team besloten dat het kennen en gebruikmaken van elkaars talenten nog beter kan en daar willen we het komend jaar meer op focussen.

Anders organiseren

De factsheet is geüpdatet en wordt ingezet wanneer nodig.

Tijdens het schooljaar hebben we meermaals te maken gehad met langdurig zieke collega's. Echter hebben wij dit zo goed mogelijk weten op te vangen. Groepen zijn nagenoeg altijd bemand geweest, een enkele keer zijn groepen verdeeld over andere groepen. Ondanks dat er een groot beroep werd gedaan op de flexibiliteit en inzet van collega's hebben we dit met elkaar kunnen opvangen.

Op het gebied van profilering (onderdeel van de factsheet) zijn er stappen ondernomen. Er is aan ouders gevraagd om reviews op Google te plaatsen, op Instagram wordt er wekelijks minimaal 1 post geplaatst, de LinkedIn pagina wordt actief ingezet voor trotsmomenten en vacature meldingen, we verschijnen regelmatig in de Koerier en 'een dag in het leven van' wordt door collega's opgenomen en gedeeld. De volgende stap is dat we ons Daltononderwijs meer koppelen aan de profilering.

4. Kwaliteitszorg

De komende 4 jaar staan de onderstaande onderwerpen en daarbij behorende doelen centraal. Deze doelen zijn vanuit bovenstaande visie en ambitie opgesteld door de teamleden tijdens de jaarlijkse evaluatiedag.

LeerKRACHT methodiek updaten

Na 8 jaar werken volgens de LeerKRACHT methodiek hebben we als team ervoor gekozen om onze manier van werken te updaten.

De huidige manier van werken heeft ervoor gezorgd dat teamleden veel meer betrokken en gemotiveerd waren, dat er nieuwe schoolbrede afspraken gemaakt zijn ten behoeve van de kwaliteit van ons onderwijs, teamleden meer op de hoogte waren van hetgeen er in school gebeurde en we meer onze successen vierten. We hebben als team wel geconstateerd dat de hoeveelheid doelen die wij wilden behandelen in 1 jaar te veel was, waardoor diepgang en goede borging van een doel ontbrak.

Daarom is er gekozen om komende schooljaren voor een andere cyclus te kiezen; Er staan 2 of 3 thema's per jaar centraal, 1 gericht op didactische ontwikkeling en 1 op mentale ontwikkeling. De periodes zijn hierdoor langer en kan er intensiever gewerkt worden aan onderwijsontwikkeling en is er meer ruimte om te bepalen hoe we de gemaakte afspraken gaan borgen.

Omdat we naar 2 thema's per jaar gaan, zijn er minder expertgroepen. Hierom gaan we werken met monitors voor bepaalde vakgebieden en taken. Teamleden kunnen op basis van interesse en/of kwaliteit zich intekenen op een monitor functie. Zij bewaken daarmee het proces en product van de basiskwaliteit op een bepaald vakgebied of bepaalde taak.

Nieuw leerlingvolgsysteem implementeren

Gedurende schooljaar 2022-2023 is er door IB geïnventariseerd welke mogelijke nieuw registratie- en observatie systeem voor de onderbouw en niet-methodegebonden toetsen groep 3 t/m 8 er zijn. Het team is meegenomen in de beslissing met welk systeem en welke toetsen er gewerkt zal gaan worden. Bij de onderbouw is er gekozen voor MijnKleutergroep en de groepen 3 t/m 8 zullen gaan werken met CITO Leerling In Beeld.

Burgerschap

Gezien de wetgeving en de nadruk die er landelijk ligt op burgerschapsvorming is er besloten om de bestaande factsheet om te zetten naar een burgerschapsplan van de Vijfster. Hierin wordt ons beleid omschreven en ook de praktische uitwerking komt hierin terug op basis van de zeven bouwstenen. Er is ook gekozen om de activiteiten rondom de gezonde school toe te voegen aan ons burgerschapsplan. Het burgerschapsplan is in grote lijnen opgesteld en zal het komende schooljaar geconcretiseerd worden n.a.v. kerndoelen die nu nog in ontwikkeling zijn, zodat voor het hele team inzichtelijk is waarom en hoe wij op school werken aan burgerschapsvorming.

