

Schoolplan

S

2024
-
2028



Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
H1 Het profiel van onze school: wie zijn we?	5
1.1 De externe context van onze school (SKA3).....	5
1.2 De interne context van de school (SKA1)	10
1.3 Missie en visie (SKA1)	12
H2 De huidige situatie: waar staan we nu?.....	15
2.1 Beschrijving onderwijsleerproces (OP0 t/m OP6).....	15
2.2 Zelfevaluatie op drie niveaus (SKA2, OR1, OR2, OP0 t/m OP6)	22
H3 Ambities: wat willen we bereiken?.....	33
3.1 Lange termijn doelen (SKA1)	33
3.2 Implementatie (SKA1)	39
H4 HR-beleid (SKA2).....	42
4.1 Personeel binden en boeien	42
4.2 Professionele cultuur doorontwikkelen	44
4.3 Inhoudelijke professionalisering van het personeel	46
4.4 Systematisch werken aan kwaliteit	46
4.5 Doelen HR.....	48
Bijlagen.....	53

Inleiding

De Steijaert valt, samen met 19 andere locaties voor primair onderwijs in de gemeenten Alphen aan den Rijn en Nieuwkoop, binnen het bestuur van MorgenWijzer. MorgenWijzer is een jonge organisatie waar mensen gezamenlijk leren en ontwikkelen, ieder vanuit eigenheid. De focus voor 2024-2028 ligt op het ontwikkelen van heldere schoolprofielen waarin het gemeenschappelijke van MorgenWijzer en de eigenheid van de school samenkomen. Het bestuur heeft een aantal ambities geformuleerd:

- Iedere school kenmerkt zich door een goede positionering in de wijk en werkt hierin samen met partners en ouders;
- Iedere school heeft een geïntegreerd en beredeneerd aanbod op basis van de behoeften van de leerlingen;
- Iedere school biedt uitstekend lees-, taal- en rekenonderwijs.

In onderstaand stuk beschrijven we hoe we werken aan deze bestuurlijke en aan onze schooleigen ambities. In hoofdstuk 1 beschrijven we het profiel van De Steijaert. Daarna beschrijven we de huidige situatie (hoofdstuk 2). Vanuit het profiel en de huidige situatie stellen we lange en korte termijn ambities op (hoofdstuk 3) en tot slot werken we uit hoe we de ambities gaan verwezenlijken met behulp van het personeelsbeleid (hoofdstuk 4).

Er is geen apart hoofdstuk gericht op het kwaliteitsbeleid en de kwaliteitscultuur van De Steijaert. Doorheen het document laten we zien hoe we binnen onze school cyclisch werken aan de kwaliteit van het onderwijs, onder andere doordat we zichtbaar maken dat de PDCA-cyclus ook doorlopen is in de ontwikkeling van dit plan. In het kwaliteitsbeleid van MorgenWijzer staat beschreven hoe we binnen onze organisatie werken aan kwaliteit.

Wie zijn we

01



H1 | Het profiel van onze school: wie zijn we?

In het schoolprofiel beschrijven we wie we zijn. Bij het opstellen van dit profiel kijken we naar de interne en externe context. Hierdoor sluit het aan op de populatie van de school en de ontwikkelingen binnen en rondom de school.

1.1 De externe context van onze school (SKA3)

De externe context van de school beïnvloedt het onderwijs en het leren van de leerlingen. We onderscheiden hierbij verschillende actoren en ontwikkelingen.

1.1.1 Externe ontwikkelingen

Onze school bevindt zich in een snel veranderende wereld. Een aantal externe ontwikkelingen zal de komende jaren het meest relevant zijn en stelt de school voor verschillende uitdagingen:

- **Kansengelijkheid**
Hoe kunnen wij als school, samen met onze partners, de kansengelijkheid vergroten?
- **Inclusiever onderwijs**
Welke samenwerkingen kunnen we aangaan om een volledig aanbod van voorzieningen in de regio te realiseren en een sluitende aanpak tussen onderwijs en jeugdzorg te waarborgen?
- **Burgerschap**
Hoe geven we vorm aan het burgerschapsonderwijs op onze school?
- **Digitalisering**
Hoe ontwikkelen en behouden we digitale geletterdheid op school?
Welke digitale leermiddelen kunnen we inzetten om het onderwijs aantrekkelijker, effectiever en meer adaptief te maken?
Wat zijn de mogelijke nadelen van digitalisering, en hoe gaan we daar als school mee om?
- **Tekort aan leraren en directeuren**
Hoe kunnen we zowel bestaande als nieuwe medewerkers blijven motiveren en aan ons binden?
Welke mogelijkheden zijn er om het onderwijs anders te organiseren, zodat de continuïteit gewaarborgd blijft?

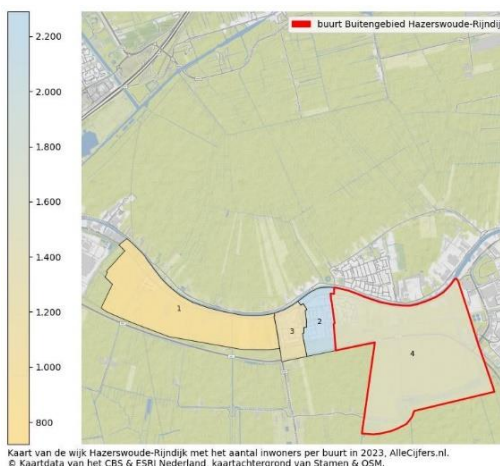
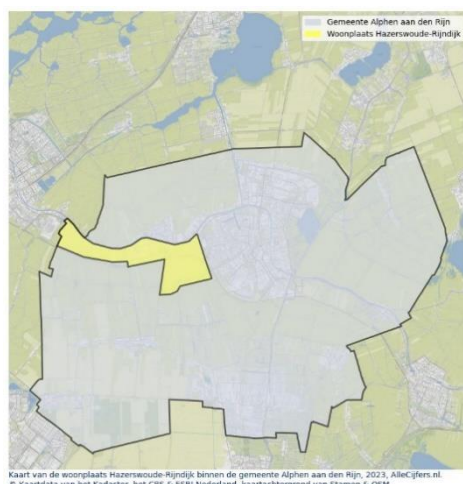
1.1.2 Overheid

In het kader van ontwikkelingen rondom kansengelijkheid en burgerschap legt de overheid de komende jaren extra nadruk op het verbeteren van basisvaardigheden. Onderzoeken laten zien dat de beheersing van deze vaardigheden vaak niet voldoende is. Dit heeft een negatieve invloed op de kansen later in het leven en op de maatschappij als geheel.

Sinds augustus 2023 heeft de inspectie een aparte standaard opgenomen in het onderzoekskader. In deze standaard kijkt de inspectie naar het curriculum voor Nederlandse taal, rekenen-wiskunde en burgerschap. De inspectie verwacht dat de school bewuste keuzes maakt in de planning en uitvoering van dit curriculum.

1.1.3 Wijkenmerken

De Steijaert is een openbare school in het forensendorp Hazerswoude-Rijndijk. Het merendeel van de leerlingen komt uit het eigen dorp. Bij nadere analyse van de leerlingpopulatie blijkt dat 85% van onze leerlingen uit het Buitengebied of de wijk Zonneveld komt. De overige 15% woont op de Rijndijk, in Rhynenburg of buiten Hazerswoude-Rijndijk.



In onderstaande tabel beschrijven we de belangrijkste kenmerken van de wijk Buitengebied en de wijk Zonneveld, ten opzichte van Hazerswoude-Rijndijk en Alphen aan den Rijn.

Tabel 1. Kenmerken van de wijk

	Hazerswoude-Rijndijk (totaal)	Buitengebied (Nummer 4 op kaart)	Zonneveld (Nummer 2 op kaart)	Alphen
Aantal wonende leerlingen		50	72	
Eigendommen	Koop: 67% Sociale huur: 24% Overig: 9 %	Koop: 75% Sociale huur: 23% Overig: 2%	Koop: 64% Sociale huur: 28% Overig: 8%	Koop: 62% Sociale huur: 26% Overig: 12%
Type woningen	Eengezins: 76% Meergezins: 24%	Eengezins: 86% Meergezins: 14%	Eengezins: 81% Meergezins: 19%	Eengezins 58% Meergezins: 42%
Burgerlijke staat	Gehuwd: 41,1% Ongehuwd: 47,6% Gescheiden: 7,1%	Gehuwd: 47,1% Ongehuwd: 44,1% Gescheiden: 5,7%	Gehuwd: 38,7% Ongehuwd: 49,9% Gescheiden: 7,4%	Gehuwd: 39,5% Ongehuwd: 47,8% Gescheiden 8,2%
Autochtoon of migratieachtergrond	Autochtoon: 86% Westers: 8% Niet westers: 6%	Autochtoon: 88% Westers: 6% Niet westers: 6%	Autochtoon: 85% Westers: 8% Niet westers: 7 %	Autochtoon: 74,63% Westers: 10,87% Niet westers: 14,49%
Opleidingsniveau	Laag: 24,9% Middel: 49% Hoog: 26,1%	Laag: 24,4% Middel: 52,9% Hoog: 22,7%	Laag: 25,5% Middelbaar: 50,6% Hoog: 23,5%	Laag: 25,9% Middel: 42,9% Hoog: 31,2
Inkomen	€ 30.000	€30.600	€27.500	€31.974

Conclusie

Uit de tabel blijkt dat

- Het percentage sociale huurwoningen in de wijk Zonneveld hoger is dan het gemiddelde van Hazerswoude-Rijndijk, en ook hoger dan het gemiddelde van Alphen aan den Rijn.
- Het percentage gezinnen dat in eengezinswoningen woont, is in Hazerswoude-Rijndijk beduidend hoger dan in Alphen aan den Rijn.
- Het aantal gehuwde mensen in de wijk Buitengebied is hoger dan het gemiddelde.
- Het percentage hoogopgeleiden in de wijken Buitengebied (22,7%) en Zonneveld (23,5%) is lager dan het gemiddelde van Hazerswoude-Rijndijk (26,1%), en aanzienlijk lager dan het gemiddelde in Alphen aan den Rijn (31,2%).
- Het gemiddelde inkomen in de wijk Zonneveld ligt ruim onder het gemiddelde van zowel Hazerswoude-Rijndijk als de gemeente Alphen aan den Rijn.

1.1.4 Ontwikkelingen in de wijk

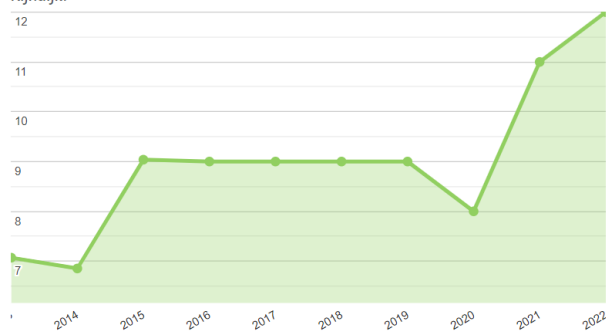
Momenteel zijn er verschillende nieuwbouwprojecten rondom de school, met oplevering tussen het laatste kwartaal van 2023 en het tweede kwartaal van 2025. Het gaat hierbij om zowel woningen in de vrije huursector als koopwoningen in het hogere segment. De verwachting is dat deze projecten vooral huishoudens zullen aantrekken met een hoger dan modaal inkomen en/of tweeverdieners. Het is echter nog moeilijk te voorspellen welk percentage van de nieuwe bewoners voor De Steijaert zal kiezen.

De gemeente onderzoekt de mogelijkheden voor samenwerking tussen sportverenigingen, het buurtcentrum en het basisonderwijs in Hazerswoude-Rijndijk. Dit zou in de toekomst kunnen leiden tot nieuwe huisvesting voor De Steijaert. Op het moment van schrijven is hier echter nog niets concreets over bekend.

In 2021 en 2022 was er een stijging in het aantal geboorten in Hazerswoude-Rijndijk ten opzichte van voorgaande jaren. Dit betekent dat er in 2025 en 2026 een toename van kleuteraanmeldingen wordt verwacht. Of deze trend zich voortzet, is momenteel nog onzeker.

Geboorte per 1.000 inwoners [↗](#)

Er zijn 12 baby's per 1.000 inwoners geboren in 2022 in de woonplaats Hazerswoude-Rijndijk.



1.1.5 Scholen

In het voedingsgebied van De Steijaert is er één andere basisschool, namelijk De Tweeklank. Op dit moment heeft De Tweeklank iets minder dan twee keer zoveel leerlingen als De Steijaert. De Tweeklank biedt onderwijs vanuit een katholieke identiteit. Vanwege de denominatie (geloofsrichting of levensbeschouwelijke stroming) van de scholen, kiezen sommige ouders bewust voor de school die past bij hun overtuiging. Echter, er is ook een groep ouders die hun keuze baseert op factoren zoals persoonlijke ervaringen, schoolgrootte, de missie en visie van de school, de sfeer op school, enzovoort.

De twee scholen in Hazerswoude-Rijndijk onderhouden contact en werken samen wanneer dat nodig is. Op het gebied van passend onderwijs en ondersteuning van alle leerlingen in Hazerswoude-Rijndijk heeft De Steijaert de ambitie om deze samenwerking te versterken.

1.1.6 Maatschappelijke organisaties

In de wijk waar de school staat, zijn verschillende maatschappelijke organisaties actief, zoals de katholieke kerk, jeugdwerk, sport- en speeltuinverenigingen, de bibliotheek, scouting, het buurthuis, Tom in de Buurt en Actief Rijnwoude.

