

ACKERWEIDE

Schoolplan 2023-2027

Schoolplan 2023-2027

Inleiding

Basisschool de Ackerweide streeft ernaar om kinderen een inspirerende en uitdagende leeromgeving te bieden waarin zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. Met trots presenteren wij ons schoolplan, dit plan is tevens opgesteld vanuit de didactische impulsen vanuit het Ontwikkelings Gericht Onderwijs (OGO): Oriënteren, Structuren en Verdiepen, Verbreden en Toevoegen en Reflecteren.

In hoofdstuk 3.5 starten we met de **oriëntatie** op de nieuwe gegeven ambities, geschreven vanuit onze huidige situatie en met de blik op het toekomstige onderwijsaanbod. In hoofdstuk 4 zullen we het **structureren en verdiepen** zodat de doelen al meer zichtbaar worden.

In hoofdstuk 6 kunnen we het **verbreden en toevoegen** van nieuwe elementen samen met het team.

Dit hele document bevat ook data en monitor gegevens om te kunnen **reflecteren**. Dit document kan daarom beschouwd worden als werkdocument.

Onze ambities vormen de drijvende kracht achter dit schoolplan en zijn verweven in alle facetten van ons onderwijs. Wij streven naar *persoonlijk leiderschap* bij zowel onze leerlingen als ons team. Dit betekent dat we onze leerlingen van kennis en begeleiding voorzien en hen stimuleren om regie te nemen over hun eigen leerproces en verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen ontwikkeling.

Daarnaast willen we *kansrijk onderwijs* bieden waarin elk kind de mogelijkheid krijgt om zijn of haar zone van naaste ontwikkeling te benutten. We streven naar een inclusieve leeromgeving waarin diversiteit wordt omarmd en gelijke kansen voor iedereen centraal staan.

Kansrijk samenwerken is een essentieel aspect van ons onderwijs. We geloven dat samenwerking tussen leerlingen, leerkrachten, ouders en de bredere gemeenschap een waardevolle bijdrage levert aan het Ontwikkelings Gericht Onderwijs en de persoonlijke groei van onze leerlingen. Door actief samen te werken en van elkaar te leren, kunnen we een nieuwsgierige en stimulerende omgeving creëren waarin iedereen betekenisvol kan ontwikkelen.

Daarnaast hechten we veel waarde aan *dienend werkgeverschap*. We willen een school zijn waarin ons team de ruimte krijgt om zich te ontwikkelen en te groeien, zodat zij met passie en deskundigheid het onderwijs kunnen vormgeven. We streven ernaar om een positieve en ondersteunende werkomgeving te creëren waarin iedereen zich gewaardeerd en gemotiveerd voelt.

Dit schoolplan vormt de leidraad voor onze schoolontwikkeling in de komende jaren. Het geeft richting aan ons onderwijs en biedt een kader waarbinnen we ons blijven ontwikkelen en verbeteren. Door te blijven oriënteren, structureren en verdiepen, te verbreden en toe te voegen, en voortdurend te reflecteren, zullen we ons onderwijs blijven afstemmen op de behoeften en betrokkenheid van onze leerlingen.

Samen met ons team, ouders en andere betrokkenen streven we ernaar om het beste uit ieder kind te halen en een fundament te leggen voor een succesvolle toekomst. We zijn enthousiast over de mogelijkheden die dit schoolplan biedt en kijken uit naar de samenwerking en groei die we gezamenlijk zullen doormaken op basisschool de Ackerweide.

Met vriendelijke groet,
Mede namens team Ackerweide,
Nils Brobbel

Inhoudsopgave

SCHOOLPLAN 2023-2027	2
SCHOOLPLAN 2023-2027	2
INLEIDING	2
HOOFDSTUK 1 SCHOOL EN CONTEXT	5
1.1 SCHOOLKENMERKEN	5
1.2 SCHOOLNORMEN	5
1.3 SCHOOLFACTOREN	6
1.4 VERANTWOORDING	7
HOOFDSTUK 2 KOERS OCTANT	8
HOOFDSTUK 3 KOERS SCHOOL	12
3.1 MISSIE	12
3.2 VISIE	12
3.3 TERUGBLIK VORIGE SCHOOLPLANPERIODE	12
3.4 INSPECTIEKADER	13
3.5 AMBITIES VOOR DE KOMENDE SCHOOLPLANPERIODE: ORIËNTEREN	16
HOOFDSTUK 4 AMBITIES	22
4.1 VIERJAARSDOELEN	22
HOOFDSTUK 5 SCHOOLANALYSE	25
5.1 VEILIGHEID (VS1) EN SCHOOLKLIMAAT (VS2)	25
5.3 RESULTATEN (OR1)	27
5.2 BURGERSCHAP	27
5.4 PASSEND ONDERWIJS (OP2)	27
HOOFDSTUK 6 SCHOOLJAARPLAN 2023-2024	28

