

**OBS DE  
WIEKSLAG**



Schoolontwikkelingsplan  
2024-2025

Opgesteld door: Jessie Lucas en Fred de Wildt, juni 2024

## 1. Inleiding

In het schoolontwikkelingsplan zijn de beleidsvoornemens uit het schoolplan 2023-2027 nader uitgewerkt. Beschreven staat wat wij in juli 2025 bereikt willen hebben, het lange termijnperspectief, de tussendoelen en de activiteiten voor het schooljaar 2024-2025.

Dit plan zal als leidraad fungeren voor het gehele team. Het document is gericht op het verder verbeteren van de onderwijskwaliteit, het verder verbeteren van de schoolprestaties van de leerlingen en de professionalisering van het team.

Alle gestelde doelen worden jaarlijks met het team geëvalueerd, indien nodig bijgesteld en getoetst aan onze missie en visie.

### 1.1. Verbeterpunten

Voor de invulling van de verbeterpunten in het schoolontwikkelingsplan hebben we de volgende bronnen geraadpleegd:

- Rapportage audit voorjaar 2024;
- Lesbezoeken;
- Toetsresultaten en de analyse hiervan over het schooljaar 2023-2024;
- Aandachtspunten en evaluaties voortkomend uit door het team aangedragen verbeterpunten;
- Schoolplan 2023-2027;
- Koersplan ISOB.

De ontwikkelpunten zijn voorzien van concrete streefdoelen en heldere maatregelen. In het plan van aanpak is tevens de monitoring van de aanpak vastgelegd. De resultaten van de aanpak worden frequent (tenminste ieder half jaar) gemeten, gerapporteerd, geanalyseerd en op basis hiervan worden aanbevelingen geformuleerd, die tot maatregelen moeten leiden en zo nodig tot bijstelling van de aanpak te komen. Deze momenten worden vastgelegd in het plan van aanpak. Dit alles is gericht op het tijdig behalen van de vastgestelde doelen. Deze aanpak wordt gekenmerkt als PDCA (plan-do-check-act).

### 1.2 Verantwoording en prioritering

Dit verbeterplan wordt gebruikt als sturingsdocument en concrete verbeteragenda. Er worden geen concessies gedaan aan de doelen en activiteiten/mijlpalen van het plan. De activiteiten worden gevolgd en regelmatig besproken. Successen worden geborgd in onderwijsplannen voor de specifieke vakgebieden.

Een uitgebreider verslag van de al dan niet behaalde doelen van afgelopen schooljaar staat beschreven in het jaarverslag 2023-2024.

Op 6 juni 2024 is het plan besproken met het team en op 17 juni 2024 vastgesteld door de MR.

## 2. Ontwikkelteams

Alle leerkrachten participeren op basis van affiniteit en/of expertise in een ontwikkelteam. Voor elk ontwikkelteam is een ambitiekaart opgesteld waarop een concreet doel geformuleerd staat. Dit doel is afkomstig uit het schoolontwikkelingsplan. We hebben gekozen voor de volgende domeinen:

1. Rekenen
2. Taal
3. Lezen
4. Burgerschap
5. Rots & water
6. DPL
7. Boeiend leren

De ambitiekaart is vormgegeven volgens de Plan-Do-Check-Act-systematiek. Gedurende het schooljaar maar in elk geval aan het eind van het schooljaar beschrijft het ontwikkelteam de behaalde doelen en de beoogde doelen voor het nieuwe schooljaar.