Binnen de gemeente Alphen aan den Rijn wordt al enkele jaren samengewerkt tussen de gemeente, maatschappelijke partners en het onderwijs binnen de subsidieregeling Preventie. Met deze regeling streeft de gemeente naar vitale, gezonde en zelfstandige inwoners die voor elkaar zorgen en actief deelnemen aan de samenleving en de arbeidsmarkt.

1.1.7 Samenwerking partners en ouders

Partners

Op De Steijaert werken we samen met diverse partners om onze maatschappelijke opdracht te vervullen en onze organisatie te versterken. Vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid streven we naar het best mogelijke onderwijs voor al onze leerlingen.

Om continuïteit in de ontwikkeling van kinderen te waarborgen, werken we samen met kinderopvang en het voortgezet onderwijs. In ons schoolgebouw is kinderopvangorganisatie Junis gevestigd, waarmee we opvang en onderwijs bieden aan kinderen van 0 tot en met 12 jaar. Junis is momenteel betrokken bij de festiviteiten van De Steijaert, en in de toekomst willen we de samenwerking uitbreiden naar het onderwijsleerproces. Dit begint met een wederzijds inzicht in het aanbod van beide organisaties. Hoe kunnen we op elkaar aansluiten? Daarnaast is er de wens om een gezamenlijk aanbod te creëren voor de oudste kinderen van Junis.

Onze samenwerking met het voortgezet onderwijs wordt gekenmerkt door een warme overdracht. Dit betekent dat we onze leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op hun overstap naar het VO. Tijdens de warme overdracht bespreken we het onderwijsaanbod, de eventuele ondersteuningsbehoefte en de leerlingkenmerken. Na een half jaar volgt een evaluatie waarbij de bevindingen door de VO-school met ons worden gedeeld.

Voor passend en inclusief onderwijs werken we samen met het Samenwerkingsverband Rijnstreek, de gemeente, jeugdhulp en het voortgezet onderwijs om passende ondersteuning te bieden en een sluitend onderwijssysteem te creëren.

In het kader van zorg onderhouden we contact met:

- Ondersteuningsteam MorgenWijzer
- Centrum voor Jeugd en Gezin
- Oog voor Thuis
- Schoolarts en schoolverpleegkundige
- Logopedist
- Leerplichtambtenaar
- Wijkagent

Ouders

De betrokkenheid van ouders bij de ontwikkeling van hun kinderen vinden we erg belangrijk. Ouderbetrokkenheid houdt in dat ouders zich (mede)verantwoordelijk voelen voor de schoolontwikkeling van hun kinderen. Dit gebeurt vooral thuis en draagt in belangrijke mate bij aan het leerproces en de ontwikkeling van leerlingen. Sterke ouderbetrokkenheid leidt tot gedeelde verantwoordelijkheid en bevordert het welzijn en de prestaties van leerlingen. Het heeft een positieve invloed op hun werkhouding, sociaal-emotioneel functioneren en schoolprestaties.

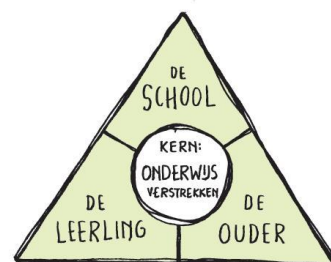
Op De Steijaert stimuleren we ouderbetrokkenheid op verschillende manieren. Aan het begin van het jaar voeren we afstemmingsgesprekken met alle ouders/verzorgers, waarin ouders aan de leerkracht vertellen over hun kind. Zo kunnen we direct inspelen op de onderwijsbehoeften van de leerling. In november volgt een voortgangsgesprek waarin ouders worden geïnformeerd over de voortgang van hun kind. Daarnaast ontvangen leerlingen twee keer per jaar een rapport (in februari en juli). Na het eerste rapport vinden er 10-minutengesprekken plaats, en na het tweede rapport zijn deze gesprekken optioneel of op aanvraag van de leerkracht. In groep 7 en 8 wordt het 10-minutengesprek in januari vervangen door een adviesgesprek. Tussentijds is er altijd ruimte voor overleg als dat nodig is. Communicatie gedurende het jaar verloopt via het ouderportaal BasisOnline, waar klassenberichten, nieuwsbrieven en belangrijke informatie over leerlingen gedeeld worden.

Ouderinspraak wordt op De Steijaert georganiseerd via de Ouderraad (OR) en de Medezeggenschapsraad (MR). We hechten veel waarde aan de betrokkenheid van ouders bij schoolactiviteiten. De Ouderraad organiseert en voert verschillende activiteiten uit gedurende het schooljaar. De OR bestaat uit een groep enthousiaste ouders en twee leerkrachten, en vergadert elke zeven weken.

Elke school is verplicht om een Medezeggenschapsraad (MR) te hebben. De MR bestaat uit een afvaardiging van leerkrachten en ouders. De raad heeft instemmingsbevoegdheid bij zaken zoals het vaststellen of wijzigen van het jaarplan, en adviesbevoegdheid bij zaken zoals het lesrooster of het financiële meerjarenbeleid.

Leerling

Ook de leerling zelf speelt een belangrijke rol in zijn of haar ontwikkeling. Op De Steijaert is er sprake van een driehoeksverhouding tussen ouders, school en de leerling. Deze samenwerking vormt de basis voor de optimale ontwikkeling van de leerling.



1.2 De interne context van de school (SKA1)

Een goede analyse van de leerlingenpopulatie is essentieel om het onderwijs af te stemmen op specifieke onderwijsbehoeften. We hebben de kenmerken van de leerlingenpopulatie van De Steijaert in kaart gebracht aan de hand van vier vragen:

1. In welke omgeving groeien de leerlingen op? (Omgevingskenmerken)
2. Hoe heterogeen is de populatie? (Heterogeniteit)
3. Is de leerlingenpopulatie stabiel? (Stabiliteit)
4. Welke kenmerken hebben de leerlingen? (Leerlingenkenmerken)

1.2.1 Omgevingskenmerken

Wanneer we kijken naar de omgevingskenmerken van de populatie, zijn deze gemiddeld gunstig. Dit blijkt uit de gemiddelde, maar stijgende schoolweging.

De stijging van de schoolweging kan (gedeeltelijk) worden verklaard door een toename van het aantal NT2-leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond, waaronder ook leerlingen uit Oekraïne.

Opvallend is dat de schoolweging van De Steijaert hoger is dan die van De Tweeklank, hoewel beide scholen dicht bij elkaar liggen in hetzelfde dorp. Het verschil in schoolweging kan mogelijk verklaard worden door de kenmerken van het voedingsgebied. Het lijkt erop dat gezinnen die voor De Tweeklank kiezen, uit andere wijken komen met andere sociaal-economische kenmerken. Op basis van de huidige populatie moet De Steijaert in staat zijn om gemiddelde onderwijsresultaten te behalen. Gezien de nieuwbouwprojecten en het type woningen dat gebouwd wordt, verwachten we dat vooral tweeverdieners en hoger opgeleiden zich in de wijk zullen vestigen, wat mogelijk de samenstelling van de leerlingpopulatie zal beïnvloeden. Welk percentage van deze nieuwe bewoners voor De Steijaert zal kiezen, is op dit moment moeilijk te voorspellen.

Tabel 2. Schoolweging van Steijaert

Omgevingskenmerken	2020	2021	2022	2023
Schoolweging	30,3	30,74	31,3	31,25

1.2.2 Heterogeniteit populatie

Het CBS berekent een spreidingsgetal voor de kenmerken van de populatie. Een spreidingsgetal tussen 5,5 en 6,5 wordt als gemiddeld beschouwd. Hoewel het spreidingsgetal van De Steijaert in de loop der jaren licht stijgt, deels door een toename van NT2-leerlingen, heeft de school nog steeds een gemiddelde spreiding. Dit betekent dat de school een gemiddelde mate van differentiatie moet toepassen om het onderwijs passend te maken voor de groep of individuele leerlingen.

Tabel 3. Spreiding van De Steijaert .

Omgevingskenmerken	2020	2021	2022	2023
Spreiding	5,55	5,63	5,94	5,97

1.2.3 De stabiliteit van de populatie

Op 1 oktober 2023 had De Steijaert 144 leerlingen, verdeeld over 7 groepen: twee kleutergroepen 1/2, een groep 3, een groep 4, een combinatiegroep 5/6, een groep 7 en een combinatiegroep 7/8. In de afgelopen jaren werkte de school altijd met 6 groepen. In schooljaar 2023-2024 is een zevende groep gecreëerd met behulp van werkdruk gelden en 'tijdelijke' NPO-gelden. Ook in schooljaar 2024-2025 zal gestart worden met 7 groepen. Dit zorgt voor minder combinatieklassen en kleinere groepen, waardoor meer aandacht aan individuele leerlingen kan worden besteed. Daarnaast bereidt de school zich voor op de verwachte groei door nieuwbouw en hogere geboorteaantallen in 2021 en 2022.

De zij-instroom is momenteel minimaal, maar neemt toe naarmate de eerste nieuwbouwhuizen worden opgeleverd. De Steijaert kent ook weinig zij-uitstroom: de meeste leerlingen blijven tot het einde van hun basisschooltijd. Dit kan komen door het beperkte aantal schoolkeuzes in de regio, gecombineerd met de sterke reputatie van De Steijaert op het gebied van passend onderwijs.

Tabel 4. Stabiliteit van de leerlingpopulatie van De Steijaert

Stabiliteit	2019	2020	2021	2022	2023
Leerlingenaantal	139	141	143	144	
Tussentijdse instroom- of uitstroom lln					
Zij-instroom	5	2	3	2	
Instroom	18	20	18	12	
Zij-uitstroom	-3	-2	-4	0	
Uitstroom (gr. 8)	-24	-20	-19	-12	

1.2.4 Kenmerken van de leerlingen

Uit een nadere analyse van de kenmerken van de leerlingen van De Steijaert komen enkele opvallende zaken naar voren:

- Er is een toename van het aantal leerlingen met Nederlands als tweede taal, vooral in de onderbouw. Dit betreft leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond, waaronder ook leerlingen uit Oekraïne.
- Er is een lichte toename van leerlingen met sociaal-emotionele problemen, gedragsstoornissen of problemen in de thuissituatie, of een vermoeden daarvan.

Tabel 5. Opvallende kenmerken* van de leerlingpopulatie van De Steijaert .

	Totaal	Licht (binnen de groep)	Gemiddeld (binnen de school)	Zwaar (externen nodig)
Sociaal - emotionele problematiek (niet gediagnosticeerd)	13.9%			
Concentratie- en werkhoudingsproblemen	12,5%			
Thuisituatie (denk aan opvoedondersteuning of betrokkenheid jeugdhulp/ Veilig Thuis)	9,8%			

*Let op: leerlingen kunnen in meerdere categorieën geplaatst zijn.

1.2.5 Conclusie

De Steijaert heeft een gemiddelde schoolweging met een gemiddelde spreiding. Beide cijfers stijgen door de jaren heen. Uit een analyse van de leerlingenpopulatie blijkt een toename van NT2-leerlingen, evenals een lichte toename van sociaal-emotionele problemen en gedragsproblematiek. De populatie is de afgelopen jaren relatief stabiel gebleven met een lichte groei. De verwachte instroom van huishoudens met tweeverdieners en hoger opgeleiden door nieuwbouwprojecten kan de populatie veranderen, maar welk percentage van deze nieuwe bewoners voor De Steijaert kiest, is nog onzeker.

1.3 Missie en visie (SKA1)

De Steijaert is een openbare basisschool, wat betekent dat iedereen welkom is, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, culturele achtergrond, geslacht en/of nationaliteit.

Onze wereld is continu in beweging. Om mee te doen in de samenleving moeten we ons openstellen voor veranderingen. We blijven nieuwsgierig naar het onbekende en het nieuwe, en gaan daarmee aan de slag. We dromen, durven te handelen en zetten door. Zo blijven we ons ontwikkelen.

Ontwikkeling begint met een sterke basis. Dit betekent een solide basis in taal en rekenen, ongeacht welke opleiding of welk beroep je later kiest. Ook als persoon heb je een stevige basis nodig: jezelf goed leren kennen, vertrouwen op je eigen kunnen en zelf verantwoordelijkheid nemen. Op De Steijaert geloven wij dat een sterke basis zorgt voor gelijke kansen voor iedereen.

Wat je nodig hebt om je te ontwikkelen, is voor iedereen anders. We kijken naar wie je bent en wat je al kunt, en bouwen daarop verder. We denken in mogelijkheden, want jij doet ertoe!

De leerkrachten werken samen met de leerlingen om een veilige omgeving te creëren waar iedereen zich welkom voelt. Met een duidelijke structuur en heldere regels brengen we rust in de school, zodat iedereen zich kan ontwikkelen.

Stap voor stap, van groep tot groep, werken we samen aan jouw ontwikkeling: jij, je ouders en de school. Samen zorgen we ervoor dat je na groep 8 klaar bent voor de volgende stap. Samen zijn we De Steijaert !

Dromen, durven, doen en doorzetten

Op De Steijaert ontwikkelen we ons door te dromen, durven, doen en doorzetten.

Dromen

Het begint bij jou: wat kun je en wat wil je? Dat is het startpunt van je ontwikkeling. Nieuwsgierig als we van nature zijn, worden we uitgedaagd om te dromen over onze toekomst en over wat we willen bereiken in ons leven.

Durven

Om te groeien moet je weten wie je bent en leren vertrouwen op wat je kunt. Dat ontdekken we samen. Ontwikkeling begint door te durven: durven een volgende stap te zetten, met jouw kwaliteiten als basis.