Hoofdstuk 1 School en context

1.1 Schoolkenmerken

Algemene schoolgegevens		
Naam school	Ackerweide	
Schoolsysteem	leerstofjaarklassensysteem	
Schoolweging	Actueel: 26,56	3jrs gemiddelde: 26,82
Spreadingswaarde	6,2	
Marktaandeel en voedingsgebied		
Samenwerkingsverband	PPO Delflanden	
Voedingsgebied	Pijnacker-Nootdorp	
Schoolconcept		
Schooltijden	Maandag, dinsdag en donderdag 8.30 uur - 15.00 uur Woensdag en vrijdag 8.30 uur – 12.30 uur	
Didactische aanpak	Ontwikkelingsgericht onderwijs verbindt een leerlinggerichte pedagogiek met een activerende didactiek. Het staat tussen methodegerichtheid en leerlinggerichtheid, waarbij van beide aanpakken de goede kanten gebruikt worden. Tegelijkertijd vermijdt OGO de valkuilen van beide aanpakken. Het gevaar aan methodegerichtheid is dat de leerlingen ondergeschikt worden aan de methode. En bij een te sterke leerlinggerichtheid is het gevaar dat de leerkracht te afwachtend is om te zien wat de leerling al kan. OGO is dus de gulden middenweg.	
Pedagogische aanpak	KiVa is een preventief, schoolbreed programma gericht op het versterken van de sociale veiligheid en het tegengaan van pesten op basisscholen. KiVa zet in op positieve groepsvorming en stimuleert de sociale vaardigheden en de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen. Het programma kent allerlei werkvormen: klassikale gesprekken, gesprekken in tweetallen of kleine groepen, maak- of doe-opdrachten, visualisatie-oefeningen, boeken- en leestips, films, drama/toneel en Rik de Pauw. Op die manier kan de leerkracht een werkvorm kiezen die op dat moment bij hem/haar én bij de groep past.	

1.2 Schoolnormen

Didactisch	2023	2024	2025	2026
Signaleringswaarde 1F	82%	85%	85%	85%
Landelijk gemiddelde 1F	96,9 %			
Signaleringswaarde 1S/2F	53,6%			

Landelijk gemiddelde 1S/2F	64,8%			
Blauwe norm	2023	2024	2025	2026
Rekenen 1F	94.6%			
Rekenen 1S	39.3%			
Lezen 1F	98.2%			
Lezen 2F	69.6%			
Taalverzorging 1F	94.6%			
Taalverzorging 2F	42,9%			
Schoolveiligheid				
Welbevinden	Geen actie ondernemen			
Veiligheidsbeleving	Geen actie			
Pestbeleving	Verscherpt, maar nog geen actie			
Groepsdynamiek				
>keuze 2022<				
Zorgzwaarte				
>keuze 2023<				
1/2 a				
1/2 b				
1/2 c				
3 a	licht			
3 b	licht			
4 a	middel			
4 b	licht			
5 a	licht			
5 b	middel			
6 a	licht			
6 b	licht			
7	zwaar			
8 a	middel			
8 b	middel			

1.3 Schoolfactoren

Leerling populatie									
Leerlingaantallen - per 1februari	2023		2024		2025			2026	
	349								
	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Aantallen per leerjaar		43	47	46	40	45	31	44	56
Neveninstroom		9	1			1			
	2022-2023		2023-2024		2024-2025			2025-2026	
Doublures 3 t/m 8	5								
Versnellers 3 t/m 8	0								
Kleuterverlengers	1								
Kleuterversnellers	4								
Thuiszitters	1								

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
OPP									
Arrangement				5	2	1	4	3	7
Uitstroom VO	2022-2023		2023-2024		2024-2025		2025-2026		
VWO	7								
HAVO/VWO	9								
HAVO	4								
VMBO TL/HAVO	4								
VMBO TL	11								
VMBO K/TL	5								
VMBO Kader	8								
VMBO Kader/Basis	1								
VMBO Basis	7								
PRO	0								
	2022-2023		2023-2024		2024-2025		2025-2026		
Uitstroom S(B)O	3								
Uitstroom PO	5								
Verzuimpercentage	2022-2023		2023-2024		2024-2025		2025-2026		
Ongeoorloofd verzuim (te laat, luxe verzuim etc.)	13,5 %								
>eigen context< NT-2, dyslexie, ADHD, ASS... SMW, leerplicht, jeugdzorg...	Leerplicht: 3 lln Dyslexie: 10 gediagnosticeerd, 7 in traject SMW: variërend zo'n 8 lln Diagnoses: diverse en momenteel wat onderzoeken, ouders zijn bereid en weten ons te vinden SOT: nu 7 lln besproken dit jaar Inmenging jeugdzorg (vrijwillig kader) momenteel 1 gezin								
Team									
FTE OP en OOP (werken met leerlingen)	Schaal 4		Schaal 7		LB		LC		
	4		1		20		2		
Ervaring leerkrachten LB LC	Startbekwaam		Basisbekwaam				Vakbekwaam		
	4		5				11		
	%		%				100 %		
FTE kwaliteitsondersteuner	0.8								
FTE vakleerkracht	0,66								
Specialisten Aanwezig FTE ambulant	Taal	Rekenen		Gedrag		W&T		ICT	
	1	1		1		1			
	0.2	0.2		0		0		0	

1.4 Verantwoording

Document		Datum vaststelling
SOP		01-07-2023
Lesmethodes		01-09-2022
Werkverdelingsplan		01-07-2023

Hoofdstuk 2 Koers Octant

2.1 Kernwaarden

Onze kernwaarden zijn leidend bij het uitvoeren van ons werk. Ze zijn niet alleen terug te vinden in systemen en processen, maar juist ook in de cultuur. Zo krijgen ze betekenis, zijn ze herkenbaar voor iedereen die met Octant te maken heeft en onderscheiden we ons van andere organisaties.