### 3. Schoolontwikkelingsplan 2024-2025

#### Ontwikkelpunt 1: ONDERWIJS & KWALITEIT

<i>Doel</i>	<i>Hoe</i>	<i>Betrokkenen</i>	<i>Tijd</i>	<i>Borgen (beschrijven)</i>
1. Aanbod voor burgerschapsonderwijs is beredeneerd	Evaluatie van het aanbod en opstellen planning nieuwe schooljaar.	Hele team OT <sup>1</sup>		Onderwijsplan burgerschap
Extra aandacht!	➤ Burgerschap staat hoog op de agenda van de inspectie!			
2. Opbrengsten rekenen zijn verbeterd	Rekenlessen worden gegeven volgens het DPL-model. Klassenbezoeken en collegiale consultatie inzetten ter versterking van dit proces. Rekenspecialist opleiden  Analyse van de leerresultaten a.d.h.v. 4D-systematiek	OT  teamlid  ib-er, leerkrachten en directie.	Feb 2024 Juni 2025	Handelingskalender en Onderwijsplan rekenen   Analysedocument
3. Leesonderwijs (inhoud en aanbod) is vernieuwd	Team heeft in juni 2024 besluit genomen over de in te voeren leesmethode voor technisch- en begrijpend lezen. Heroverweging van Blink Lezen aan de hand van de ervaringen.  Samenwerking met leesconsulent van de regionale bibliotheek continueren. Coördinatie van leesactiviteiten door leesspecialist.  Analyse van de leesresultaten a.d.h.v. 4D-systematiek	OT  Team  Teamlid Leesconsulent  Leesspecialist, ib-er en leerkrachten	Okt 2024     Feb 2024 Juni 2025	Handelingskalender en Onderwijsplannen voor aanvankelijk, technisch en begrijpend lezen.     Handelingskalender en Analysedocument
4. Rots en Water	Basistraining voor alle leerkrachten. Opstellen onderwijsplan Rots & Water	Team OT	Sept 2024 Sept 2024	Onderwijsplan sociaal/emotioneel Schoolveiligheidsbeleid
5. Invoering nieuwe methode Staal Taal	Scholingsmoment team Monitoren invoeringstraject en gebruik	team OT	Sept 2024	Onderwijsplan taal/spelling

<sup>1</sup> OT = Ontwikkelteam

	In handelingskalender de groeps- en lesobservaties opnemen Groeps- en lesobservaties worden uitgevoerd door ib-er en directeur a.d.h.v. kijkwijzer DPL.	Ib-er en directeur OT	Okt 2024 Febr 2025 Mei 2025	Handelingskalender Kijkwijzer DPL
6. Leerling in beeld	De mogelijkheden van LIB en de resultatenmonitor onderzoeken. Het toets rooster evalueren. Welke toetsen nemen we af en wanneer.	OT Team Intern begeleider	Okt 2024 Jan 2025	Handelingskalender

### Ontwikkelpunt 2: WERKGEVERSCHAP

<i>Doel</i>	<i>Hoe</i>	<i>Betrokkenen</i>	<i>Tijd</i>	<i>Borgen (beschrijven)</i>
1. Vakbekwaamheid leerkrachten onderhouden, verbeteren en/of versterken	Uit analyse, gesprekken en klassenbezoeken kan blijken dat coaching gewenst is. Aanbod aanbieden en begeleiden.	Directie en ib-er Externe coach	Hele jaar	Analysedocument, handelingskalender, professionaliseringplan, verslagen gesprekscyclus
2. School biedt stageplaatsen aan voor stagiaires MBO en HBO	Stagiaires weten de weg naar de school te vinden. Stageplaats moet wel passen bij leerkracht én groep. Veelal gaat het om snuffelstages, maar ook stagiaires van MBO en HBO zijn welkom. Dit schooljaar voorzien we in een stageplaats voor een LIO-er	Directie  mentor	Hele jaar	