Profileren

De afgelopen schooljaren is er hard gewerkt om een goede positie te verkrijgen in de wijk Fascinatio. Er is een PR plan opgesteld, we zijn actief op social media, onderscheiden ons met onze Dalton 'way of life' en onze ouderpopulatie zorgt voor een positieve mond-tot-mond reclame voor onze school. Onze leerlingaantallen zijn het afgelopen schooljaar flink gestegen, zo goed dat we onze 250ste leerling hebben mogen verwelkomen en dat we komend schooljaar gaan starten met 3 kleutergroepen. We staan momenteel goed op de kaart bij de bewoners in Fascinatio, maar ook in omliggende wijken weten ouders ons goed te vinden.

Educatief partnerschap

Educatief partnerschap met ouders heeft de Vijfster hoog in het vaandel staan. Samenwerken aan een goede brede basis en geluk voor onze kinderen is daarbij ons uitgangspunt. Wij staan voor een open en professionele communicatie, waarbij ouders en leerkrachten elkaar aanvullen, informatie delen en elkaar stimuleren en motiveren.

Het komende jaar is het van belang om alle activiteiten behorende bij Educatief Partnerschap te inventariseren om vervolgens te onderzoeken of er nog nieuwe kansen liggen om het Educatief Partnerschap te verstevigen.

Doorgaande lijn zorgstructuur

We zijn in schooljaar 2022-2023 een nieuwe weg ingeslagen wat betreft een stevige zorgstructuur middels HGW. Deze inzet heeft op korte termijn al geleid tot positieve reacties en meer diepgaande analyses, zodat er beter aangesloten wordt op de behoeftes van leerlingen. Het is van belang om deze manier van werken te continueren en verstevigen.

Kortom, er is één doorgaande lijn in de zorgstructuur, waar bij alle kinderen gezien worden en het volledig potentieel van de leerlingen wordt bereikt.

ONDERWERP	AMBITIE	PROCES	TIJDPAD
Update LeerKRACHT-methodiek	Na 8 jaar werken met LeerKRACHT wordt onze werkwijze aangepast aan nieuwe inzichten. Er wordt gefocust op lesbezoeken, feedbackgesprekken, samen voorbereiden en het continueren van de bordsessies. Alle collega's zijn geschoold en er wordt met aanjagers en expertteams gewerkt aan schoolontwikkeling.	Afspraken herzien en begeleiding van een leerKRACHT-expert m.b.t. de nieuwste inzichten en werkwijze.	2023 - 2024

ACTIVITEIT	VERANTWOORDE LIJK	STARTDATUM	EINDDATUM	STATUS
Aanjagers checken of thema 1 goed is voorbereid	LeerKRACHT		13 oktober 2023	100%
Aanjagers voeren klassenconsultaties uit en voeren feedbackgesprekken op het proces tijdens thema 1	LeerKRACHT	23 oktober 2023	8 december 2023	100%
Aanjagers checken of thema 2 goed is voorbereid	LeerKRACHT		1 maart 2024	100%
Aanjagers voeren klassenconsultaties uit en voeren feedbackgesprekken op het proces tijdens thema 2	LeerKRACHT	4 maart 2024	17 mei 2024	0%
Aanjagers dragen zorg voor het proces wat betreft de nieuwe update	LeerKRACHT	21 augustus 2023	11 juli 2024	100%
EVALUATIE				
Tussenevaluatie november 2023: We zijn dit jaar een nieuwe route ingeslagen met onze LeerKRACHT methodiek. Er is een expertteam voor rekenen gevormd, bestaande uit de twee aanjagers, beide directieleden, de intern begeleider en de rekencoördinator in opleiding. Dit expertteam heeft samen thema 1 voorbereid en opgestart. Daarnaast bestaat er ook een procesteam, bestaande uit dezelfde leden behalve de rekencoördinator. Het procesteam komt ook wekelijks bijeen voor een bordsessie. Onze doelen zijn gericht op de teamleden i.c.m. de inhoudelijke verdieping van de bord- en werksessies. Het procesteam heeft tijdens de bordsessies een vragende/coachende rol en de aanjagers hebben tijdens de werksessies een leidende/sturende rol. Daarnaast heeft een expert vanuit stichting LeerKRACHT ons begeleid in het verstevigen van de inhoud van alle sessies. We zien in de korte periode dat we gestart zijn al verschil in inhoud tijdens de bordsessies. Er ontstaan goede onderwijsinhoudelijke gesprekken, mede door de lesbezoeken en feedbackgesprekken. Eindevaluatie juni 2024: Voor het tweede thema, mentaal welbevinden, is er een nieuw expertteam gestart met het voorbereiden van het thema. Ook gedurende dit thema is de verdieping op de inhoud tot stand gekomen. Het team voert inhoudelijk goede bordsessies met elkaar en er is veel geïnvesteerd om het team te scholen op het gebied van mentaal welbevinden. Tijdens de evaluatiedag is er middels een LeerKRACHT arena om feedback gevraagd op deze nieuwe manier van werken aan schoolontwikkeling. Het team heeft ervaren dat er goed en gericht met elkaar is gewerkt aan de inhoud van de thema's en ze zijn enthousiast om op deze manier komend schooljaar door te gaan.				