Zelfbewustzijn

We willen dat leerlingen en medewerkers ontdekken wie ze zijn en wat ze kunnen. Om dit zelfbewustzijn te ontwikkelen, is vormingsgericht onderwijs nodig. Dit vereist een breed aanbod, waarmee leerlingen vaardigheden ontwikkelen om zich op school en daarbuiten staande te houden en zich voor te bereiden op de volgende stappen in het leven. De ontwikkeling van kennis, sociaal-emotionele, fysieke en motorische vaardigheden maken onderdeel uit van deze brede ontwikkeling. Voor medewerkers geldt dat professionaliteit en vakmanschap vragen om reflectie en je blijven ontwikkelen. Ook vraagt zelfbewustzijn om samenwerking. Vanuit de relatie en verbinding ontstaat ruimte voor groei.

Duurzaam samen

Liefde en vertrouwen en van daaruit jezelf en de ander kennen, vormen de basis voor samen leren en samen werken. We waarderen elkaar, we waarderen de verschillen en we gaan uit van goede bedoelingen. We zoeken elkaar actief op, binnen de school, binnen Octant en buiten de organisatie: onze maatschappelijke partners. Wij staan bekend als een prettige en betrouwbare partner met oog voor onze omgeving.

Ontdekkend leren

Verwachtingsvol onderwijs is ambitieus. We willen bij elkaar het beste naar boven brengen. We hebben veel aandacht voor het proces en daarmee ook voor plezier. We zijn erop gericht om de eigen kwaliteiten en de kwaliteiten van de ander te ontdekken. Daarbij wordt iedereen uitgenodigd om zichzelf te zijn en te worden, zo inclusief mogelijk. Vanuit de gedachte dat we ons willen en moeten blijven ontwikkelen, staan we open voor andere manieren van leren en organiseren.

Samen bereik je meer!

‘Samen bereik je meer’ is al jaren onze propositie. We hebben het diepe besef dat je alleen kunt groeien in interactie met de ander en dat er in samenwerking meer mogelijk is. Om actuele vraagstukken in de huidige context het hoofd te bieden, is samenwerking zelfs onmisbaar. We kunnen dat alleen samen met het kind, met het gezin, de klas, de school, de scholen, het bestuursbureau en samen met onze maatschappelijke partners.

2.2 Ambities 2023-2027

Om de visie en missie van Octant waar te maken, is het aan ons om leerlingen en medewerkers iedere dag weer kansen te bieden om zich te ontwikkelen. Centraal hierbij staan de volgende vier thema's: Kansrijk onderwijs, Persoonlijk leiderschap, Dienend werkgeverschap en Kansrijk samenwerken.

Kansrijk onderwijs

Naast didactiek, spelen pedagogische aspecten een belangrijke rol in het onderwijs: aandacht, een veilige omgeving, het (h)erkennen van de verschillen en de focus op samenwerken. Als we leerlingen écht goed zien en we de situatie in de gezinnen (tot op zekere hoogte) kennen, kunnen we maatwerk bieden. Een krachtige samenwerking met en ouderbetrokkenheid van ouders speelt hierbij een belangrijke rol. Octant heeft de ambitie om zo inclusief mogelijk te zijn. Wij willen actief inclusiever onderwijs vormgeven op basis van drie pijlers: diversiteit, passend onderwijs en gepersonaliseerd onderwijs.

Voor kwalitatief goed en kansrijk onderwijs is een doorgaande lijn essentieel. In de school zelf, over de groepen en bouwen heen, maar ook met voor- tussen- en naschoolse opvang en educatie en het voortgezet onderwijs. We willen de leerlingen toerusten voor het vervolgonderwijs, voor de maatschappij en hun verdere toekomst. Om te bepalen of wij de gewenste resultaten en ambities waarmaken, zullen we aan de hand van ons kwaliteitssysteem periodiek monitoren en met elkaar in gesprek gaan over waar en hoe het onderwijs verbeterd, vernieuwd en eventueel anders georganiseerd kan worden.

Persoonlijk leiderschap

Goed onderwijs maken we samen! Iedereen draagt hieraan bij, vanuit eigenheid en de eigen rol. Zo vullen professionals elkaar aan en levert eenieder een bijdrage op basis van eigen talent/expertise. Hiertoe biedt Octant haar medewerkers professionele ruimte voor vakmanschap, eigenaarschap, verantwoordelijkheid en ondersteuning, zoveel als nodig en mogelijk is. Steeds wordt bekeken hoe de individuele ontwikkelbehoefte van de medewerker kan worden afgestemd op de schooldoelstellingen, op het beleid en de vragen van Octant. Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld zich te professionaliseren, zodat ze kunnen doorgroeien tot specialist of in een andere rol in de organisatie. Waarderende ontwikkelgesprekken leggen hiervoor de basis.