### Ontwikkelpunt 3: VERBINDING

<i>Doel</i>	<i>Hoe</i>	<i>Betrokkenen</i>	<i>Tijd</i>	<i>Borgen (beschrijven)</i>
1. Team voelt zich verbonden met elkaar	We nemen de tijd voor verbinding! Dagelijks starten we met een briefing en is er een gezamenlijke pauze.  Elk teamoverleg wordt gestart met een verbindende activiteit. Jaarlijks organiseren we een teamuitje. Hiervoor is budget beschikbaar.	Team  Organisatiecomité	8:10 uur en 14:15 uur  Juni 2025	Werkverdelingsplan
2. Ouders voelen zich betrokken bij de school	We organiseren regelmatig momenten waar voor ouders expliciet uitgenodigd worden (ouderinloop). De gesprekscyclus met ouders evalueren (zie oudertevredenheids-onderzoek).	Team  Team en MR	Hele jaar  April 2025	Handelingskalender Gesprekscyclus in schoolgids

3. School is verbonden met het dorp	School sluit zoveel mogelijk aan bij activiteiten in het dorp (carnaval, kermis, sport & spel). School onderhoudt contact met 'September' en het dorps huis.	team directie	Hele jaar	Van activiteiten wordt verslag gedaan in nieuwsbrief en plaatselijke krant
4. Medewerkers voelen zich verbonden met ISOB	Stimuleren dat de leerkrachten deelnemen aan bovenschoolse studiedagen, masterclasses en bijeenkomsten.	directie	Hele jaar	Jaarplanning en werkverdelingsplan (taakuren)

#### Ontwikkelpunt 4: TOEKOMSTBESTENDIGHEID

<i>Doel</i>	<i>Hoe</i>	<i>Betrokkenen</i>	<i>Tijd</i>	<i>Borgen (beschrijven)</i>
1. Realiseren kindcentrum en verstevigen samenwerking met Forte	Maandelijks werkbespreking tussen directeur en manager opvang om de lopende ontwikkelingen door te nemen en af te stemmen. Actiepunten zijn o.a.: ➤ Overdracht opvang > onderwijs: in het bijzonder bij leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte is voor aanvang van de start in groep 1 overleg met pedagogisch medewerkster, leerkracht en ib-er. Eventueel wordt hiervoor een MDO georganiseerd. ➤ Afstemming activiteiten > de jaarplanning wordt afgestemd tussen peuterschool en groep 1-2 ➤ Aantrekkelijke werkgever zijn door het creëren van combinatie-functies tussen opvang en onderwijs. ➤ Afstemmen van de begroting ➤ Meer communiceren dat we een kindcentrum zijn (ook op de gevel van het gebouw!).	Directeur en manager opvang  Leerkracht en ib-er  PM-er en leerkrachten  Directie  Directie en manager opvang	Maandelijks overleg met Forte   Sept 2024  Okt. 2024  Januari 2025	Regels en routines vastleggen in een samenwerkingsdocument.   Jaarplanning  Formatieplan Begroting 2025
2. Leerlingenaantal ligt in februari 2025 rond 180 leerlingen	WachtlIJst voor kinderopvang is onderwerp van gesprek op bestuurlijk niveau. Er wordt gezocht naar een extra locatie nabij de school. Website is up-to-date met relevante en min of meer statische informatie. School staat regelmatig in de plaatselijke kranten met een verslag van de activiteiten	ISOB en Forte  Administratie  Directie	Okt 2024  Hele jaar	Contentkalender