Doen en doorzetten

Wij begeleiden je op weg naar zelfstandigheid. Langzaam neem je zelf meer verantwoordelijkheid. Van durven ga je over naar doen. Dit vraagt doorzettingsvermogen: jij gaat het zelf waarmaken.

Waar staan we

02



H2 | De huidige situatie: waar staan we nu?

In dit hoofdstuk beschrijven we onze huidige positie. We beginnen met een overzicht van hoe het onderwijsleerproces op dit moment is georganiseerd. Vervolgens bespreken we de resultaten van zelfevaluaties op het gebied van opbrengsten, het onderwijsleerproces en de condities voor schoolontwikkeling. Deze evaluaties vormen de basis voor de doelen voor de komende jaren (hoofdstuk 3).

2.1 Beschrijving onderwijsleerproces (OP0 t/m OP6)

2.1.1 Pedagogisch ontwerp

Een sterke pedagogisch aanpak

De Steijaert is een hechte dorpsschool waar iedere leerling zichzelf mag zijn. Een veilig en sterk pedagogisch klimaat staat bij ons hoog in het vaandel. We leren leerlingen dat er verschillen zijn, maar dat er ook altijd overeenkomsten bestaan. Ons streven is dat de school een ontmoetingsplaats is voor iedereen, waar leerlingen, ouders en medewerkers zich veilig en gerespecteerd voelen. Samen vormen we een mini-samenleving.

Het hele jaar door werken we met de Kanjertraining aan een positief klimaat in de klas en aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen. We volgen deze ontwikkeling met het volginstrument *Leerling in Beeld* (LiB). De gegevens worden geanalyseerd op leerling-, groeps- en schoolniveau, waarna we indien nodig interventies uitvoeren. Zo werken we cyclisch aan de sociaal-emotionele groei van de leerlingen.

Veiligheid in en om de school

Het waarborgen van de veiligheid in en rondom de school is essentieel voor leerlingen, ouders en personeel. Dit begint bij goede infrastructurele voorzieningen zoals hekken, voldoende verlichting en een veilige verkeerssituatie. Als school proberen we incidenten en onveilige situaties zoveel mogelijk te voorkomen door duidelijke school- en klassenregels te hanteren. Deze afspraken worden aan het begin van het jaar samen met de leerlingen opgesteld. Mocht er toch een incident plaatsvinden, dan wordt dit geregistreerd in het systeem Parnassys. Op termijn willen we deze registraties gebruiken om gerichte interventies uit te voeren.

Daarnaast wordt tweemaal per jaar de sociale veiligheidsmonitor afgenomen onder de leerlingen van groep 5 t/m 8. De resultaten hiervan analyseren we op groeps- en schoolniveau en gebruiken we om een plan van aanpak op te stellen met interventies op de verbeterpunten. Verder wordt er om de twee jaar een tevredenheidsonderzoek gehouden onder medewerkers, leerlingen en ouders. Ook deze gegevens worden geanalyseerd en leiden tot een verbeterplan met interventies.

Zelfstandigheid

Zelfstandigheid is een belangrijk aspect van de ontwikkeling van leerlingen. Het verwijst naar hun vermogen om taken en verantwoordelijkheden zelfstandig uit te voeren, zonder voortdurende begeleiding. Het ontwikkelen van zelfstandigheid vraagt om een gebalanceerde aanpak, waarbij leraren een ondersteunende rol spelen door leerlingen te begeleiden, aan te moedigen en feedback

te geven. Door hen hierbij te helpen, groeien leerlingen uit tot zelfverzekerde en competente individuen die klaar zijn voor de uitdagingen na de basisschool.

Op De Steijaert werken we met een gepersonaliseerde weektaak. Het aanbod is per vakgebied afgestemd op het niveau van de leerling. De weektaak bevat zowel verplichte als keuzeopdrachten, die kunnen variëren in niveau en interesse van de leerling. In de onderbouw leren leerlingen hun verplichte taken plannen op het takenbord. In groep 3 en 4 wordt gewerkt met een dagtaak. Naarmate het reflectievermogen van de leerlingen zich ontwikkelt, stappen we over op een halve weektaak. In de bovenbouw werken de leerlingen met een volledige weektaak. Op deze manier bevorderen we geleidelijk de zelfstandigheid.

Samenwerking

Onze school is een leefgemeenschap waarin leerlingen, leerkrachten, ouders, schoolleiding en bestuur op een gestructureerde en natuurlijke manier samenleven en werken. Doordat leerlingen samen met hun leerkrachten en medeleerlingen aan hun taken werken, leren ze met elkaar om te gaan en elkaar te helpen. Naast zelfstandigheid hechten we veel waarde aan goede samenwerking. Laagdrempeligheid, transparantie en communicatie zijn hierbij van essentieel belang.

2.1.2 Organisatie

Groepsindeling

Onze leerlingen worden op de volgende manier ingedeeld:

- **Leerstofjaarklassen:** leerlingen worden gegroepeerd op basis van hun leeftijd.
- **Combinatiegroepen:** twee leerjaren worden samengevoegd tot één groep.
- **Groepsdoorbrekende niveaugroepen:** leerlingen van verschillende leeftijden worden voor bepaalde instructies of activiteiten op hun niveau gegroepeerd.

De manier waarop leerlingen gegroepeerd worden, hangt af van het aantal leerlingen per leerjaar en/of de specifieke behoeften van de groep.

Klassenmanagement

Goed klassenmanagement op De Steijaert betekent dat er duidelijke regels en verwachtingen zijn die consistent worden nageleefd. Dit draagt bij aan een positieve en ondersteunende klassencultuur, waarin alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen. Het vraagt om effectieve organisatievaardigheden van de leerkracht, zodat de tijd optimaal wordt benut en de aandacht van de leerlingen behouden blijft. Daarnaast moet de leerkracht flexibel zijn en zich kunnen aanpassen aan de verschillende behoeften en omstandigheden in de klas. In de (combinatie)groepen van De Steijaert is sterk klassenmanagement essentieel om de betrokkenheid van alle leerlingen te vergroten. Daarbij worden individuele verschillen erkend en gebruikt om een inclusieve leeromgeving te creëren.

2.1.3 Didactisch ontwerp

Uitdagende didactiek

Op De Steijaert geven we les volgens het model van Expliciete Directe Instructie (EDI). Dit model biedt een gestructureerde aanpak van lesgeven, waarbij de leerkracht duidelijk de leerdoelen en instructie presenteert. Hierdoor weten leerlingen precies wat er van hen wordt verwacht en hoe zij hun leerdoelen kunnen bereiken. Door gebruik te maken van interactieve technieken, zoals vragen stellen, directe feedback geven en verschillende leermiddelen inzetten, zorgt EDI voor meer betrokkenheid van de leerlingen bij het leerproces.

In de lessen op De Steijaert maken we gebruik van hulpmiddelen zoals het stoplicht, de timetimer en vragenkaartjes. Deze hulpmiddelen geven de leerlingen duidelijkheid over zaken zoals het geluidsniveau tijdens de les en de tijd die zij hebben om hun werk af te ronden.

Een rijke leeromgeving

De klaslokalen van De Steijaert bieden een rijke leeromgeving die de ontwikkeling van taal, rekenen en de oriëntatie op de wereld ondersteunt en stimuleert. Deze leeromgeving sluit aan op het aanbod dat op dat moment in de groep centraal staat. Daarnaast zijn er ondersteunende en relevante materialen beschikbaar voor rekenen. In de onderbouw sluit de leeromgeving aan op het actuele thema, waarbij gevarieerd materiaal beschikbaar is waarmee leerlingen kunnen spelen, werken en ontdekken, zoals in de rekenhoek of taalhoek. Bovendien biedt de leeromgeving mogelijkheden voor zowel zelfstandig werken als samenwerken, zowel in de groep als in de gemeenschappelijke ruimtes.

2.1.4 Curriculum

Leerstofaanbod

Het leerstofaanbod op De Steijaert richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. We bieden een programma dat aansluit bij de kerndoelen en referentieniveaus voor taal en rekenen. De school biedt de volgende vakken aan, waarbij we gebruikmaken van methodes die passen bij de kenmerken van onze leerlingen.

Tabel 6. Overzicht methodes per vakgebied

Vakgebied	Methode
Aanbod kleuters	Kleuteruniversiteit
Aanvankelijk technisch lezen/taal	Veilig Leren lezen
Voortgezet technisch lezen	Flits
Taal, spelling en woordenschat	Taalactief 4
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip Zilver
Rekenen	Wereld in getallen 5
Wereldoriëntatie	Wijzer
Verkeer	VVN-methode
Engels	Take it easy
Schrijven	Pennenstreken 2

Burgerschapsonderwijs

Op onze school besteden we veel aandacht aan burgerschap. Niet alleen omdat er steeds meer op wordt toegezien, maar ook omdat polarisatie een groeiende uitdaging is in onze samenleving. De stijgende schoolweging en grotere spreiding laten zien dat de leerlingenpopulatie op De Steijaert steeds diverser wordt, wat het extra belangrijk maakt om burgerschap te stimuleren. Door te werken aan burgerschap en de leerlingen te laten ervaren wat de basiswaarden daarvan zijn, dragen wij in

onze mini-samenleving bij aan een wereld waarin leerlingen nieuwsgierig naar elkaar zijn, leren over verschillen én overeenkomsten.

Binnen burgerschapsvorming werken we aan drie kernconcepten. Het eerste kernconcept is **democratie**. Hieraan werken we door samen groepsafspraken te maken, deze na te komen, naar elkaar te luisteren en samen te werken. Daarnaast leren de leerlingen over de geldende normen en waarden en hoe zij zich hiernaar moeten gedragen.

Het tweede kernconcept is **participatie**. We werken hieraan door leerlingen deel te laten nemen aan maatschappelijke acties zoals de Dodenherdenking, Jantje Beton en de Peace-posterwedstrijd van Rotary. Ook koppelen we oudere leerlingen aan jongere leerlingen bij bepaalde activiteiten om samenwerking te bevorderen.

Het derde en laatste kernconcept is **identiteit**. Hieraan werken we door samen feestdagen te vieren. Daarnaast krijgen leerlingen in de groepen 3 tot en met 6 wekelijks vormingsonderwijs. Dit gebeurt in vier blokken van elk tien lessen, waarin telkens één religie centraal staat. Op deze manier besteden we op een gelijkwaardige manier aandacht aan verschillende geloven en levensovertuigingen. We geloven dat verdraagzaamheid en respect pas kunnen ontstaan als er kennis is van elkaars achtergronden. Ook de Kanjertraining ondersteunt de ontwikkeling van de identiteit van leerlingen.

Compacten, verrijken, verbinden en remediëring

Onze methodes zijn actueel en bevatten verrijkingsmateriaal voor leerlingen die meer aankunnen. Soms is dat echter niet voldoende. De Steijaert biedt meer- en hoogbegaafde leerlingen interventies aan, zoals versnelling, verrijking en verdieping. Dit helpt hen gemotiveerd te blijven, een positief zelfbeeld te ontwikkelen en metacognitieve vaardigheden (denken over het eigen denken) te versterken. Dit bevordert niet alleen hun excellentie, maar zorgt ook voor een positieve schoolervaring, betere resultaten en voorkomt onderpresteren en uitval.

Voor leerlingen die onvoldoende profiteren van de basisinstructie en verlengde uitleg, maken we gebruik van remediërmateriaal. Indien nodig kan er extra ondersteuning worden aangevraagd bij de onderwijsassistent voor extra oefening. Bij complexe begeleiding valt deze taak onder de leerkracht, waarbij de onderwijsassistent in de klas aanwezig is in een ondersteunende rol.

Tabel 7. Overzicht methodes voor verrijking, verbreding en remediëring

Vakgebied	Methode	Verrijking en verbreding	Remediëring
Aanbod kleuters	Map fonemisch bewustzijn Map gecijferd bewustzijn Map begripend luisteren en woordenschat		Bouw! (vanaf februari gr 2)
Aanvankelijk technisch lezen/taal	Veilig Leren Lezen (KIM versie)	VLL zon versie	BOUW! RALFI lezen
Taal, spelling en woordenschat	TaalActief 4		Bloon

Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip Zilver	Nieuwsbegrip tekst C	
Rekenen	Wereld in Getallen 5	Plusrekenen rekentijgers	

2.1.5 Leertijd

Op De Steijaert wordt het onderwijs zodanig ingericht dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. In acht aaneensluitende schooljaren ontvangen onze leerlingen 7.520 klokuren onderwijstijd. Omdat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen proberen we verlies van leertijd te voorkomen. We dragen zorg dat de lessen op tijd van start gaan, zorgen voor weinig verlies van tijd tijdens leswisselingen en we doen een Energizer tussendoor om te zorgen dat er voldoende concentratie is om de leertijd goed te benutten. Een deel van de leertijd leren leerlingen door middel van vrijheid in gebondenheid het werk in te delen met bijvoorbeeld het taakbord of de dag- en weektaak.

Een schooldag voor de leerlingen op De Steijaert start 's morgens om 08:30 uur. Om 14:45 uur gaan de leerlingen weer naar huis, behalve op de woensdag. Dan gaan de leerlingen om 12 uur naar huis. We maken gebruik van een continuooster, wat betekent dat de leerlingen tussen de middag lunchen op school. Per week ontvangen leerlingen 25,5 uur onderwijs. Voor de leertijd per vak wordt onderstaande lesurentabel gehanteerd.

Voor de leertijd per vak wordt onderstaande lesurentabel gehanteerd.