ONDERWERP	AMBITIE	PROCES	TIJDPAD	
Monitoring en verantwoordelijkheid	Passend bij onze vernieuwde LeerKRACHT cyclus gaat we werken met 2 tot 3 thema's per jaar (zie onderwijskundig beleid). Naast het werken aan deze thema's zijn er monitors in het team die verantwoordelijkheid dragen voor processen in de school.	Monitors zijn verantwoordelijk voor het bewaken de basiskwaliteit van basisvaardigheden, burgerschap, dalton en andere belangrijke schoolelementen. Ook zorgen monitors voor aanpassingen in factsheets en vakbeschrijvingen, zodat deze up to date blijven.	2023 - 2025	
ACTIVITEIT	VERANTWOORDE LIJK	STARTDATUM	EINDDATUM	STATUS
Opstellen lijst met monitors	Directie		17 augustus 2023	100%
Teamleden kiezen een voor hen passende monitor taak	Directie		17 augustus 2023	100%
Aanjagers en/of directie checkt de voortgang bij monitors	Directie	21 augustus 2023	11 juli 2024	100%
EVALUATIE				
Tussenevaluatie november 2023: Er zijn een aantal collega's vrij vlot aan de slag gegaan met hun taak als monitor. Zo hebben ze voor Engels klassenconsultaties afgelegd, onderzoek gedaan naar het niveau van leerkrachten en gaan ze op zoek naar een nieuwe methode om deze volgend jaar te gaan implementeren. Dit wordt nog met het team gedeeld. Bij verkeer is er een inventarisatie gedaan en zullen er nog klassenconsultaties afgelegd worden. De verantwoordelijkheid en regie ligt bij teamleden om hun taak op te pakken. Directie is er om vragen te stellen over de voortgang, zonder oordeel en controlerende functie. Eindevaluatie juni 2024: Net voor de evaluatiedag is er besproken dat alle monitors tijdens deze dag hun bevindingen van hun vakgebied zullen delen. Dit heeft ervoor gezorgd dat iedereen uiteindelijk zijn taak heeft opgepakt, de een wat uitgebreider en meer serieus dan de ander. Hierdoor konden we met elkaar concluderen dat het nodig is om succescriteria te formuleren over hoe we komend jaar de monitorrol willen vormgeven. Dit hebben we tijdens de evaluatiedag met elkaar opgesteld, zodat iedereen komend jaar zijn/haar verantwoordelijkheid hierin kan nemen en de monitorrol gedegen uit kan voeren.				