## Ontwikkelpunt 5: PROFESSIONELE RUIMTE

<i>Doel</i>	<i>Hoe</i>	<i>Betrokkenen</i>	<i>Tijd</i>	<i>Borgen (beschrijven)</i>
1. Opstellen van professioneel statuut	Volgens de Wet Beroep Leraar moet vanaf 1 augustus 2017 elke school of onderwijsinstelling een professioneel statuut hebben. De wet schrijft voor dat er een statuut komt, maar niet hoe dat statuut er uit moet zien. In de wet wordt bepaald dat de leraar voldoende professionele ruimte moet hebben met betrekking tot het vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch proces in de klas en de school. Een leraar heeft voldoende professionele ruimte nodig om zijn werk goed te kunnen uitvoeren. Dat sluit aan bij de Code Goed Bestuur. Daarin heeft het primair onderwijs afgesproken dat de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden belegd. ISOB levert een format.	Directie en team  ISOB	Jan 2025	Document professioneel statuut
2. Professionaliseringsplan	Jaarlijks stellen we een professionaliseringsplan op dat aansluit bij de ontwikkeldoelen van de school. Daarnaast hebben de leerkrachten de mogelijkheid om een keuze te maken uit het aanbod dat aansluit bij hun individuele behoeftes. Hiervoor is het persoonlijke budget beschikbaar.	Directie  Team	Sept 2024  Mei 2025	Professionaliseringsplan en verslagen gesprekscyclus
3. Innovatief onderwijsconcept BOEIEND ONDERWIJS verder uitwerken. Bedoeling van Boeiend Onderwijs is bij iedereen duidelijk: 'niet ketenen, maar boeien!	Bedoeling van boeiend leren verder uitwerken met team- en scholingsbijeenkomsten. Ouders meenemen in het traject met een ouderavond. Ontwikkelingstraject om de ontwikkelingen op het gebied van kwalitatief hoogstaand onderwijs als lerende organisatie vormgeven vanuit een levende missie, waarden en visie. Leidraad daarbij is de mindmap opbrengstgericht onderwijs. Tijdens het traject is het leren van iedereen in samenhang in de lerende school het uitgangspunt, waarbij de focus ligt op: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Een heldere en levende missie, waarden en visie voor iedereen;</li> <li>➤ Samen-werken aan kwalitatief hoogstaand boeiend onderwijs;</li> <li>➤ Gereedskapskist vullen vanuit kennis over het brein;</li> <li>➤ Teamleren ontwikkelen door mensen krachtgericht te verbinden aan elkaar;</li> <li>➤ Gezamenlijk (systeem-)taal leren spreken.</li> </ul> Onder begeleiding van 'Leren van Verbinding' gaan we dit traject uitvoeren op twee studiedagen en twee coachingsdagen met lesbezoeken en plenaire terugkoppeling. Interne coach 'Dynamische schooldag' opleiden	OT  Team en 'Leren in Verbinding'         leerkracht	Twee studiedagen en twee coachingsdagen         Verspreid over schooljaar  Ouderavond in maart 2025	Inzichten vastleggen in visiedocument

#### 4. Professionaliseringsplan 2024-2025

Aan de ontwikkeldoelen hebben we drie professionaliseringsdoelen gekoppeld. Deze staan hieronder verder uitgewerkt.

Professionaliseringsdoel 1:

##### **Opbrengstgericht werken**

Analyseert gegevens over de vorderingen van de leerlingen volgens 4D-methodiek.

Stemt de instructie af op relevante verschillen tussen leerlingen.

Is zich bewust van zijn/haar rol op het effect van het onderwijs.

	Professionalisering-activiteiten <b>basis</b>	<b>Intensief</b>	<b>Verdiepend</b>
De leerkracht analyseert de toetsgegevens. Centraal staat de vraag: wat is het effect van mijn onderwijs geweest?	De intern begeleider coördineert het opbrengstgesprek. De intern begeleider stelt zich steeds meer coachend op.	Opleiden van een interne specialist voor rekenen. Deze specialist wordt nauw betrokken bij de analyse van de resultaten.  De leerkrachten maken aan de hand van de LIB toetsen een analyse.	Netwerkbijeenkomsten met alle intern begeleiders van het bestuur.  De nieuwe IB-er volgt de opleiding tot kwaliteits-coördinator. Daarnaast volgt zij een training voor het correct invullen van het Topdossier.
De leerkracht stemt het onderwijsaanbod af op de analyses en conclusies en stelt hierbij hoge verwachtingen.	De intern begeleider biedt hiervoor de juiste tools en modellen aan. Zij zorgt voor inscholing en begeleiding van dit traject.	Begeleiding van IB op basis van hulpvragen/behoefte  De leerkrachten beschrijven hun bevindingen en maken de koppeling met de dagelijkse praktijk in het logboek.  De leerkrachten zijn (indien haalbaar) bij de mdo's aanwezig. Zij maken hiervoor in samenwerking met de intern begeleider het topdossier.	Begeleiding van de intern begeleider op basis van hulpvragen/behoefte



Professionaliseringsdoel 2:

**Doordacht Passend Lesmodel (DPL)**

De leerkracht gebruik de leertijd effectief.