Dienend werkgeverschap

Octant is een aantrekkelijk werkgever, die oog heeft voor de belangen en het welbevinden van haar medewerkers. Er heerst een positief en veilig werkklimaat, waar medewerkers aandacht hebben voor elkaar, elkaar respecteren en openstaan voor elkaars mening. Het 'wij-gevoel' wordt versterkt door verbinding en ontmoetingen tussen scholen en medewerkers te organiseren en te faciliteren.

Octant biedt medewerkers volop mogelijkheden om zich te professionaliseren en verder te ontwikkelen. De Octant Academie speelt hierin een belangrijke rol. Er is aandacht voor de verschillende levensfasen van medewerkers, zoals een stevig en veilig inductiebeleid voor starters tot bewust beleid voor leerkrachten die voor hun pensionering staan. Als goede werkgever faciliteren we medewerkers met de juiste randvoorwaarden en middelen, zoals ICT, maar ook goede, gezonde schoolgebouwen, die voldoen aan de duurzame principes.

Kansrijk samenwerken

Scholen hebben, binnen de geboden kaders, autonomie, eigenaarschap en verantwoordelijkheid. Deze autonomie gaat samen met de verbinding met de andere Octantscholen en het bestuursbureau. We werken samen vanuit het besef dat we meer bereiken als we van en met elkaar kunnen en willen leren. Het vraagt om voortdurende zelfreflectie en dialoog om te bepalen vanuit welke visie we de samenwerking vormgeven. Deze dialoog, die onder andere wordt gevoerd met de teams en de medezeggenschapsraad, wordt ingepast in het proces van het opstellen en evalueren van de school(jaar)plannen.

Onze scholen staan midden in de samenleving en werken samen met andere organisaties om gedeelde en eigen doelstellingen te behalen. Octant wil proactief tegemoetkomen aan de vraag om op te treden als verbindende factor in de wijk. Hiermee geven we invulling aan gemeenschapszin als tegenhanger van de tweedeling en individualisering. Van de schooldirecties vraagt de samenwerking, meer dan voorheen, sociaal ondernemerschap en aandacht voor de positionering en de profilering van de school. Op bestuursniveau vraagt het om het verkennen, verbreden en verdiepen van nieuwe en bestaande samenwerkingen. Octant wil daarbij een partner zijn met wie het goed samenwerken is en ook bereid is te delen en te geven; altijd vanuit zelfbewustzijn en de identiteit van onze organisatie.

Hoofdstuk 3 Koers school

3.1 Missie

Op Ackerweide geloven wij in de toekomst van onze kinderen. Ieder kind is nieuwsgierig, uniek en heeft talenten. Vanuit onze veilige en betekenisvolle omgeving gaan wij uit van de nieuwsgierige en betrokken houding van onze kinderen, vanuit daar kunnen we ze laten groeien. Zo kunnen wij ze toerusten met een brede persoonsontwikkeling en hen op die manier klaarmaken voor hun toekomst.

3.2 Visie

Op Ackerweide werken wij vanuit de visie van het Ontwikkelingsgericht onderwijs (OGO). We leggen op onderscheidende wijze een stevige **basis** in de vorm van (basis)vaardigheden en kennis, waarmee de leerlingen succesvol verder op weg kunnen naar het Voortgezet Onderwijs en later in de maatschappij. Hierbij richten we ons op zowel de cognitieve-intellectuele als de sociaal emotionele ontwikkelingen, waarbij we inzetten op een brede (persoons)ontwikkeling. Hierbij maken wij gebruik van de OGO-principes, zoals het spelend, ontdekkend, onderzoekend en bewegend leren.

Ontwikkelingsgericht Onderwijs

De leerkrachten geven ontwikkelingsgericht onderwijs vorm door actuele, uitdagende thema's te ontwerpen. Dit maakt ons onderwijs **betekenisvol** voor leerlingen en leerkrachten. De leerkrachten ontwerpen activiteiten die herkenbaar zijn voor de kinderen, die echte kwesties in zich dragen en uitnodigen tot spel en onderzoek. Op Ackerweide boren we dus heel bewust de nieuwsgierigheid van onze kinderen aan om tot leren te komen.

De rol van de leerkrachten is hierbij essentieel. Zij proberen een goed evenwicht te vinden tussen enerzijds de betekenis van de activiteiten voor de leerlingen (hebben ze er iets mee, doet het ze iets?) en anderzijds de doelen die de leerkrachten willen bereiken met de activiteit (specifieke kennis en vaardigheden).

De leerkracht observeert tijdens de activiteiten wat de leerlingen zelf willen, weten en al (bijna) kunnen en wat hun volgende stap in hun ontwikkeling is, de **zone van naaste ontwikkeling**. Daar stemt de leerkracht het onderwijsaanbod op af.