ONDERWERP	AMBITIE	PROCES	TIJDPAD
Nieuwe leerlingvolgsystemen	Het implementeren van MijnKleutergroep en van het nieuwe Cito LeerlingVolgSysteem Leerling In Beeld (LIB).	Het creëren van een soepele overgang van Kijk! naar MijnKleutergroep en van Cito LOVS 3.0 naar CITO LOVS Leerling in Beeld.	2023 - 2024

ACTIVITEIT	VERANTWOORDE LIJK	STARTDATUM	EINDDATUM	STATUS
Implementatie MijnKleutergroep en CITO LIB	IB	21 augustus 2023	21 december 2023	100%

EVALUATIE

Tussenevaluatie november 2023:

Zowel MKG als LIB zijn besteld en wordt actief gebruikt.

Wat betreft MKG zijn de leerkrachten gestart om de inhoud van dit programma te integreren in de themaplannen. Collega's zijn tot nu toe te spreken over de inhoud en werkbaarheid van het programma. Er is gekozen om zowel de planmodule als de rapportmodule aan te schaffen. Er wordt nu onderzocht hoe deze het best in te zetten.

Voor LIB is er een factsheet geschreven (inhoudelijk over het gebruik van dit programma) en collega's hebben tijdens een bijeenkomst met elkaar naar de inhoud van deze nieuwe toets versie gekeken. Daarnaast is er uitgezocht welke grafieken relevant zijn om uit te lezen inclusief leeswijzer voor ouders. Rekenen zal voor het eerst volledig digitaal (4 t/m 8) worden afgenomen. Het analyseren van de toetsen wordt zorgvuldig gemonitord met elkaar.

Eindevaluatie juni 2024:

De leerkrachten zijn aan het eind van het jaar nog steeds enthousiast over het werken met de leerlingvolgsystemen, afgezien van hier en daar wat praktische uitdagingen. Er is ook een factsheet voor MKG geschreven, waarin alle afspraken over het werken met het programma staan beschreven.

ONDERWERP	AMBITIE	PROCES	TIJDPAD
Burgerschap	We streven ernaar onze leerlingen kennis bij te brengen over basiswaarden en hen te stimuleren om respectvol met elkaar om te gaan en zich bewust te zijn van hun rol in de samenleving.	Beleid specificeren op Vijfster waarden.	2023 - 2025
ACTIVITEIT	VERANTWOORDELIJK	EINDDATUM	STATUS
Huidige beleidsstuk evalueren en herzien	Burgerschap	21 december 2023	0%
EVALUATIE			
Tussenevaluatie november 2023: Deze taak is belegd bij de monitor Burgerschap. Hier is nu nog geen actie op ondernomen.			
Eindevaluatie juni 2024: De monitor heeft geïnventariseerd wat er binnen de school aangeboden wordt op het gebied van burgerschap. Het beleidsstuk, dat vorig jaar is opgesteld, is nog niet herzien en herschreven. Dit nemen we mee naar komend jaar.			