Tabel 8. Lesuren per vakgebied

Vakgebied	1/2	3	4	5	6	7	8
Rekenen	4u	5u	5u	5u	5u	5u	5u
Taal	4u	1u 30 min	4u 30 min	5u	5u	5u	5u
Aanvankelijk technisch en voortgezet technisch lezen	1u	7u 30 min	3u	2u 30 min	2u	2u	2u
Begrijpend lezen			2u	2u	2u	2u	2u
Schrijven		2u 30 min	2	1u 30 min	45 min	45 min	45 min
Engels	45 min	45 min	45 min	45 min	1u	1u	1u
wereldoriëntatie		45 min	45 min	U 30 min	2u	2u	2u
Kunstzinnige vorming ¹	2u 30	2u	2u	1u 30	1u 30	1u 30	1u 30

¹ Kunstzinnige vorming: tekenen, handvaardigheid, cultuur, muziek, drama

	min			min	min	min	min
Verkeer	15 min	30 min	30 min	45 min	45 min	1u	1u
Kanjertraining	1u	1u	1u	1u	1u	1u	1u
Bewegingsonderwijs	2u	1u 30 min	1u 30 min	1u 30 min	1u 30 min	1u 30 min	1u 30 min
Levensbeschouwing		45 min	45 min	45 min	45 min		
Buitenspel	4u 30 min	1u 15 min	1u 15 min	1u 15 min	1u 15 min	1u 15 min	1u 15 min
Burgerschapsonderwijs	30 min	30 min	30 min	30 min	30 min	30 min	30 min
Werken met ontwikkelingsmaterialen	5u						
Overig				1u	1u	1u	1u
Totaal	25,5	25,5	25,5	25,5			

2.1.6 Leerlingenondersteuning

Wij vinden het onze taak om goed onderwijs te bieden aan álle leerlingen op onze school. Niet elke leerling leert en ontwikkelt op dezelfde manier of in hetzelfde tempo. Daarom is het belangrijk dat de leerkracht goed zicht heeft op de ontwikkeling van de leerlingen in zijn of haar groep. Aan de hand van toetsresultaten, referentieniveaus, observaties en kindgesprekken verzamelt de leerkracht waardevolle informatie. We brengen de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart en houden dit gedurende hun schoolloopbaan in de gaten. Wanneer nodig passen we het onderwijs aan, met de focus op wat de leerling wél kan.

Er zijn verschillende manieren om passende ondersteuning te organiseren. Ouders worden nauw betrokken bij dit proces. We kijken naar de mogelijkheden van de groep, de individuele leerling en de organisatiecapaciteit. De ondersteuning die we op De Steijaert kunnen bieden, is vastgelegd in het Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Als deze ondersteuning niet voldoende is, kunnen we binnen MorgenWijzer een beroep doen op een schil van specialisten, zoals orthopedagogen, ambulant begeleiders, leerlingcoaches en speltherapeuten, om de leerling verder te ondersteunen.

Toetsing en afsluiting

Tijdens de schoolloopbaan van de leerlingen houden we hun ontwikkeling in de gaten met behulp van het Cito-leerlingvolgsysteem, methodegebonden toetsen en de Kanvaslijsten van de Kanjertraining. De resultaten worden vastgelegd in het leerlingvolgsysteem Parnassys. De Cito-toetsen worden afgenomen volgens de toetskalender en richtlijnen. Aan het einde van de basisschool maken de leerlingen in groep 8 de IEP-doorstroomtoets. In groep 7 krijgen de leerlingen

een voorlopig schooladvies voor het voortgezet onderwijs en in groep 8 ontvangen ze een definitief advies. De adviesprocedure is beschreven in de schoolgids van De Steijaert .

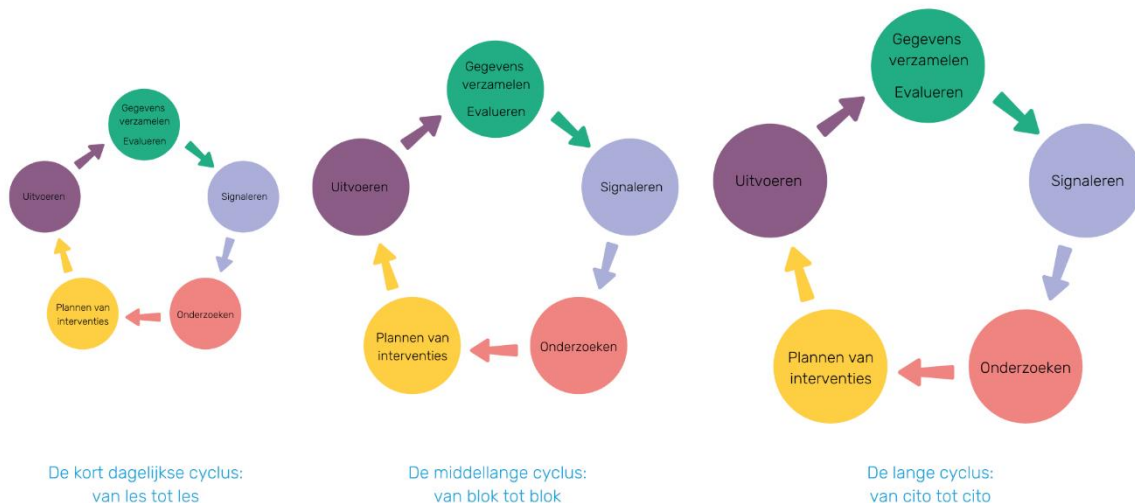
Tijdens groepsbesprekingen bespreekt de intern begeleider (IB'er) met de leerkracht de ontwikkeling van de groep als geheel en van individuele leerlingen. Na de Cito-toetsen voert de IB'er opbrengstgerichte gesprekken met de leerkrachten van groep 3 tot en met 8. In groep 1 en 2 wordt de ontwikkeling van leerlingen besproken op basis van observaties van de leerkrachten en de leerlijnen van Parnassys. De afspraken en plannen voor de komende periode worden vastgelegd in een plan van aanpak.

Taalachterstanden

De school is alert op taalachterstanden en pakt deze vanaf het begin aan. We werken samen met voorschoolse voorzieningen en het logopedisch centrum om vroegtijdig te signaleren. Op basis van die informatie kunnen leerkrachten direct aan de slag met leerlingen die een taalachterstand hebben. We bieden extra taal- en leesonderwijs aan. Leerlingen of groepen die uitvallen op het gebied van taal of lezen krijgen intensievere instructie en meer oefening met het taalactiveringsprogramma BOUW! Voor NT2-leerlingen (Nederlands als tweede taal) is er soms contact met de taalklas. De school maakt gebruik van een netwerk van specialisten die ons ondersteunen bij vragen over taalontwikkeling.

De kleuterleerkrachten zijn bezig met het opstellen van een beredeneerd kleuteraanbod. We merken dat steeds meer vierjarigen met een beperkte woordenschat aan de basisschool beginnen. Ook de groei van de NT2-populatie vraagt om extra aandacht voor het uitbreiden van de woordenschat en het stimuleren van leesonderwijs.

Figuur 1. De cyclische denk- en werkdiscipline.



2.2 Zelfevaluatie op drie niveaus (SKA2, OR1, OR2, OP0 t/m OP6)

2.2.1 Opbrengsten

We analyseren de eind- en tussenopbrengsten van De Steijaert op basis van onze schoolambities. Daarnaast kijken we ook naar de resultaten op het gebied van sociale veiligheid.

Tabel 9. Schoolambities eindopbrengsten en tussenopbrengsten.

Eindopbrengsten			
Vakgebied	Signaleringswaarde	Landelijk gemiddelde (schoolvergelijkbare weging)	Ambitie school
1F	85%	94,7%	96%
Rekenen		91,4%	94%
Taalverzorging		95,6%	96%
(Begrijpend) lezen		97,7%	98%
1S/2F	47,3%	72,8%	75%
Rekenen		41,5%	45%
Taalverzorging		59,6%	60%
(Begrijpend) lezen	43,3%	72,8%	75%

Tussenopbrengsten			
Vakgebied	Gemiddelde groeps niveauwaarde	Vaardigheidsniveaus	
		I en II scores	IV en V scores
Rekenen	>45%	25%	30%
Spelling	>40%	20%	40%
Begrijpend lezen	>50%	25%	25%

Rekenen

Eindopbrengsten Rekenen

Als we het huidige driejaarsgemiddelde vergelijken met onze schoolambitie, ligt onze ambitie iets hoger dan de huidige resultaten. Op dit moment scoren we echter gelijk of hoger dan scholen met een vergelijkbare schoolweging.

Tussenopbrengsten Rekenen

Eén groep presteert voldoende, twee groepen zitten in de buurt, en twee groepen hebben meer ondersteuning nodig om de ambitie te behalen. Bij één groep ligt het percentage IV- en V-scores te hoog.

Tussenopbrengsten rekenen

	I en II scores	IV en V scores
Groep 3	55%	6%
Groep 4	38%	43%
Groep 5	14%	57%
Groep 6	0%	54%
Groep 7	38%	49%

Taalverzorging (o.a. spelling)

Eindopbrengsten Taalverzorging

Op het gebied van taalverzorging willen we ons verbeteren, zodat onze resultaten vergelijkbaar zijn met scholen met een vergelijkbare schoolweging. Voor niveau 1F komen we in de buurt van onze ambitie, maar voor niveau 1S moet er nog 12,5% groei worden gerealiseerd.

Tussenopbrengsten spelling

	I en II scores	IV en V scores
Groep 3	84%	16%
Groep 4	62%	38%
Groep 5	22%	78%
Groep 6	77%	23%
Groep 7	55%	45%

Voor niveau 2F willen we minimaal 60% van de leerlingen in de I-, II- en III-scores behalen. We beseffen dat taalverzorging meer omvat dan alleen de resultaten van spelling. Er is winst te behalen op het gebied van niet-werkwoorden en werkwoordspelling. Bij het volgende meetmoment zullen we ook een toets afnemen over leestekens om te zien waar hier kansen liggen.

(Begrijpend) lezen

Eindopbrengsten Lezen

Op zowel 1F als 2F zijn de onderwijsresultaten hoger dan scholen met een vergelijkbare weging en boven onze schoolambitie.

Tussenopbrengsten Begrijpend lezen

	I en II scores	IV en V scores
Groep 4	38%	62%
Groep 5	50%	50%
Groep 6	54%	46%
Groep 7	30%	70%

Op dit moment zien we in alle groepen een te laag percentage I- tot en met III-scores om onze schoolambitie te behalen. Daarom hebben we onze ambitie bijgesteld naar 75%, omdat dit, gezien de tussenopbrengsten, een realistischer doel lijkt dan het behouden van de huidige resultaten.

Technisch lezen

Tussenopbrengsten Technisch lezen

	I en II scores	IV en V scores
Groep 3	34%	39%
Groep 4	24%	48%
Groep 5	21%	50%
Groep 6	54%	38%
Groep 7	49%	26%

Het aantal I- en II-scores in de onderbouw is lager dan gewenst. We streven ernaar om minimaal 40% van de leerlingen in deze categorieën te hebben. Daarnaast willen we de IV- en V-scores beperken tot maximaal 40%. Mogelijk is er een verband tussen het niveau van technisch lezen en begrijpend lezen in deze groepen. In groep 6 en 7 zien we dat deze scores beter passen bij onze verwachtingen.

Sociale veiligheid

Op het gebied van sociale veiligheid blijkt uit de verzamelde gegevens een wisselend of tegenstrijdig beeld.

Tabel 10. Schoolambities sociale veiligheid.

Sociale veiligheid opbrengsten groep 6, 7 en 8	
Gebied	Schoolgemiddelde
Welbevinden	3.13
Veiligheidsbeleving	3.21
Ondervindt agressie	1.50
Angst voor agressie	1.50
Klas ziet problemen	2.00
Leerkracht treedt op	3.68

Uit de tevredenheidspeiling (juni 2023) onder leerlingen en ouders blijkt dat zij positief zijn over de sociale veiligheid. Leerlingen beoordelen deze met een 8, terwijl ouders een 7,8 geven. Er komen geen concrete verbeterpunten naar voren uit de peiling, maar er zijn altijd mogelijkheden voor verdere ontwikkeling.

De Kanvaslijsten, die door leerlingen worden ingevuld, tonen echter aan dat de afgelopen twee jaar aandacht nodig is voor welzijn, veiligheidsgevoel, agressie en angst voor agressie (zie tabel 10).

Uit een nadere analyse van de laatste Kanvas-afname blijkt dat er in elke klas een aantal leerlingen is die opvallend scoort, waardoor de gemiddelde schoolscore rood of oranje kleurt. Deze leerlingen zijn allemaal in beeld bij de school en zitten in een lopend traject. Wat agressie betreft, blijkt uit de dagelijkse praktijk dat het vaak gaat om verbale agressie, en soms om fysieke agressie. Veel leerlingen zijn mondig en door de invloed van sociale media kunnen zij soms moeilijk inschatten of bepaald taalgebruik gepast is. Opmerkelijk is dat uit de lerarenvragenlijsten geen zorgen naar voren komen over welzijn en agressie, hoewel dezelfde leerlingen worden genoemd als in de leerlingvragenlijsten.

Vanwege de uitkomsten van de Kanvaslijst heeft in november 2022 een kwaliteitsonderzoek plaatsgevonden, waarbij verder is ingezoomd op de sociale veiligheid binnen De Steijaert. Dit onderzoek leidde tot de volgende aanbevelingen:

- Het versterken en verbreden van de Kanjeraanpak.
- Schoolbrede afspraken over de pedagogische aanpak.
- Het opstellen van een gedragsprotocol.
- Een verbeterd registratiesysteem voor incidenten.

Deze aanbevelingen zullen worden meegenomen in de op te stellen doelen.