Basisprincipes van ontwikkelingsgericht onderwijs

- *De brede persoonlijke ontwikkeling van de leerling staat centraal; deze wordt verbonden met kennis en vaardigheden.*
- *Iedere leerling is ontwikkelbaar en betekenisvolle activiteiten dragen bij aan deze ontwikkeling.*
- *Leerlingen krijgen ruimte voor eigen initiatief.*
- *Maar ook de leraar speelt een actieve rol.*
- *Systematisch en planmatig werken is belangrijk.*

3.3 Terugblik vorige schoolplanperiode

In januari 2022 heeft het team Ackerweide het schoolplan 2019-2023 besproken. In dit plan waren 27 doelen vastgesteld, waaraan gewerkt zou worden. Concluderend bleek niet aan alle doelen gewerkt te zijn door de omstandigheden waarin de school heeft verkeerd. Deze omstandigheden waren: COVID en vertrekkende teamleden, waardoor er een instabiele groepsbezetting en een wisseling van directie en kwaliteitsondersteuners plaatsvond.

Uit alle opgestelde doelen die in het schoolplan waren opgesteld, heeft het team een selectie gemaakt en een prioritering aangegeven waaraan gewerkt zou worden in het schooljaar 2022-2023. Deze doelen zijn geworden:

1. Op Ackerweide wordt gewerkt volgens de professionele cultuur. Het borgen en naleven van gemaakte afspraken en veranderingen is hierbij prioriteit.
2. Op Ackerweide is één actieteam actief om de onderwijskwaliteit verder te ontwikkelen. Dit actieteam bestaat uit alle specialisten (taal, rekenen, OGO, gedrag en meer- en hoogbegaafdheid).
3. Op Ackerweide is een visie op het jonge kind aanwezig waarnaar gewerkt wordt.
4. Op Ackerweide is een visie op de hoger begaafde leerling aanwezig.
5. Ackerweide wordt een Kindcentrum waar een gezamenlijke visie van kinderopvang en onderwijs leidraad is voor een doorgaande lijn voor kinderen van 0-12 jaar.

In het schooljaar 2022-2023 is gewerkt aan bovenstaande doelen en dat zal worden voortgezet in dit nieuwe plan en naar het komende schooljaar om vast te leggen en te borgen, wat er is ingezet.

3.4 Inspectiekader

Korte uiteenzetting op basis van eigen observaties:

Onderwijsproces (OP)

- | | |
|---|--|
| ☐ Aanbod (OP1) | goed ☐ voldoende ☐ matig ☐ onvoldoende |
| ☐ Zicht op Ontwikkeling en begeleiding (OP2) | goed ☐ voldoende ☐ matig ☐ onvoldoende |
| ☐ Pedagogisch en didactisch handelen (OP3) | goed ☐ voldoende ☐ matig ☐ onvoldoende |
| ☐ Onderwijstijd (OP4) | goed ☐ voldoende ☐ matig ☐ onvoldoende |
| ☐ Afsluiting (OP6) | goed ☐ voldoende ☐ matig ☐ onvoldoende |

Veiligheid en Schoolklimaat (VS)

- | | |
|--|--|
| ☐ Veiligheid (VS1) | goed ☐ voldoende ☐ matig ☐ onvoldoende |
| ☐ Schoolklimaat (VS2) | goed ☐ voldoende ☐ matig ☐ onvoldoende |

Onderwijsresultaten (OR)

- | | |
|--|--|
| ☐ Resultaten (OR1) | goed ☐ voldoende ☐ matig ☐ onvoldoende |
| ☐ Sociale/Maatschappelijke competenties (OR2) | goed ☐ voldoende ☐ matig ☐ onvoldoende |

Zicht op ontwikkeling en begeleiding:

Op Ackerweide wordt thematisch gewerkt. Leerlingen van groep 3 t/m 8 krijgen les uit een methode voor kernvakken taal, spelling en rekenen. Hierbij horen de methodegebonden toetsen. Daarnaast maken we gebruik van het CITO volgsysteem. We nemen rekenen en wiskunde 3.0, spelling 3.0, begrijpend lezen 3.0 en DMT/AVI 2018 af voor alle leerlingen van groep 3 t/m 8. Vanaf schooljaar 2023-2024 wordt dat Leerling in Beeld van CITO.

Voor de leerlingen van groep 3 wordt geen standaard leesmethode gebruikt, maar is Lijn 3 de basis voor het leesonderwijs. De leerkrachten maken zelf het materiaal wat ze uit verschillende bronnen halen. De herfst- en de lentesignalering worden afgenomen vanuit Lijn 3.

De kleuters werken met de leerlijnen en doelen uit ParnasSys.

Zowel deze doelen als de methodegebonden toetsen worden in Mijn Rapportfolio gerapporteerd en zijn door ouders/verzorgers in te zien.

De zaakvakken, alsmede burgerschap worden middels thema's aangeboden. Hiervoor is een duidelijk registratiesysteem, de themaplanning, die de leerkrachten per periode met elkaar invullen. Per leerjaar hebben de leerlingen hetzelfde thema. De thema's variëren en door deze cyclus zouden alle onderwerpen aan bod moeten komen. Leerkrachten gebruiken de leerlijnen voor het basisonderwijs van NieuwLeren. Ook komt er een nieuw registratiesysteem welke thema's er aan bod zijn gekomen.