ONDERWERP	AMBITIE	PROCES	TIJDPAD		
Profileren	De Vijfster blijft een gezonde en groeiende school en neemt een prominente positie in de wijk in.	Continueren van PR-aanpak, ouders betrekken bij profilering en externe partners inschakelen.	2023 - 2027		
ACTIVITEIT	VERANTWOORDE LIJK	STARTDATUM	EINDDATUM	STATUS	
Sponsor zoeken voor nieuwe schooltenues	Directie	21 augustus 2023	13 oktober 2023	80%	
Updaten PR plan	Directie	21 augustus 2023	13 oktober 2023	0%	
Overzicht inschrijvingen wekelijks bijwerken	Directie	21 augustus 2023	11 juli 2024	100%	
Wekelijks posten op Instagram en LinkedIn (incl. profilering team)	Directie	21 augustus 2023	11 juli 2024	100%	
Ouders recensies laten posten	Directie	21 augustus 2023	11 juli 2024	40%	
2x per jaar met een artikel in bestuursblad 'Koerier'	Directie	21 augustus 2023	11 juli 2024	100%	
EVALUATIE					
Tussenevaluatie november 2023: De schoolopleider is aan de slag gegaan met het zoeken van sponsors, echter is dit uiteindelijk niet gelukt. Met de OC is er afgesproken dat de bekostiging van de shirts gedeeltelijk met OC geld en een sponsorloop door kinderen bekostigd kan worden. We krijgen regelmatig aanmeldingen binnen en deze worden bijgehouden in een overzicht. Ook word er nagebeld wanneer de inschrijving lang op zich laat wachten. Het leerlingaantal groeit goed door, vanaf 1 februari gaan we onze vierde kleutergroep opstarten. De huidige groepen zitten dan op 28 kinderen per klas en de instroomgroep staat nu op 18 leerlingen. Onze website is volledig vernieuwd met een nieuw logo. Daarnaast posten we regelmatig op Instagram en LinkedIn om te etaleren wat wij op school ondernemen. We zien dat onze Instagram en LinkedIn accounts goed worden bekeken. Het posten van een vacature heeft helaas nog niet tot een sollicitant geleid. Daarnaast hebben we aan ouders gevraagd of zij een positieve recensie willen achterlaten. Een aantal ouders hebben dit gedaan. Ook zijn er meermaals vermeldingen in de Koerier over feestelijke activiteiten die op de Vijfster plaatsvonden. Dit continueren we de rest van het jaar. Eindevaluatie juni 2024: We staan nog steeds erg goed bekend in de wijk, waardoor we dit schooljaar wel 100 rondleidingen hebben gehad, het merendeel hiervan is ook echt geplaatst. We zien wel dat vacatures langer open blijven staan dan gehoopt, echter ligt dit niet aan onze profilering, want onze social media kanalen worden goed bezocht.					

ONDERWERP	AMBITIE	PROCES	TIJDPAD		
Educatief Partnerschap	In een factsheet beschrijven welke activiteiten met betrekking tot educatief partnerschap de Vijfster onderneemt.	Alle activiteiten in kaart met betrekking tot de gouden driehoek: school-ouder-kind.	2023 - 2024		
ACTIVITEIT	VERANTWOORDE LIJK	STARTDATUM	EINDDATUM	STATUS	
Factsheet Educatief Partnerschap schrijven	Directie	21 augustus 2023	13 oktober 2023	100%	
EVALUATIE					
Tussenevaluatie november 2023: De factsheet is tot stand gekomen en deze is gedeeld met het team en wordt ook nageleefd. De nieuwe manier van gespreksvoering is hierin ook opgenomen. IB zal de factsheet mogelijk nog aanscherpen met de theorie verkregen uit haar opleiding.					
Eindevaluatie juni 2024: Geen nieuwe aanvullingen. Ouders worden tijdig betrokken in de ontwikkeling van hun kind en de toegang tot leerkracht, directie en IB is laagdrempelig.					

ONDERWERP	AMBITIE	PROCES	TIJDPAD		
Continueren van HGW-cyclus/zorgstructuur en doortrekken naar groepen 1-2	Er is één doorgaande lijn in de zorgstructuur, waar bij alle kinderen gezien worden en het volledig potentieel van de leerlingen wordt bereikt.	De zorgstructuur is in 2022-2023 voor de groepen 3 t/m 8 aangepast. Dit wordt doorgetrokken naar de groepen 1-2. Het vernieuwde beleid voor alle groepen is terug te zien in het handelen in de praktijk.	2023 - 2024		
ACTIVITEIT	VERANTWOORDE LIJK	STARTDATUM	EINDDATUM	STATUS	
Nieuw format van de weekplanning waar evaluatie effectief weggeschreven kan worden	IB	21 augustus 2023	13 oktober 2023	100%	
Factsheet HGW cyclus aanpassen en delen met het team	IB	21 augustus 2023	13 oktober 2023	100%	
Groepsoverzicht in Parnassys aanpassen naar een werkbaar format	IB	21 augustus 2023	8 januari 2024	100%	
Implementatie leerlingvragenlijst Kindbegrip	IB	8 januari 2024	11 juli 2024	100%	
EVALUATIE					
Tussenevaluatie november 2023: Alle leerkrachten werken met het nieuwe format van de weekplanning. Het is van belang dat we monitoren of deze ook daadwerkelijk goed ingevuld worden om zo de continuïteit van kwaliteit te kunnen waarborgen. De factsheet HGW cyclus is niet opnieuw aangepast en gedeeld, omdat de huidige versie nog kloppend is. Eind oktober zijn schoolbreed de vragenlijsten Kindbegrip afgenomen, ingevuld door zowel leerlingen (5 t/m 8) als leerkrachten. Leerkrachten hebben de antwoorden geanalyseerd en hier acties op uitgezet. IB loopt nog langs deze gegevens en vraagt na waar nodig. Ook wordt er een schoolbrede analyse geschreven.					
Eindevaluatie juni 2024: Geen nieuwe aanvullingen					