De leerkracht biedt leerlingen een structuur om zelfstandig te werken.

De leerkracht geeft leerlingen ontwikkelingsgerichte feedback op zelfstandigheid, kwaliteit van samenwerken (product en proces).

Zorgt voor interactieve instructie- en werkvormen.

De fasen van het instructiemodel zijn zichtbaar tijdens alle rekenlessen.

	Professionalisering-activiteiten <b>basis</b>	<b>Intensief</b>	<b>Verdiepend</b>
De leertijd wordt effectief besteed.	Het ontwikkelteam zorgt voor afstemming en borging. Zij stellen zich coachend op en bieden ondersteuning.  Tijdens de lesbezoeken wordt het observatie instrument effectieve leertijd gebruikt.	Per bouw gaan de leerkrachten in gesprek over de inzet en het doel van de weektaak. (Zelfwerken VS zelfstandige verwerking)	
De leerkracht geeft de leerlingen ontwikkelingsgerichte feedback op proces en product.			Tijdens de training Boeiend Leren (voor het hele team) wordt expliciet aandacht besteed aan het geven en ontvangen van feedback.
Tijdens de instructie zijn de ik-wij-jullie-jij fasen duidelijk te herkennen (aandachtspunt: differentiatie in de instructie)	De leerkrachten krijgen minimaal 3x per jaar een lesbezoek aan de hand van de DPL-kijkwijzer. De les wordt nabesproken. De lesbezoeken worden uitgevoerd door de directeur en de ib-er.	Naar aanleiding van de lesbezoeken en observaties wordt extra training en begeleiding op maat gefaciliteerd. Collegiale consultatie a.d.h.v. een kijkvraag met aansluitend een feedbackgesprek. Kwaliteitsstandaard maken van het DPL-model.	

Elementen uit het DPL worden boeiend gemaakt, zoals een pakkende start en een pakkend slot.	Alle leerkrachten volgen de teamtrainingen over Boeiend Leren.		
---	--	--	--

Professionaliseringdoel 3:

**Boeiend leren**

Leerlingen zijn actief gericht op leren.  
 Leert leerlingen reflecteren.  
 Leert leerlingen leer- en denkstrategieën aan.  
 Bevordert het toepassen van het geleerde.  
 Richt een leeromgeving in, die uitdagend en boeiend is.  
 Maakt deel uit van een lerende organisatie.

	Professionalisering-activiteiten <b>basis</b>	<b>Intensief</b>	<b>Verdiepend</b>
De leerkracht creëert betekenisvolle leersituaties en bevordert leer- en denkstrategieën.	Ontwikkeltraject o.l.v. Leren in Verbinding over boeiend onderwijs. Lesbezoeken en coaching maken onderdeel uit van het traject.		Ontwikkelteam wordt opgeleid tot stuurteam, zodat zij het team kunnen ondersteunen bij deze ontwikkeling en kunnen zorgdragen voor borging. Leerkracht wordt opgeleid tot coach 'Dynamische schooldag'
Betrokkenheid van leerlingen is minimaal 80% (In. zitten op het puntje van hun stoel)	Idem		Idem
In het lokaal is leren zichtbaar.	Idem		Idem
De school als lerende organisatie.	Het traject Boeiend Leren stimuleert het gesprek met elkaar over het onderwijs door samen lessen voor te bereiden. In dit traject leren de leerkrachten feedback geven én ontvangen.		