2.2.2 Onderwijsleerproces

Hieronder beschrijven we per onderdeel het huidige beeld op De Steijaert . Er wordt omschreven wat goed gaat en wat beter kan.

Onderdeel: Pedagogiek

Wat gaat goed?

- Uit het tevredenheidsonderzoek blijkt dat leerlingen zich gezien voelen op school. Ouders ervaren het contact met de school als laagdrempelig. De school wordt omschreven als kleinschalig en sfeervol. Leerlingen durven zich te uiten en iedereen voelt zich welkom.
- Alle leerkrachten besteden aandacht aan de Kanjerlessen.
- Groepsafspraken zijn zichtbaar in de klassen.
- Leerlingen mogen zichzelf zijn.

Wat kan beter?

- Het hebben en uitspreken van hoge verwachtingen van leerlingen op verschillende vakgebieden is een aandachtspunt.
- Uit de sociale monitor blijkt dat sommige leerlingen ervaren dat de regels niet altijd worden nageleefd en dat er sprake is van pestgedrag en ruzies.
- De Kanjertraining kan beter geïntegreerd worden in de gehele school, ook buiten de klaslokalen en de 'losse lessen'. Bijvoorbeeld door de zichtbaarheid van de Kanjertraining te vergroten in de hele school en direct in te spelen op situaties die zich zowel binnen als buiten de klas voordoen.
- Er moeten schoolbrede afspraken komen over de pedagogische aanpak, met als doel het creëren van een veilig leef- en werkklimaat voor ieder kind.
- Een duidelijke registratie van incidenten in Parnassys is gewenst.

Onderdeel: Didactiek

Wat gaat goed?

- Er is veel aandacht geweest voor de implementatie van de EDI-werkwijze. Inmiddels beheerst 50% van de leerkrachten de EDI-principes voldoende tot goed. We zien de lesfasen goed terug in de lessen.
- Er is sprake van een doorlopende leerlijn van groep 3 tot en met groep 8 met betrekking tot de methode en het aanbod.
- Op De Steijaert hebben we kwaliteitskaarten ontwikkeld voor het geven van goede reken- en begrijpend lezen-lessen.

Wat kan beter?

- 50% van de leerkrachten beheerst de EDI-principes nog niet voldoende. De helft hiervan is dit jaar gestart met de EDI-werkwijze en moet nog een inhaalslag maken wat betreft scholing en vaardigheden. Drie (nieuwe) medewerkers moeten nog vanaf de basis worden opgeleid. De technieken "controle van begrip," "herhalen," en "feedback geven" vereisen extra aandacht.
- De EDI-werkwijze is nog niet dagelijks een vast onderdeel van het lesgeven in de hele

school.

- Er kan meer winst worden behaald in differentiatie binnen een les.
- Tijdens de rekenlessen kan structureler gebruik worden gemaakt van materialen.
- Het is belangrijk om meer inzicht te krijgen in de leerlijn, zodat er beter beredeneerde keuzes gemaakt kunnen worden voor het aanbod op leerling-, subgroep- of groepsniveau.
- Het toepassen van vakinhoudelijke en vakdidactische principes bij het geven van uitleg kan verder worden verbeterd.

Onderdeel: Aanbod

Wat gaat goed?

- De school beschikt over actuele methodes en materialen voor groep 1 tot en met 8.
- Er is een duidelijk beleid voor leerlingen die meer aankunnen en extra uitdaging nodig hebben. Wekelijks is er een Plusklas voor zowel onder- als bovenbouwleerlingen.
- Uit het tevredenheidsonderzoek blijkt dat de school goed in staat is om passend onderwijs, zoals beschreven in de schoolgids, te organiseren.
- Alle leerlingen van groep 4 tot en met 8 gebruiken een iPad voor de verwerking van oefenstof voor de basisvakken. Bij rekenen is er gekozen voor een combinatie van nieuwe lesstof op papier en herhalingsstof op de iPad. Dit lijkt een positieve invloed op de resultaten te hebben.

Wat kan beter?

- Er is een beredeneerd kleuteraanbod, maar de overgang naar groep 3 kan beter worden begeleid, onder andere door een goed observatie- en registratiesysteem. De leerlijnen van groep 1 tot en met 3 zijn nog onvoldoende duidelijk. Het doelgericht werken aan het behalen van de kerndoelen kan verder worden aangescherpt.
- De doorlopende leerlijn van groep 1 tot en met 8 kan worden versterkt, met specifieke aandacht voor de overgang van groep 2 naar groep 3.
- Er is onduidelijkheid over wat effectief NT2-onderwijs inhoudt, zowel qua aanbod als in het handelen van leerkrachten.
- Het aanbod voor begrijpend lezen lijkt niet goed aan te sluiten op de onderwijsbehoeften van de leerlingen op De Steijaert.
- Er ontbreekt een methode voor muziekonderwijs.
- Er moet een goed onderbouwd aanbod voor burgerschapsonderwijs komen.
- In schooljaar 2023-2024 is er beleid opgesteld voor het compacten en verrijken, evenals een dagelijks aanbod voor plusleerlingen. Dit jaar moet het beleid worden geïmplementeerd in de dagelijkse praktijk.
- Het aanbod en de inhoud van verlengde instructie verdienen aandacht. Verlengde instructie moet een vast onderdeel zijn van alle kernvaklessen. Hierover worden schoolbrede afspraken gemaakt.
- Er moet onderzocht worden of het gebruik van iPads voldoet aan het gestelde doel, zonder de gewenste resultaten in gevaar te brengen.
- Digitale leermiddelen moeten op een beredeneerde manier worden ingezet. Wanneer wel en wanneer niet? Wat willen we dat kinderen in digitale vaardigheden leren tegen de tijd dat ze de basisschool verlaten?

Onderdeel: Leertijd

Wat gaat goed?

- Er zijn schoolbrede afspraken over de invulling van lestijd voor de vakken rekenen, taal, spelling en begrijpend lezen.
- Er wordt effectief gestuurd op het op tijd beginnen van de lessen, zowel aan het begin van de schooldag als na pauzes en andere wisselmomenten.

Wat kan beter?

- Er is onvoldoende zicht op of de afspraken rondom de lesurentabel consequent door iedereen worden nageleefd.
- De leertijd voor individuele leerlingen moet beter worden aangepast op basis van de uitkomsten van analyses van methode- en citotoetsen.

Onderdeel: Leerlingondersteuning

Wat gaat goed?

- Er is voldoende relevante informatie over leerlingen beschikbaar.
- De kwaliteitskalender is van goede kwaliteit.
- In het najaar worden screeningslijsten voor meer- en hoogbegaafde leerlingen door de leerkrachten ingevuld.
- Resultaten worden regelmatig schoolbreed geanalyseerd met behulp van een analyseformulier, waarbij gezamenlijke werkmomenten worden georganiseerd.
- Er is systematische (individuele) ondersteuning door een onderwijsassistent.
- De school heeft een duidelijk Schoolondersteuningsprofiel (SOP).

Wat kan beter?

- Er moet doelgericht worden ingegrepen op basis van gemaakte analyses. Er moet een duidelijke koppeling komen tussen het analyseren (zicht op ontwikkeling) en het handelen (didactisch handelen).
- In het verleden zijn leerlingen te snel op een eigen leerlijn gezet. Er is hard gewerkt om het aantal OPP's (ontwikkelingsperspectiefplannen) te verkleinen. Er moet een kwaliteitskaart worden ontwikkeld die beschrijft wanneer een leerling een OPP krijgt.

Onderdeel: Leeromgeving

Wat gaat goed?

- In de onderbouw worden betekenisvolle contexten aangeboden. De hoeken stimuleren spel en zijn gekoppeld aan het actuele thema en de gestelde doelen.
- In alle klassen hangen ondersteunende materialen die aansluiten bij de leerdoelen.
- Gezond gedrag wordt gestimuleerd vanuit het beleid van de Gezonde School. Dit is een belangrijk uitgangspunt op De Steijaert, met vaste groente- en fruitdagen. De Steijaert beschikt over een vignet Gezonde School.

Wat kan beter?

- Doelen moeten zichtbaar worden getoond in de klas.
- Er moeten duidelijke afspraken worden gemaakt over het gebruik van werkplekken buiten de klas.

- De taalrijkheid van de omgeving moet worden vergroot.
- De schooltuin moet structureler worden gebruikt.
- De leeromgeving in de midden- en bovenbouw kan stimulerender worden ingericht.

Onderdeel: Organisatie

Wat gaat goed?

- Alle klassen werken met stoplichten, time-timers en vragenkaartjes.
- De leerkrachten op De Steijaert kunnen hun organisatie aanpassen aan zowel enkelvoudige als gecombineerde groepen.
- In alle groepen wordt er gewerkt met een gepersonaliseerde weektaak.

Wat kan beter?

- Er kan winst worden behaald op het gebied van differentiatie, zoals het zelfstandig eerder aan het werk laten gaan van sterkere leerlingen en het structureel aanbieden van verlengde instructie voor leerlingen die herhaling nodig hebben.
- Er is nog geen kwaliteitskaart voor klassenmanagement. Het is onvoldoende duidelijk of de afspraken rondom klassenmanagement worden nageleefd.
- Er zijn kansen om personeel op basis van expertise in te zetten, zoals vakdocenten.
- De werkwijze rondom het inzetten van de weektaak is nog niet consistent bij alle leerkrachten.

2.2.3 Conditie voor schoolontwikkeling

Onderdeel: Samenwerking met de omgeving (partners en ouders)

Wat gaat goed?

- In Hazerswoude-Rijndijk wordt onderzocht hoe samenwerking tussen onderwijs, buurthuis en sport georganiseerd kan worden. Het doel is deze samen te huisvesten in een multifunctionele accommodatie. Kinderopvang sluit hier ook bij aan. Een Integraal Kind Centrum (IKC) kan hieruit voortvloeien.
- We streven naar een soepele overgang van onze leerlingen naar het voortgezet onderwijs. We vinden het daarom belangrijk om contacten te onderhouden met de middelbare scholen waar onze leerlingen naartoe gaan. Dit doen we door middel van een warme overdracht waarin we leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften vooraf bespreken. In Alphen aan den Rijn is er voor elk niveau een passend aanbod, inclusief twee scholen voor voortgezet speciaal onderwijs.
- De samenwerking met kinderopvangorganisatie Junis verloopt goed. We wisselen indien nodig personeel uit, delen het gebouw en vieren samen feest. Deze samenwerking wordt steeds verder uitgebreid.
- Het contact tussen medewerkers en ouders is laagdrempelig.

Wat kan beter?

- Het realiseren van een doorgaande lijn van de kinderopvang (KO) naar het primair onderwijs structureel overleg tussen pedagogisch medewerkers en leerkrachten over het dagelijkse a
- Vroegtijdig overleg met het voortgezet onderwijs bij twijfel over plaatsing.
- Intensievere samenwerking met de Tweeklank, bijvoorbeeld op het gebied van leerlingzorg, en ondersteuning.
- Ouders eerder betrekken in het proces als er sprake is van een extra ondersteuningsvraag voor hun kind.

Onderdeel: Professionele cultuur

Wat gaat goed?

- Ons team heeft een sterke wil om zich te blijven ontwikkelen. Er is openheid voor veranderingen en vernieuwingen.
- Uit ons sociaal kapitaal blijkt dat we goed in verbinding staan met elkaar. Medewerkers weten bij wie ze met welke vraag terecht kunnen.
- Er zijn meerdere momenten per jaar waarop collegiale consultatie mogelijk is.

Wat kan beter?

- Werkmomenten creëren waarbij lessen gezamenlijk ontwikkeld worden.
- Medewerkers hebben vooral zicht op hun eigen groep, omdat er weinig collegiale consultatie plaatsvindt. Daarnaast vinden ze het moeilijk om elkaar op een professionele manier aan te spreken. Er is behoefte aan meer collegiale consultatie en aan handvatten voor het geven van opbouwende feedback.
- Continu evalueren of ons handelen in lijn is met de missie en visie van De Steijaert .

Onderdeel: Systematisch werken aan kwaliteit

Wat gaat goed?

- Twee keer per jaar worden er analyses gemaakt van de Cito-toetsen.
- De conclusies van de schoolanalyse worden door de directie en intern begeleider (IB) tijdens een vergadering met het team besproken.
- Monitoringsgesprekken naar aanleiding van het jaarplan vinden plaats, waarbij korte termijn doelen worden opgesteld.

Wat kan beter?

- De halfjaarlijkse analyse per groep, inclusief plan van aanpak, kan beter uitgewerkt worden.
- De methodegebonden toetsen voor rekenen moeten op vaste momenten worden geanalyseerd aan de hand van een vast format.
- Een korte cyclus toevoegen in de kwaliteitskalender, zoals het analyseren van de methodegebonden toetsen. Dit moet worden geïntegreerd in de bestaande cyclus, zodat ze elkaar versterken.
- Het werken met kwaliteitskaarten (zoals klassenmanagement, EDI-kijkwijzer, didactische kaart begrijpend lezen) moet onderdeel worden van de kwaliteitscyclus.
- Er zijn nog te weinig organisatorische routines die bijdragen aan de schoolontwikkeling.

Onderdeel: Leiderschap

Wat gaat goed?

- De samenwerking tussen de directie en IB (MT) verloopt goed. Er is sprake van een positief kritische houding.
- De leidende coalitie is gepositioneerd, en er is sprake van gespreid leiderschap. De reken- en taalcoördinatoren denken mee over het opstellen van doelen in het jaarplan en hebben een adviserende rol.

Wat kan beter?