Voor de vakken verkeer, schrijven en Engels gebruiken we een methode. Engels wordt ook getoetst.

We werken volgens het Expliciete Directe instructiemodel (EDI) en 3 niveaugroepen, basisondersteuning, verdiept arrangement en intensief arrangement. Leerkrachten maken naar aanleiding van observaties en toetsresultaten een indeling in de klas. Leerlingen die de lesstof aankunnen en voor wie het niveau overwegend passend is, zitten in het basisarrangement, zij volgen de instructie en maken de verwerking. Leerlingen voor wie de stof overwegend te makkelijk is zitten in het verdiept arrangement. Zij gaan deels tijdens de instructie al aan de slag en maken waar kan een deel van de opgaven, compacten of verbreden. Leerlingen die moeite hebben met de lesstof krijgen een intensief arrangement. Zij krijgen in een klein groepje of individueel extra instructie en maken een deel van de opgaven, indien nodig. Waar mogelijk krijgen zij pre-teaching. Dit is maatwerk en varieert per vak en lesonderdeel.

Leerlingen die we onvoldoende kunnen bedienen binnen deze werkwijze, kunnen in aanmerking komen voor een arrangement van het Samenwerkingsverband. Deze kinderen worden dan extra ondersteund, met gelden vanuit het Samenwerkingsverband, door een extra aanbieder voor 60 tot 90 minuten per week.

Doelen:

1. EDI beter implementeren, inslijpen en opfrissen in het komende schooljaar (23-24) met de bijbehorende teambrede actiepunten en tenminste 3 coachmomenten per leerkracht van zowel internen als externen.

Aanpak: De leerkrachten krijgen een opfris/verdiepingscursus EDI en vanuit het team (KO/EDI specialist/directie) als vanuit externen (aanbieder EDI) wordt geobserveerd en een duidelijk beleid uitgezet met afspraken

2. Arrangementen worden goed gemonitord

Aanpak: samenwerking tussen externe partners en school kan scherper. Dit moet in het komende jaar.

3. Thema's en onderwerpen worden structureel genoteerd, de themaplanning wordt goed ingevuld en geëvalueerd en er komt een registratiesysteem om bij te houden welke doelen we wanneer behandelen. Nieuwe en minder ervaren leerkrachten worden gecoacht op OGO-onderwijs en er komt ruimte voor collegiale consultatie.

Aanpak: We kiezen een methode/systeem waarin we kunnen bijhouden of we de doelen van de zaakvakken behandelen en waarin we registreren wat we doen en wanneer. OGO wordt een speerpunt en naast EDI gaat daar ondersteuning naar uit.

4. Er komen observaties op gedifferentieerd werken vanuit KO en waar mogelijk collegiale consultatie.

Aanpak: KO roostert tijd vrij om structureel maandelijks in elke klas flitsbezoeken te brengen gebaseerd op onder andere gedifferentieerd werken. Tijdens de groepsbesprekingen wordt dit ook meegenomen. Voor leerkrachten voor wie dat nodig is wordt er intensiever ingezet met begeleiding en ondersteuning.

Resultaten:

Op Ackerweide zien we dat de resultaten van de CITO toetsen niet altijd passend zijn bij het niveau van de leerlingen of dat er een discrepantie is met andere jaren van dezelfde groep of andere jaren hetzelfde leerjaar. De rekenmethode is schooljaar 21-22 vervangen en geïmplementeerd in de gehele school. Hiermee was de verwachting dat de rekenresultaten van de CITO beter zouden aansluiten bij de verwachtingen van onze leerlingen en het landelijk gemiddelde. Dit is echter niet helemaal het geval. Ook stroken CITO toets uitslagen niet altijd met de methodegebonden toetsen.

Schooljaar 22-23 werd de landelijke norm voor de eindtoets op Ackerweide niet gehaald. We voldoen niet aan de landelijke norm voor het percentage leerlingen dat 2F zou moeten halen en daarin vallen we op bij rekenen. Op het gebied van begrijpend lezen halen we de 1F en 2F norm wel. Taalverzorging is eveneens opvallend. Mogelijk heeft dat te maken met een verouderde methode.

Ondanks inzet van de leerkrachten was er tegenover eerdere leerjaren van de huidige groep 8 onvoldoende groei. Ook ten opzichte van eerdere groepen 8 was het resultaat opvallend laag.

Doelen:

1. Er komt een nieuwe taalmethode 23-24 met een goed aanbod voor taalverzorging
2. We krijgen de leerlingen in groep 6 en 7 goed in beeld op weg naar 1F, 2F/1S. Daarop zetten we een duidelijk plan van aanpak.
3. We maken een masterplan in 22-23, in te zetten direct in 23-24, om de opbrengsten, in eerste instantie in groep 8, te verhogen. Hierin werken we samen met een andere school van Octant. In dat plan komt een 0-meting met tussenevaluaties en zetten we in op een audit om dit met input van externen te realiseren.
4. Analyses van CITO worden breed geëvalueerd en zijn speerpunt op de agenda van KO.