Update LeerKRACHT-methodiek

We zijn dit jaar een nieuwe route ingeslagen met onze LeerKRACHT methodiek. Er is een expertteam voor rekenen gevormd, bestaande uit de twee aanjagers, beide directieleden, de intern begeleider en de rekencoördinator in opleiding. Dit expertteam heeft samen thema 1 voorbereid en opgestart. Daarnaast bestaat er ook een procesteam, bestaande uit dezelfde leden behalve de rekencoördinator. Het procesteam komt ook wekelijks bijeen voor een bordsessie. Onze doelen zijn gericht op de teamleden i.c.m. de inhoudelijke verdieping van de bord- en werksessies.

Het procesteam heeft tijdens de bordsessies een vragende/coachende rol en de aanjagers hebben tijdens de werksessies een leidende/sturende rol. Daarnaast heeft een expert vanuit stichting LeerKRACHT ons begeleid in het verstevigen van de inhoud van alle sessies.

We zien in de korte periode dat we gestart zijn al verschil in inhoud tijdens de bordsessies. Er ontstaan goede onderwijsinhoudelijke gesprekken, mede door de lesbezoeken en feedbackgesprekken.

Voor het tweede thema, mentaal welbevinden, is er een nieuw expertteam gestart met het voorbereiden van het thema. Ook gedurende dit thema is de verdieping op de inhoud tot stand gekomen. Het team voert inhoudelijk goede bordsessies met elkaar en er is veel geïnvesteerd om het team te scholen op het gebied van mentaal welbevinden.

Tijdens de evaluatiedag is er middels een LeerKRACHT arena om feedback gevraagd op deze nieuwe manier van werken aan schoolontwikkeling. Het team heeft ervaren dat er goed en gericht met elkaar is gewerkt aan de inhoud van de thema's en ze zijn enthousiast om op deze manier komend schooljaar door te gaan.

Monitoring en verantwoordelijkheid

Er zijn een aantal collega's vrij vlot aan de slag gegaan met hun taak als monitor. Zo hebben ze voor Engels klassenconsultaties afgelegd, onderzoek gedaan naar het niveau van leerkrachten en gaan ze op zoek naar een nieuwe methode om deze volgend jaar te gaan implementeren. Dit wordt nog met het team gedeeld. Bij verkeer is er een inventarisatie gedaan en zullen er nog klassenconsultaties afgelegd worden.

De verantwoordelijkheid en regie ligt bij teamleden om hun taak op te pakken. Directie is er om vragen te stellen over de voortgang, zonder oordeel en controlerende functie.

Net voor de evaluatiedag is er besproken dat alle monitors tijdens deze dag hun bevindingen van hun vakgebied zullen delen. Dit heeft ervoor gezorgd dat iedereen uiteindelijk zijn taak heeft opgepakt, de een wat uitgebreider en meer serieus dan de ander. Hierdoor konden we met elkaar concluderen dat het nodig is om succescriteria te formuleren over hoe we komend jaar de monitorrol willen vormgeven. Dit hebben we tijdens de evaluatiedag met elkaar opgesteld, zodat iedereen komend jaar zijn/haar verantwoordelijkheid hierin kan nemen en de monitorrol gedege uit kan voeren.

Nieuwe leerlingvolgsystemen

Wat betreft MKG zijn de leerkrachten gestart om de inhoud van dit programma te integreren in de themaplannen. Collega's zijn tot nu toe te spreken over de inhoud en werkbaarheid van het programma. Er is gekozen om zowel de planmodule als de rapportmodule aan te schaffen. Er wordt nu onderzocht hoe deze het best in te zetten, hier zal een factsheet voor opgesteld worden.