- Sturing geven aan een meer coachende rol van de coördinatoren richting de andere leerkrachten.
- Meer aandacht voor het evalueren en vastleggen van (C-A).
- Verantwoordelijkheden loslaten door vertrouwen te geven aan medewerkers.
- De coachende vaardigheden van de directie verder ontwikkelen.

Wat willen
we bereiken?

03



H3 | Ambities: wat willen we bereiken?

Nu we hebben beschreven wie we zijn (hoofdstuk 1) en waar we staan (hoofdstuk 2), weten we ook waar we de komende jaren aan willen en moeten werken. In dit hoofdstuk beschrijven we onze ambities. Vanuit onze lange- en kortetermijndoelen geven we aan wat we gaan doen om deze doelen te bereiken.

3.1 Lange termijn doelen (SKA1)

In de komende vier schooljaren richt De Steijaert zich op de volgende onderwijsthema's:

1. Dromen, durven, doen: naar een community in de wijk
2. Zicht op ontwikkeling in combinatie met didactisch handelen
3. Effectief rekenonderwijs
4. Beredeneerd taalaanbod

We werken deze doelen hieronder verder uit.

	Thema	Onderwerpen	Doelen
<i>Dromen, durven, doen is de basis van de pedagogische aanpak van De Steijaert . De komende jaren brengen we deze visie in de praktijk, zodat de visie door de hele school zichtbaar, voelbaar en merkbaar is voor leerkrachten, ouders en leerlingen. We doen dit door ons te richten op de volgende onderwerpen:</i>			
	Dromen, Durven, Doen	Naar een community in de wijk Pedagogisch klimaat Burgerschap	De Steijaert vervult een belangrijke functie binnen het dorp als ontmoetingsplek. Daarnaast willen we de dorpsgemeenschap breder ondersteunen door: - Samen met de kinderopvang (Junis) een doorgaande leerlijn te realiseren voor kinderen van 0 tot 12 jaar. - Er is een sterk pedagogisch klimaat dat dromen, durven, doen bevordert. - Schoolbrede afspraken over de pedagogische aanpak worden nageleefd, inclusief een gedragsprotocol en een registratiesysteem voor incidenten. - We hebben een passende leerlijn voor burgerschap, die wordt geïmplementeerd voor groep 1 tot en met groep 8. - Er is een actieve leerlingenraad die betrokken is bij de besluitvorming op school.

		Samenwerking met ouders	- Er is sprake van een gelijkwaardige samenwerking tussen leerkrachten en ouders. Ze zien elkaar als partners in de ontwikkeling van het kind - We ondersteunen ouders zodat ze thuis hun kinderen kunnen begeleiden bij de verschillende vakgebieden.
<i>Zicht op de ontwikkeling van leerlingen is essentieel om hen passend onderwijs te bieden. Door dit inzicht kunnen leerkrachten weloverwogen keuzes maken in het onderwijsleerproces, waaronder hun didactisch handelen. De komende jaren richten we ons op de volgende onderwerpen:</i>			
	Zicht op ontwikkeling in combinatie met didactisch handelen	Vakdidactische kennis Didactisch handelen	- Leerkrachten breiden hun vakdidactische kennis uit, evenals de bijbehorende didactische modellen. Ze kunnen goed onderbouwde keuzes maken over welk model geschikt is voor bijvoorbeeld verlengde instructies. - Leerkrachten hebben inzicht in leerlijnen en weten hoe ze leerlingen een passend en doordacht aanbod kunnen geven op het gebied van taal, rekenen en lezen. Dit gebeurt op individueel, subgroep- en groepsniveau. Dit blijkt uit: ▪ Durven afwijken van methodes en leerstof wanneer nodig. ▪ Het bieden van effectieve leertijd voor elke leerling. ▪ Het geven van duidelijke uitleg volgens een didactische kaart. - Leerkrachten passen hun vakdidactische kennis en vaardigheden toe in de lessen. - Leerkrachten creëren een stimulerend pedagogisch en didactisch klimaat waarin leerlingen zich veilig voelen en actief betrokken zijn. - Leerkrachten hebben hoge verwachtingen van alle leerlingen. ▪ Ze geven gerichte feedback op zowel het

		(Verlengde) instructie	werk als het leerproces van de leerlingen en stimuleren hen om na te denken over hun eigen ontwikkeling. - Leerkrachten gebruiken tijdens de dagelijkse lessen verlengde instructie. Leerlingen die het lesdoel nog niet volledig beheersen, krijgen extra begeleiding. - Leerkrachten maken een onderbouwde keuze bij het geven van verlengde instructie, gebaseerd op de specifieke behoeften van de leerlingen. Hierbij maken ze gebruik van vakdidactische kennis, materialen, modellen en strategieën in kleine stappen (stappenkaart). - Er is structureel tijd gereserveerd voor instructie op alle niveaus.
		Handelingsgericht werken	- Leerkrachten hebben zicht op de ontwikkeling van hun leerlingen en de groep, doordat ze planmatig en cyclisch werken aan hun ontwikkeling. Ze analyseren de resultaten (op de korte, middellange en lange cyclus) en maken een plan van aanpak. - Leerkrachten hebben ook zicht op de ontwikkeling van de hele school, doordat ze verder kijken dan hun eigen groep. - Er is een kwaliteitskaart waarin het cyclisch werken beschreven staat.
Effectief rekenonderwijs: De komende jaren werken we aan een doorlopende leerlijn voor groep 1 t/m 8, waarin een gedifferentieerd aanbod met compacten en verrijken is verwerkt. We richten ons op de volgende punten:			
	Effectief rekenonderwijs	Een goede instructie geven	- Alle leerkrachten bieden de nieuwe rekenstof aan volgens het EDI-lesfasenmodel en maken gebruik van de bijbehorende technieken. Materialen uit de rekenkast worden

		Differentiatie	hierbij ingezet. - Leerkrachten zijn in staat om een rekenprobleem te analyseren en kunnen een weloverwogen keuze maken voor een passend rekenmodel. - Er is een doordacht aanbod voor verschillende niveaugroepen. - Compacten en verrijken worden opgezet en zijn dagelijks onderdeel van de rekenles.
		Vakdidactische kennis	- De vakdidactische kennis en vaardigheden van leerkrachten worden verder ontwikkeld (zie 'Zicht op ontwikkeling'). - We werken naar referentieniveaus toe die passen bij onze populatie.
Een beredeneerd taal- en leesaanbod: In de komende jaren versterken we het taal- en leesaanbod. Dit doen we door ons te richten op de volgende aspecten:			
Een beredeneerd taal- en leesaanbod		Woordenschat	- Er is een leerlijn woordenschat ontwikkeld om leerlingen een sterke basis te geven in de Nederlandse taal. Deze leerlijn biedt ook een passend aanbod voor leerlingen met een NT2-achtergrond. - De opgestelde leerlijn is geïmplementeerd.
		Leesmotivatie	- We bevorderen het leesplezier van alle leerlingen, met als doel de leesvaardigheid verbeteren. - Er worden afspraken gemaakt om meer leestijd op te nemen in het wekelijkse rooster.
		Beredeneerd kleuteraanbod	- Voor de kleuters is er een beredeneerd taalaanbod, waarbij fonemisch bewustzijn en begrijpend luisteren belangrijke onderdelen zijn.

In de komende vier schooljaren richt De Steijaert zich op de volgende doelen met betrekking tot schoolontwikkeling:

Tabel 11. Lange termijn doelen m.b.t. condities voor schoolontwikkeling

Thema	Onderwerpen	Doelen
Professionele cultuur	Feedback Collegiale consultatie	- We willen de professionele cultuur op De Steijaert versterken. Dit doen we door gericht te focussen op het geven en ontvangen van feedback. Het doel hiervan is dat iedereen in de toekomst zijn gedrag kan aanpassen op een effectievere manier. Afspraken en werkwijzen worden vastgelegd en gebord. - Collegiale consultatie wordt regelmatig opgenomen in de kwaliteitskalender. We stimuleren het leren van en met elkaar.
Systematisch werken aan kwaliteit	Cyclisch werken	- Op onze school wordt systematisch en cyclisch gewerkt aan kwaliteit. Dit doen we onder andere door leerkrachten te betrekken in onderwijskundige werkgroepen. Voor elk doel van het jaarplan wordt aan het begin van het schooljaar een leerteam of werkgroep gevormd. Elke werkgroep maakt een planning met organisatorische routines, zodat het thema niet alleen wordt geëvalueerd en teruggekoppeld aan de directie, maar ook op de teamvergaderingen wordt besproken. - De methodegebonden toetsen voor rekenen worden geanalyseerd volgens een vast format. - Er wordt een kwaliteitskaart opgesteld waarin 'cyclisch werken op De Steijaert' is beschreven, met aandacht voor de korte, middellange en lange cyclus.
Leiderschap		- De opdrachten en verantwoordelijkheden worden verdeeld over de onderwijskundige werkgroepen, waarmee gespreid

		leiderschap verder wordt uitgebreid. Er wordt een werkkaart opgesteld waarin de rol van elke werkgroep, hun verantwoordelijkheden en de evaluatie met de directie worden beschreven. - De schoolleider ontwikkelt zich in haar coachende leiderschapsstijl. - De nieuwe missie en visie worden zichtbaar in de school en vertaald van papier naar de praktijk.
--	--	--

3.2 Implementatie (SKA1)

Om de doelen te behalen, is het belangrijk dat er vaste werkbijeenkomsten worden ingepland. Hieronder staan de werkmomenten die door het jaar heen worden geïmplementeerd. Deze werkbijeenkomsten worden aan het begin van het schooljaar opgenomen in het jaarrooster:

Implementatie	<u>2x per jaar werkbijeenkomst: Analyse van Cito-toetsen</u> Leerkrachten passen hun plan van aanpak aan op basis van de analyse van de Cito-toetsen. In de onderbouw gebeurt dit aan de hand van hun eigen registratiesysteem. Vragen die aan bod komen: Wat zeggen de Cito-resultaten over de ontwikkeling van de leerlingen in jouw groep? Hoe verhouden deze gegevens zich tot de methodegebonden toetsen? Op welke onderdelen presteren leerlingen minder goed? Waarom? Wat betekent dit voor het onderwijsplan? <u>4x per jaar werkbijeenkomst: Analyse van methodegebonden toetsen</u> Vier keer per jaar organiseren we een werkbijeenkomst om methodegebonden toetsen te analyseren volgens een vast format. De overige methodegebonden toetsen worden door de leerkrachten zelf geanalyseerd. Taal- en rekencoördinatoren bewaken dit proces. <u>2x per jaar werkbijeenkomst: Analyse sociale veiligheid</u> Twee keer per jaar wordt de sociale veiligheid gemeten. Dit gebeurt met behulp van de sociale veiligheidsmeting en de registraties uit het veiligheidsbeleid. Deze resultaten worden geanalyseerd en er wordt een plan van aanpak opgesteld. <u>2x per jaar didactische teamvergadering: Vakdidactiek en didactische modellen</u> Op basis van het boek <i>Leren Rekenen</i> bespreken leerkrachten in de bouwvergadering de toepassing van didactische rekenmodellen. De rekencoördinator begeleidt deze vergaderingen. <u>1x per maand: Gezamenlijk ontwerpen van EDI-lessen</u> Leerkrachten bereiden in duo's een EDI-les voor met behulp van handreikingen en didactische kaarten. <u>5x per jaar lesbezoeken (tussen elke vakantieperiode)</u> - Collegiale consultatie tussen leerkrachten (2x per jaar). - Observatie door de intern begeleider, rekencoördinator of directeur (3x per jaar).
Evaluatie	Om de twee maanden evalueert het managementteam (MT) de voortgang. De evaluatie richt zich op de volgende punten: - Worden de doelstellingen behaald? - Wat zijn de effecten op de leerlingen? - Is er extra ondersteuning of begeleiding nodig?

	De evaluatie is gebaseerd op observaties, gesprekken met medewerkers, groepsadministratie (onderwijsplannen, analyses, logboeken etc.), en feedback van experts. Tijdens teamvergaderingen worden tussentijdse evaluaties gepland, gericht op de doelen uit het ontwikkelplan. Deze evaluatie kan leiden tot aanpassingen in het plan.
Borging	<u>Hoe borgen we wat we hebben bereikt?</u> - Alle afspraken worden vastgelegd in kwaliteitskaarten, die een duidelijke plek krijgen op SharePoint. Essentiële documenten worden hierin gelinkt. - Het MT bezoekt elk halfjaar de groepen aan de hand van een kijkwijzer met specifieke afspraken om te monitoren of de ingezette ontwikkelingen zichtbaar blijven. - De ontwikkeldoelen van medewerkers zijn een regulier onderdeel van het coachen, vooral voor nieuwe medewerkers. - De voortgang van elke medewerker op het betreffende onderwerp is een vast agendapunt in functioneringsgesprekken. Het persoonlijk ontwikkelplan wordt hieraan gekoppeld en de afspraken over de gewenste ontwikkeling worden vastgelegd. - Het onderwerp wordt vier keer per jaar besproken met de leidende coalitie. De afspraken met de coalitie worden bij de start van het schooljaar ingepland.

Hoe komen
we daar?

04



H4 | HR-beleid (SKA2)

Binnen MorgenWijzer zijn we voortdurend in ontwikkeling. We hebben oog voor de medewerker en kijken naar kansen en mogelijkheden. Sinds enige jaren vormt MorgenWijzer een learning community. De learning community die MorgenWijzer is, verbindt mensen en scholen, zorgt voor kruisbestuiving en faciliteert de samenwerking over de grenzen van de scholen. De mix van gezamenlijke verantwoordelijkheid, leergierigheid, eigenaarschap en lef is de motor van onze learning community. Samen versterken we de onderwijskwaliteit en versterken we elkaar in onze verantwoordelijkheid voor goed onderwijs aan de leerlingen van onze scholen. We bevorderen een cultuur waarin iedereen intrinsiek gemotiveerd is om te ontwikkelen. Daarbij erkennen wij dat individuele ontwikkeling en organisatieontwikkeling hand in hand gaan.