3.5 Ambities voor de komende schoolplanperiode: Oriënteren

De ambities voor de komende schoolplanperiode zijn onderverdeeld in vier thema's:

- Kansrijk Onderwijs
- Kansrijk samenwerken
- Persoonlijk leiderschap
- Dienend Werkgeverschap

Alle ontwikkelingen of ambities worden vormgegeven vanuit het OGO-principe waarbij de mensen om de kinderen heen als kennisbron en coach kan dienen.

Daarom begint dit schoolplan met **persoonlijk leiderschap**. Zowel voor en door de mensen in de schoolorganisatie die het Kansrijk onderwijsaanbod, de Kansrijke samenwerking en de dienstbaarheid gaan vormgeven. Maar ook persoonlijk leiderschap voor en door de kinderen. Die vanuit persoonlijke nieuwsgierigheid, zichzelf en met anderen vorming gaan geven aan hun vaardigheden, zodat ze komen tot ontwikkeling en samenleven.

Dus om te beginnen zit de kracht in onze mensen, het personeel. En dat is ook meteen de grootste uitdaging: Hoe werven we deze in deze tijd van personeelstekorten? Een vraag waar we deze ambities mee eindigen.

Persoonlijk leiderschap

Op Ackerweide wordt er gewerkt vanuit de basisprincipes van het ontwikkelingsgericht werken. Hierbij worden de betekenisvolle thema's ingericht vanuit een vaste opbouw van nieuwsgierigheid naar een sociaal culturele praktijk, waaraan alle kinderen deelnemen.

Deze krachtige visie is ons uitgangspunt en onderscheidt ons van andere scholen. Het team staat achter deze manier van werken en dat vraagt om persoonlijk leiderschap van ons team. Niet alleen op inhoudelijk gebied, maar ook vanuit ons gedachtengoed. Open staan voor oriëntatie, samen structureren en verdiepen, daarna verbreden en toevoegen en tot slot reflecteren.

Onze krachtige OGO-visie is ons uitgangspunt en onderscheidt ons van andere scholen. Het team staat achter deze manier van werken, maar wil een verdiepingsslag maken door de leerlijnen hieraan te koppelen en om de opbrengsten in overstemming te brengen met de verwachtingen die we mogen hebben van onze populatie kinderen. Wij gaan immers uit van hoge verwachtingen van onze kinderen. En dat vraagt iets van onze professionele manier van werken.

In de afgelopen jaren zijn door meerdere wisselingen van teamleden afspraken niet meer vastgelegd en met elkaar besproken, waardoor er onduidelijkheden zijn ontstaan qua invulling van het onderwijs. Door in gesprek te gaan over het onderwijs en deze afspraken opnieuw vast te leggen in Kwaliteitskaarten, kunnen we zorgen en borgen voor een doorgaande lijn binnen ons onderwijs.

Professionele cultuur

Uit het vorige schoolplan is meegenomen dat team Ackerweide werkt in een professionele cultuur. Hierin draagt ieder teamlid bij aan de doelen van de organisatie, leidt het tot toename van het welbevinden van zichzelf en het welbevinden van anderen. In onze cultuur staan we open om van en met elkaar te leren in een lerende organisatie en waarbij gewerkt wordt vanuit vertrouwen. Ook hierin is uit de gesprekken gebleken dat het vastleggen en conformeren aan afspraken als lastig wordt ervaren en met name het geven van feedback op de gemaakte afspraken. Onder begeleiding van externen zullen de afspraken wederom worden vastgelegd in

een Teamstatuut en het onderwerp 'feedback geven' zal ook een extra element worden vanuit de organisatie, maar hierin wordt ook persoonlijk leiderschap verwacht. Ieder van ons heeft hierin een verantwoordelijkheid.

Tevens is bij de groepen 1-2 een mooie ontwikkeling gaande, waarbij de teamleden samen de lessen voorbereiden. Hierin kan de vervolgstap worden gemaakt door onderling bij de lessen te kijken op basis van een vraag. Deze collegiale consultatie is een mooie ontwikkeling in het kader van professioneel handelen en samen zorgdragen voor goed onderwijs.

Expertises

Binnen de school worden de expertises van de teamleden en de specialisten breder ingezet binnen de organisatie. Hiervoor wordt geïnventariseerd waar de expertises liggen en er wordt vastgelegd wie op welk moment wordt ingezet om zijn/haar kennis te delen. Dit zal bij de individuele teamleden in teamvergaderingen plaatsvinden en bij de specialisten ook op de studiedagen. Deze laatste groep zal ook beleidsplannen schrijven, waarbij op een hoger niveau wordt ingezet om te werken aan de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van de professional op zijn/haar vakgebied.

Kansrijk onderwijs

Kwaliteitszorg

Het primaire proces gaat over de kwaliteit van het onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs op Ackerweide heeft veel aandacht gehad en dit moet in de toekomst worden voortgezet.

Dit doen we door een professionele en veilige leer- en verbetercultuur in de school aan te brengen. Binnen deze kwaliteitscultuur geven schoolleiding en het (bevoegd) onderwijspersoneel samen uitvoering aan het stelsel van kwaliteitszorg, zodat de school als geheel gericht werkt aan het bereiken van de onderwijskundige doelen.