Voor LIB is er een factsheet geschreven (inhoudelijk over het gebruik van dit programma) en collega's hebben tijdens een bijeenkomst met elkaar naar de inhoud van deze nieuwe toets versie gekeken. Daarnaast is er uitgezocht welke grafieken relevant zijn om uit te lezen inclusief leeswijzer voor ouders. Rekenen zal voor het eerst volledig digitaal (4 t/m 8) worden afgenomen. Het analyseren van de toetsen wordt zorgvuldig gemonitord met elkaar.

De leerkrachten zijn aan het eind van het jaar nog steeds enthousiast over het werken met de leerlingvolgsystemen, afgezien van hier en daar wat praktische uitdagingen. Er is ook een factsheet voor MKG geschreven, waarin alle afspraken over het werken met het programma staan beschreven.

Burgerschap

De monitor heeft geïnventariseerd wat er binnen de school aangeboden wordt op het gebied van burgerschap. Het beleidsstuk, dat vorig jaar is opgesteld, is nog niet herzien en herschreven. Dit nemen we mee naar komend jaar.

Profileren

Onze website is volledig vernieuwd met een nieuw logo. De inhoud is gebruiksvriendelijker geworden nieuwe ouders kunnen gemakkelijk een rondleiding via een tool inplannen. Daarnaast posten we heel regelmatig op Instagram en LinkedIn om te etaleren wat wij op school ondernemen. We zien dat onze Instagram en LinkedIn accounts goed worden bekeken, we krijgen dit ook terug van externen dat we hier goed mee bezig zijn. Daarnaast hebben we aan ouders gevraagd of zij een positieve recensie willen achterlaten. Een aantal ouders hebben dit gedaan. Ook zijn er meermaals vermeldingen in de Koerier over feestelijke activiteiten die op de Vijfster plaatsvonden.

We staan nog steeds erg goed bekend in de wijk, waardoor we dit schooljaar wel 100 rondleidingen hebben gehad, het merendeel hiervan is ook echt geplaatst. De leerlingprognose die we hebben gesteld voor komend schooljaar, hebben we nu dit jaar al bijna behaald. Het leerlingaantal is nog nooit zo hoog geweest en we starten daarom komend jaar met 12 groepen.

We zien wel dat vacatures langer open blijven staan dan gehoopt, echter ligt dit niet aan onze profilering, want onze social media kanalen worden goed bezocht.

De schoolopleider is aan de slag gegaan met het zoeken van sponsors, echter is dit uiteindelijk niet gelukt. Met de OC is er afgesproken dat de bekostiging van de shirts gedeeltelijk met OC geld en een sponsorloop door kinderen bekostigd kan worden.

Educatief partnerschap

De factsheet is tot stand gekomen en deze is gedeeld met het team en wordt ook nageleefd. De nieuwe manier van gespreksvoering is hierin ook opgenomen. Ouders worden tijdig betrokken in de ontwikkeling van hun kind en de toegang tot leerkracht, directie en IB is

laagdrempelig.

Continueren van HGW-cyclus/zorgstructuur en doortrekken naar groepen 1-2

Alle leerkrachten werken met het nieuwe format van de weekplanning. Het is van belang dat we monitoren of deze ook daadwerkelijk goed ingevuld worden om zo de continuïteit van kwaliteit te kunnen waarborgen.

De factsheet HGW cyclus is niet opnieuw aangepast en gedeeld, omdat de huidige versie nog kloppend is.

Eind oktober zijn schoolbreed de vragenlijsten Kindbegrip afgenomen, ingevuld door zowel leerlingen (alleen 5 t/m 8) als alle leerkrachten. Leerkrachten hebben de antwoorden geanalyseerd en hier acties op uitgezet. IB loopt nog langs deze gegevens en vraagt na waar nodig. Ook wordt er een schoolbrede analyse geschreven. In een factsheet staan alle gemaakte afspraken.

5. Bijlage