De learning community is het levende netwerk van al onze medewerkers en al onze scholen, waar:

- Kennis en expertise worden gedeeld, zowel binnen als tussen scholen.
- We zelf kennis opbouwen, wat bijdraagt aan duurzame kwaliteitsverbetering en meer ontwikkelkansen voor onze medewerkers.

In een krappe arbeidsmarkt zoeken we collega's die passen bij onze visie en ambities. In ons strategisch beleidsplan beschrijven we hoe we dit willen bereiken.

In dit hoofdstuk beschrijven we de HR-focus en doelen waar we de komende vier jaar aan gaan werken met onze medewerkers.

Samen leren als community

Ook op De Steijaert is deze learning community zichtbaar. Iedereen ontwikkelt zich op zijn eigen manier, en we leren van en met elkaar. We kijken naar het potentieel van onze medewerkers en waar mogelijk leiden we hen op tot experts binnen een vakgebied. We vertalen de visie van MorgenWijzer naar onze school, waarbij we rekening houden met de schoolanalyse en de context waarin we ons bevinden.

Op basis van dit schoolplan stuurt de directie op het doorontwikkelen van de learning community het behalen van de organisatiedoelen. De directie inspireert, stimuleert en begeleidt het team in de te nemen stappen en bewaakt de voortgang en de gestelde kaders.

We gaan ons de komende jaren richten op:

- Het binden en boeien van personeel
- Het doorontwikkelen van een professionele cultuur
- Inhoudelijke professionalisering van het personeel
- Systematisch werken aan kwaliteit

4.1 Personeel binden en boeien

Het lerarentekort is een groot probleem. Medewerkers hebben tegenwoordig meer keuzevrijheid, wat de stap om van school te wisselen makkelijker maakt. Daarom is het belangrijk om medewerkers te boeien en binden. Dit doen we door een werkomgeving te creëren waarin medewerkers zich op hun gemak voelen en gewaardeerd worden. We voeren gesprekken over wat hen energie geeft en waar ze goed in zijn. Zo maken we duidelijke keuzes over hun taken. We investeren in het binden en

boeien van personeel door ons te richten op werving en selectie, vitaliteit en verbinding, en onze ontwikkeling als opleidingsschool.

4.1.1. Werving en selectie

We streven continu naar het samenstellen van een volledig en kwalitatief team van medewerkers. Hierbij is het cruciaal dat het team beschikt over de competenties die aansluiten bij de onderwijskundige opdracht van onze school. Ook streven we naar een optimale inzet van het team, door rollen, specialismes en taken op de juiste plek neer te leggen. Om dit te realiseren richten we ons de komende jaren op niet alleen het behoud van het huidige personeel, maar ook op het profileren van onze school ten behoeve van het werving en selectieproces.

We hebben als school veel te bieden aan toekomstige medewerkers. In onze nieuwe missie en visie staat helder omschreven wie we zijn en wat we te bieden hebben. We ontwikkelen gezamenlijk als team een helder schoolprofiel waarin het gemeenschappelijke van MorgenWijzer en de eigenheid van de school samenkomen. Door dit profiel zijn we als school herkenbaar in de wijk als community en trekken we nieuwe medewerkers aan die bij ons passen.

Komend schooljaar willen we twee flyers ontwerpen; één voor nieuwe leerlingen en ouders en één voor potentiële toekomstige medewerkers. Hiermee hopen we de juiste mensen aan onze school te verbinden.

4.1.2. Vitaliteit en persoonlijk contact

We zijn een kleine dorpsschool waar de ambitie hoog ligt. Dat vraagt naast lesgevende taken een inspanning van het team. We investeren in de vitaliteit van onze medewerkers. We zijn een klein team met grote ambities. Dit betekent dat we continu het gesprek voeren over wat moeten we doen, wat willen we doen en wat kunnen we doen. Viermaal per jaar wordt het thema werkdruk besproken tijdens teamvergaderingen. Deze gesprekken en de tweejaarlijkse tevredenheidsspeilingen geven ons input voor het stellen van doelen op het gebied van vitaliteit.

Duurzame inzetbaarheid is een speerpunt binnen het personeelsbeleid. Met regelmaat voeren we het gesprek met medewerkers waar ze goed in zijn en blij van worden. Op dit moment beschikken we op De Steijaert over een aantal mannelijke medewerkers. Dit brengt een goede dynamiek binnen de school. Daar zijn we trots op en dat willen we graag behouden. Ook met hen voeren we een gesprek waar ze energie van krijgen. Het kan betekenen dat we in de uitvoering van onze lessen keuzes maken.

4.1.3 De Steijaert als opleidingsschool

De Steijaert is een opleidingsschool. We hebben een samenwerking met Hogeschool Leiden. Zij plaatsen studenten en houden hierbij rekening met het profiel van de school. We zien meerwaarde in De Steijaert als opleidingsschool. Het van en met elkaar leren staat centraal. Het is belangrijk om in tijden van tekorten een praktijkplek te bieden aan toekomstige collega's. Daarnaast is er voor de student ruimte om 'proeftuintjes' op te zetten. Studenten brengen onderwijsvernieuwing met zich mee en tevens zijn er extra handen in de klas. Van de leerkrachten verwachten wij dat ze studenten begeleiden in het halen van de leeruitkomsten en dat zij studenten van opbouwende feedback voorzien tijdens hun handelen in de dagelijkse praktijk. De directeur draagt zorg dat de studenten meegenomen worden in de gesprekkencyclus die binnen de school opgezet is. De studenten nemen deel aan teamvergaderingen en studiedagen.

Naast een bevlogen en betrokken team van collega's om mee samen te werken, bieden we ook een ruim aanbod aan opleidingsmogelijkheden en -plaatsen. We werken toe naar een coördinator opleiden. Zij matcht de studenten aan de medewerkers. Ook bewaakt ze het proces dat de studenten doorlopen. Mochten er hiaten zijn of ontwikkelt een student niet zoals verwacht, dan staat de coördinator in verbinding met het bovenschools team opleiden van MorgenWijzer.

4.2 Professionele cultuur doorontwikkelen

Op De Steijaert hebben we een professionele cultuur hoog in het vaandel staan. Het omvat een omgeving waarin alle medewerkers zich betrokken, gemotiveerd en verantwoordelijk voelen voor het leveren van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Er is open communicatie en samenwerking tussen alle betrokkenen, zoals leerkrachten, directie, ondersteunend personeel en ouders. Hierbij is er ruimte voor reflectie, feedback en het delen van kennis en ervaringen. Het creëert een sfeer van respect, vertrouwen en samenwerking, waarin het welzijn en de ontwikkeling van zowel de leerlingen als het personeel centraal staan. We werken de komende periode aan het doorontwikkelen van deze professionele cultuur. Specifiek werken we aan een duurzame inzet van kartrekkers, het inbedden van gespreid leiderschap, open communicatie en feedback en een effectieve gesprekkencyclus.

4.2.1 Van en met elkaar leren

Op De Steijaert hebben we werkgroepen voor bepaalde vakgebieden. Zij gaan aan de slag met de doelstellingen vanuit het jaarplan. De coördinator (kartrekker) stuurt deze werkgroepen aan. De werkgroep onderzoekt mogelijkheden, bepaald de koers om tot de doelstelling te komen en stuurt vervolgens de rest van het team aan. Processen zijn zo ingericht dat verantwoordelijkheden gespreid zijn. Binnen een lerende en onderzoekende cultuur voelt iedereen zich samen verantwoordelijk voor het realiseren van schoolbrede ambities. Dit vraagt van de directie een integrale blik en een coachende leiderschapsstijl. De directie houdt zicht op de koers door met regelmaat contact te hebben met de coördinatoren. Zij komen meerdere keren per jaar samen en vormen de 'leidende coalitie'. Zij denken mee in de vervolgstappen die we binnen onze school wensen op te zetten. De coördinatoren hebben een actieve rol bij het opzetten van het jaarplan. Daarbij bepalen we gezamenlijk welke doelen komend jaar centraal staan.

4.2.2. Duurzame inzet van kartrekkers realiseren

Op De Steijaert voelen we ons verantwoordelijk voor goed onderwijs. Dat doen we door medewerkers in hun kracht te zetten en hun potentieel te benutten. Op dit moment hebben we de volgende kartrekkers: rekencoördinator, taalcoördinator, coördinator leesmotivatie, coördinator burgerschap en een coördinator sociale veiligheid. Ook beschikken we over een kwaliteitsonderzoeker. Deze medewerkers zijn allen geschoold om de rol waardig in te vullen. We willen deze rollen nu én in de toekomst blijven inzetten binnen De Steijaert. Dit realiseren we door wendbaarheid te tonen in de inzet van deze rollen, doorgroeimogelijkheden te creëren en wanneer nodig actief te werven op kartrekkersrollen.

We staan open om de rol van coördinatoren uit te breiden. Dit doen we om ontwikkelmogelijkheden te creëren, maar ook om de expertise binnen de school uit te breiden wat ten goede komt aan de kwaliteit van ons onderwijs. Zo is er eerder geëxperimenteerd met een native speaker die alle lessen Engels voor haar rekening nam. Op De Steijaert durven we te experimenteren door te doen. Het proces wordt vervolgens geëvalueerd en bijgesteld. Het faciliteren van deze kartrekkers vraagt om het maken van keuzes in onze formatie en taakbeleid. In de krapte van de huidige arbeidsmarkt verruimen wij ons vizier richting het Voortgezet Onderwijs. In deze sector zijn de medewerkers

experts op een bepaald vakgebied. Komende jaren zullen we gaan onderzoeken of en hoe we een aantrekkelijke werkgever voor deze doelgroep kunnen zijn.

Mocht één van de kartrekkers De Steijaert verlaten, dan gaan we dus actief op zoek naar iemand die deze rol over kan nemen. We kijken hierbij naar mogelijkheden binnen de school. Op deze manier kunnen huidige medewerkers door ontwikkelen en zorgt dat voor doorgroeimogelijkheden op de eigen school. Mocht deze mogelijkheid er niet zijn dan gaan we zowel werven binnen MorgenWijzer als extern.

4.2.3. Gespreid leiderschap

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de teamleden niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Binnen ons team werken wij met kartrekkers van de onderwijsontwikkeling. De ontwikkeling van onze school tot een learning community gaat ook de komende jaren door. In een learning community is het beleid van de school niet alleen het domein van de directie. Het is belangrijk de kartrekkers zich eigenaar voelen van hun vakgebied en dat de processen zo zijn ingericht dat de verantwoordelijkheden gespreid zijn. Dit vraagt van de directeur een coachende leiderschapsstijl. Hier zal de komende jaren aandacht voor blijven.

4.2.4. Open communicatie en feedback

We werken met een hecht team systemisch aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Om een doorgaande lijn te bewerkstelligen is het belangrijk dat we elkaar aanspreken of een open vraag stellen om elkaar scherp te houden op afspraken en werkwijzen. Het optimaliseren van een feedbackcultuur is komende jaren onderdeel van de jaarlijkse teamscholing. Op basis van de scholing zullen we bepalen (zelf en met het team) wat er nodig is om de feedbackcultuur te creëren dat we met elkaar voor ogen hebben.

4.2.4. Ontwikkelingsgerichte dialoog en een effectieve gesprekkencyclus

We investeren op De Steijaert veel in medewerkers en hun ontwikkeling. Als onderdeel van onze professionele cultuur streven we ernaar om continu met elkaar in gesprek te zijn en te blijven. Dit doen we door de continue dialoog over ontwikkeling. Medewerkers mogen zich ontwikkelen vanuit eigenheid, waarbij de koppeling gemaakt wordt tussen de individuele ontwikkeling en de schoolontwikkeling.

Een aantal keer per schooljaar vinden er ontwikkelgerichte gesprekken plaats tussen medewerker en directeur. Deze gesprekken zijn onderdeel van de gesprekkencyclus. Op dit moment hebben we de volgende structurele gespreksmomenten;

- De jaarlijkse inventarisatiegesprekken: in dit gesprek bespreken we de wensen van de medewerker m.b.t. de formatie van het volgende schooljaar.
- Het jaarlijks ontwikkelgesprek. Het doel van het ontwikkelgesprek is om medewerkers te stimuleren en te faciliteren in hun professionele ontwikkeling en het zorgdragen voor een passende en prettige werkplek.
- Het komende schooljaar is het de wens om dit uit te breiden met een startgesprek. Het startgesprek vindt plaats aan het begin van het schooljaar. In dit startgesprek staan de doelen van het jaarplan centraal en bespreken we met de medewerker hoe zij bij gaan dragen aan de schoolontwikkeling en wat ze hiervoor nodig hebben. Het startgesprek is

gericht op het inzetten van medewerkers op een manier dat bijdraagt aan het behalen van organisatiedoelstellingen.

- We willen dat alle medewerkers gaan beschikken over een persoonlijk professionaliseringsplan.

4.3 Inhoudelijke professionalisering van het personeel

De leerkracht doet ertoe! Een stevige basis begint met een sterke focus op reken, taal en lezen. De leerkracht is de belangrijke schakel in het aanleren van basisvaardigheden bij kinderen. Over de manier waarop we dat doen zijn afspraken gemaakt binnen De Steijaert. We zijn leergierig. Willen we meegaan in een tijd van ontwikkeling en verandering, dan betekent dat we onszelf ook moeten blijven ontwikkelen.

4.3.1 Didactische vaardigheden van leerkrachten

We zijn ons op De Steijaert bewust van de verschillen tussen leerlingen. Dit vraagt van de leerkrachten dat ze aansluiten op de verschillende onderwijsbehoeften die de leerlingen hebben. We investeren in de didactische vaardigheden van leerkrachten zodat zij goed in staat zijn om verschillende instructies en lesactiviteiten te creëren en aan te bieden. Dit realiseren we door toe te werken naar de volgende doelen:

- De leerkrachten op De Steijaert zijn bekend met het EDI-model en passen deze bij de lessen toe.
- Klassenbezoek worden frequent gedaan. Het kan zijn dat de directie de groepen bezoekt, maar ook de coördinatoren worden ingezet om lessen te bezoeken. Op deze manier bewaken zij of de verbeterdoelen terug te zien zijn in de dagelijkse lespraktijk. We maken gebruik van kijkwijzers tijdens lesbezoeken.
- De leerkrachten bewaken scherp de voortgang van de lessen. Hierbij hoort dat de leerkracht zorgt voor een maximale actieve leertijd van alle leerlingen in de klas. Dit doen we door leerlingen actief te betrekken en te activeren tijdens de dagelijkse les en oog hebben voor verschillen tussen leerlingen.

4.3.2. Het geven van een goede Steijaert -les

We hebben voor verschillende vakgebieden een didactische kaart ontwikkeld. Leerkrachten weten wat er van hen verwacht wordt en zij houden zich aan de gemaakte afspraken om een goede les te verzorgen. Deze didactische kaarten worden de komende jaren geëvalueerd en bijgesteld. Naast de didactische kaarten voor rekenen en begrijpend lezen worden er didactische kaarten ontwikkeld voor spelling en het leesonderwijs en het werken bij kleuters. Ook worden er afsprakenkaarten ontwikkeld voor bijvoorbeeld het zelfstandig werken, de weektaak, klassenmanagement, etc.

4.4 Systematisch werken aan kwaliteit

Een cyclisch kwaliteitszorgsysteem vormt de basis voor het beheersen van de kwaliteit en borgen van resultaten. Een cyclisch kwaliteitszorgsysteem wordt gekenmerkt door de stappen van de PDCA-cyclus. Er horen vaste evaluatiemomenten bij. Denk aan een jaarlijks tevredenheidsonderzoek onder leerlingen, ouders en medewerkers, analyse van de citotoetsen en een halfjaarlijkse ronde van lesbezoeken

4.4.1 De schoolleiding

De schoolleiding op De Steijaert bestaat uit een eindverantwoordelijke directeur in combinatie met een schoolcoördinator (gezamenlijk de directie te noemen). De directeur bekijkt alle beleidsterreinen in samenhang en stuurt van daaruit de school aan. Samen met het team geeft de directeur vanuit de gestelde kaders vorm aan de opdracht van onze school. De directeur draagt verantwoordelijkheid voor het onderwijs, de kwaliteitszorg, strategisch HRM en bedrijfsvoering op schoolniveau. Bij elke beslissing is de vraag wat deze duurzaam bijdraagt aan de kwaliteit van onze school. De directeur legt verantwoording af aan het bestuur over de gemaakte beleidskeuzes en resultaten.

Om al deze processen goed te bewaken stelt de directie een datakalender op. Op deze kalender zijn de overlegmomenten en tussenevaluaties vastgelegd. Hierin staat wanneer de leidende coalitie samenkomt, wanneer de werkgroepen een tussenevaluatie hebben en de organisatorische routines zijn met data door het jaar heen opgenomen.

4.4.2. Organisatorische routines doorontwikkelen en borgen

De afgelopen jaren is er veel focus geweest op het analyseren van de lange cyclus (van cito naar cito). Dit is inmiddels een routine geworden. Het afgelopen jaar hebben we de focus gelegd op de korte cyclus. We hebben een format ontwikkeld om de methode toetsen van rekenen te analyseren. Hier is mee geoefend. Het maken van analyses worden door medewerkers als tijdsintensief en soms ook lastig ervaren. Met elkaar gaan we een doorontwikkeling maken om van de korte cyclus een routine te maken. Dat doen we door werksessies te organiseren. Ook zullen de coördinatoren een sleutelrol vervullen tijdens het analyseren van toets gegevens. De komende jaren zullen we deze werkwijze uitbreiden voor de vakgebieden taal en spelling.

4.5 Doelen HR

Doelen schoolplanperiode 2024-2028

Onderwerp	In deze schoolplanperiode willen we de volgende onderwerpen onderzoeken, waar mogelijk beleid en werkwijzen implementeren, evalueren en borgen binnen onze schoolorganisatie. Dit proces loopt parallel aan de beleidsontwikkeling binnen MorgenWijzer: - Personeel boeien en binden - De professionele cultuur door ontwikkelen - Inhoudelijke professionalisering van het personeel - Systemisch werken aan kwaliteit
Doelen	Didactische vaardigheden van de leerkrachten - Leerkrachten worden getraind in het lesgeven volgens het EDI-model. Voor nieuwe medewerkers wordt een korte scholing verwacht. - Tussen iedere vakantieperiode vindt er een klassenbezoek plaats. Behoud en uitbreiding van de leidende coalitie - In de jaarkalender is vastgelegd wanneer de leidende coalitie samenkomt. - Bij het vertrek van een lid van de leidende coalitie wordt actief gezocht naar een nieuwe coördinator met expertise binnen het vakgebied. We streven ernaar geschikte kandidaten aan te trekken, hen langdurig aan de school te binden, en hen in hun kracht te zetten. In 2028 profileert de school zich actief en authentiek, wordt samenwerking opgezocht en is het taakbeleid geïmplementeerd. - Er wordt onderzocht of we gebruik kunnen maken van expertise uit het voortgezet onderwijs (VO). - Afhankelijk van de schoolontwikkelingen worden nieuwe coördinatoren aangesteld. De professionele cultuur - We investeren in een professionele cultuur waarin het team in 2028 op een constructieve manier omgaat met feedback. - Elke medewerker is op de hoogte van en betrokken bij de doelen van het jaarplan en het schoolplan. Effectieve gesprekkencyclus - We breiden de gesprekkencyclus uit met een startgesprek aan het begin van het schooljaar. Dit gesprek richt zich op het inzetten van medewerkers om de doelen uit het jaarplan te behalen. Alle medewerkers hebben een professionaliseringsplan. De Steijaert als opleidingsschool - (LIO-)studenten nemen deel aan de gesprekkencyclus van de school. - Er wordt een opleidingscoördinator aangesteld.

	Vitale medewerkers voor kwalitatief onderwijs - We vertalen het vitaliteitsbeleid van MorgenWijzer naar onze schoolcontext. We stellen doelen om het werkplezier te vergroten. In 2028 zullen we regelmatig gesprekken hebben gevoerd over vitaliteit, obstakels hebben benoemd en aangepakt, en het werkplezier hebben vergroot door informele activiteiten met het team.
Prestatie Indicatoren	Elke maand wordt gekeken of de gestelde acties zijn uitgevoerd en of de doelen zijn behaald.
Implementatie	Samen leren binnen een professionele cultuur <i>Augustus 2024</i> • Professionele cultuur: Organiseren van een teambijeenkomst over de "feedbackcultuur" op De Steijaert. Uitleg waarom, input verzamelen uit de werkpraktijk, aankondiging van ontwikkelactiviteiten. De resultaten worden vastgelegd in een kwaliteitskaart. • Dialoog over ontwikkeling: Terugkoppeling door de directeur over het nieuwe beleid rond de gesprekkencyclus. <i>September 2024 - December 2024</i> • Professionele cultuur: Twee trainingen gericht op samenwerking en feedback geven, met praktische oefeningen voor op de werkvloer. • Dialoog over ontwikkeling: Directeur plant startgesprekken met medewerkers. Samen stellen ze een professionaliseringsplan op met ontwikkeldoelstellingen. (Hierin worden ook de wensen en doelen vanuit het ontwikkelgesprek, mei 2024 meegenomen). <i>Didactische vaardigheden van leerkrachten</i> • Rekencoördinator voert groepsbezoeken uit met de EDI-kijkwijzer. • Nieuwe medewerkers volgen een verkorte EDI-cursus. <i>Januari - Februari 2025</i> • Professionele cultuur • Directeur: Tijdens een teambijeenkomst of studiedag wordt de voortgang van de feedbackcultuur geëvalueerd, en zo nodig worden nieuwe afspraken gemaakt. • Schoolcoördinator: maakt een verslag en deelt dit met het team van de school. • Dialoog over ontwikkeling Er worden inventarisatiegesprekken gevoerd om de wensen van medewerkers voor het schooljaar 2025-2026 in kaart te brengen. <i>Maart 2025 - Mei 2025</i> • Professionele cultuur: Een trainingsmiddag voor het hele team over het geven van opbouwende en kritische feedback. • Dialoog over ontwikkeling: Directeur en medewerkers evalueren de gestelde ontwikkeldoelen en bepalen of aanpassingen nodig zijn. De gesprekkencyclus wordt geëvalueerd door de directeur.

Integrale sturing op personeel

Januari – Februari 2025

- **Directeur:** Organiseer een teambijeenkomst over “gespreid leiderschap” met de focus op organisatiedoelen.
- **Directeur:** Organiseer een bijeenkomst met de leidende coalitie over hun ervaringen met gespreid leiderschap. Concrete verbeterpunten worden aangedragen en samen worden acties ondernomen.

Mei 2025

- **Directeur:** Organiseer een evaluatiebijeenkomst met de leidende coalitie over de voortgang op het gebied van gespreid leiderschap.

Voldoende gekwalificeerde medewerkers op de juiste manier ingezet

Augustus – September 2024

- **Werving en selectie:** Brainstormsessie tijdens een teamvergadering over de aantrekkelijke aspecten van werken bij De Steijaert en het profiel van een ideale Steijaert-medewerker.
- **Directeur:** categoriseert de input en vraagt Liesbeth Moret en of Wendy om er een flyer van te maken

Oktober 2024 – December 2024

Werving en selectie

- **Directeur:** Terugkoppeling van input, prioritering en aanvullende feedback tijdens een teambijeenkomst.
- **Directeur:** stelt 1 alinea op, voor een vacaturetekst, die de school beschrijft en wat het potentiële kandidaten kan bieden. Deelt deze, samen met het profiel van een Steijaert-medewerker met het HR-domein van MorgenWijzer ten behoeve van een gerichte werving in het geval van een vacature.

Taakbeleid

- **Directeur:** geeft feedback op de laatste versies van het concept taakbeleid van MorgenWijzer en gaat met de werkgroep in gesprek over de implementatie van het beleid bij De Steijaert .

Januari – Februari 2025

Werving en selectie

- **Directeur:** tijdens inventarisatiegespreksgesprekken (als onderdeel van de gesprekkencyclus) worden de ontwikkelwensen en mogelijkheden van medewerkers in kaart gebracht. De schoolleider informeert de medewerker over ontwikkelmogelijkheden die op andere plekken binnen het bestuur liggen.

Taakbeleid

	• Directeur: informeert het team over het nieuwe taakbeleid en de veranderingen die dit met zich meebrengt voor de school op formatief gebied. <i>Maart 2025 – Juni 2025</i> Mobiliteitsbeleid - Werving en selectieproces volgens het profiel van de Steijaert-medewerker, waarbij een lid van de leidende coalitie betrokken is bij de sollicitatiegesprekken. Vitale medewerkers voor kwalitatief onderwijs <i>September – December 2025</i> - Directeur: Een teambijeenkomst staat volledig in het teken van werkdruk, vitaliteit en werkplezier. Samen bespreken we wat de meeste werkdruk creëert en wat het meeste werkplezier oplevert. Er worden concrete verbeterpunten opgesteld en doelstellingen gesteld om de werkdruk te verlagen en het werkplezier te verhogen. - Directeur: Maakt hier een verslag van en deelt dit met het gehele team. - Directeur: Organiseert een gezamenlijk etentje voor de kerstvakantie. <i>April 2025 – Juni 2025</i> - Directeur: Tijdens een teambijeenkomst evalueren we de stappen die zijn gezet om werkdruk te verminderen en werkplezier te vergroten. - Directeur: Organiseert een teamuitje met het gehele team.
Evaluatie	Iedere maand wordt de voortgang geëvalueerd door het MT. Evaluatie vindt plaats op de volgende punten: - Worden de doelstellingen behaald? - Is er extra ondersteuning of expertise nodig? De evaluatie wordt gebaseerd op observaties, gesprekken met de medewerkers en het opgestelde Persoonlijk Ontwikkelplan van iedere medewerker. Tijdens teamvergaderingen worden tussenevaluaties geagendeerd gericht op de activiteiten en gestelde doelen. De evaluatie kan leiden tot aanpassingen in het plan.
Borging	Hoe houden we vast wat we bereikt hebben? - Alle beleidsafspraken worden vastgelegd in een kwaliteitskaart HR-beleid. - Tweejaarlijks worden ouder- en medewerkerstevredenheidsonderzoeken gehouden en geëvalueerd. - De ontwikkeling van medewerkers wordt besproken tijdens ontwikkelgesprekken en gekoppeld aan het persoonlijk ontwikkelplan. - Het onderwerp wordt besproken in de MR.

Bijlagen

Strategisch beleidsplan
Begroting (inclusief sponsorgelden)
Schoolgids
Taalbeleidsplan
Rekenbeleidsplan