Tevens werken we Octantbreed met een periodieke cyclus waarbij 3x tandemgesprekken plaatsvindt met de adviseur Onderwijskwaliteit en de Bestuurder.

Ten slotte wordt het gebruik van Parnassys op een aanvullende manier ingericht om de zorg beter in beeld te krijgen door te werken met de groepskaarten in dit systeem.

Ondanks deze periodieke kwaliteitscyclus staan de opbrengsten onder druk. We hebben al flinke nieuwe ontwikkelingen doorgemaakt (o.a. met methodes als bron). Hierbij kunnen we intern verder begeleid worden door onze eigen specialist. Toch is deze ontwikkeling nog niet geborgd.

Er is tevens een verdere verdieping nodig op themavoorbereidingen en onze visie rondom **ontwikkelingsgericht monitoren** waarbij observatie, beoordeling en resultaten complementair zijn als leermoment. Dit heeft als doel om inzicht te ontwikkelen en daarbij de status van het leerproces te kunnen bijstellen. Zodoende kunnen we een beleid ontwikkeling waaraan we allen op dezelfde wijze kunnen werken aan kwaliteit. Het vraagt van ons een onderzoek hoe we dit monitoren doen, op welke wijze en wat vinden we wat er minimaal beschikbaar moet zijn in de klas om de continuïteit te kunnen waarborgen.

Didactisch handelen

Het onderwijs krijgt vorm in thema's die anderhalf tot twee maanden duren. Er zijn vijf kernactiviteiten: spelactiviteiten, constructieve en beeldende activiteiten, gespreksactiviteiten,

lees- en schrijfactiviteiten en reken- en wiskundige activiteiten. In de onderbouw hebben de activiteiten meer het karakter van spel, in de bovenbouw meer van onderzoek.

Volgens het leerstofjaarklassensysteem wordt lesgegeven aan de groep volgens het EDI-model waarbij er aandacht is voor de leerlingen die meer aankunnen en de leerlingen die wat extra ondersteuning op didactiek nodig hebben. Voor alle leerlingen geldt dat we het hoogst haalbare uit de leerling willen halen. Voor de leerlingen geldt ook dat zij niet allemaal dezelfde pedagogische aanpak nodig hebben en waar mogelijk bieden wij de leerling dat wat hij nodig heeft aan extra ondersteuning.

Voor wat betreft het didactisch handelen zal de aandacht vooral gaan naar de onderdelen: 'controle van begrip' en hier vervolgens op handelen, 'uitdagen van kinderen' en 'loslaten' van kinderen die stof al beheersen', 'rijke leeromgeving', lestempo ofwel het effectief inzetten van de onderwijstijd. Door de inzet van externe begeleiding kan dit planmatig vorm worden vormgegeven en maatwerk worden geleverd op de individuele collega.

Inclusief onderwijs

Verschillen mogen er zijn, leerlingen zijn uniek en hun benadering kan ook uniek zijn, binnen de mogelijkheden van de school. Dit is maatwerk en wordt per specifieke casus bekeken. Daarbij wordt gekeken naar het welzijn en welbevinden van de leerlingen, in overleg en samenspraak met de ouders. Binnen deze verschillen wordt gekeken hoe we volgens onze mogelijkheden het beste uit de leerlingen kunnen halen.

Hierbij ligt de kracht om vooraf de kaders en (on)mogelijkheden van Ackerweide helder te hebben en vastgelegd te hebben in het schoolondersteuningsplan om te voorkomen dat het welbevinden van de leerling en omgeving niet in het geding komt.

Het doel is om samen met de ouders te kijken of leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, op didactisch of pedagogisch vlak, optimaal profiteren van onderwijs op de Ackerweide en het welzijn niet onder druk staat. In dit proces worden we ondersteund door PPO Delflanden, overkoepeld orgaan in de regio.

Zicht op ontwikkeling en begeleiding

In de groepen 3 t/m 8 wordt methodisch en ontwikkelingsgericht gewerkt. De basisvakken taal, rekenen en lezen vinden plaats volgens de methode, waarbij de leerdoelen per les en/of week centraal staan. Via de programma's MijnRapportfolio en Cito in Beeld worden de ontwikkelingen vastgelegd op korte en langer termijn.

De overige vakken met de bijbehorende leerlijnen worden aangeboden via thema's, waarbij vooraf wordt vastgelegd in een themaplanning welke doelen centraal komen te staan en uiteindelijk via MijnRapportfolio worden vastgelegd welke doelen zijn behaald. De leerkrachten kunnen deze ontwikkelingen van de leerlingen volgen en zij zijn eigenaar van het onderwijsproces.

Bij de kleutergroepen wordt er gewerkt met de ParnasSys leerlijnen van het jonge kind.

Bij de hogere groepen is er een themaplanning met doelen. Echter bestaan er veel waardevolle doelen (o.a. Kerndoelen en SLO-doelen). Op Ackerweide is onderzocht dat de SLO doelen het best passen bij ons OGO-onderwijs.

Mijn Rapportfolio gesprekken

De reflectie die wij van onszelf vragen, willen we ook leren aan onze kinderen. We willen hen eigenaar laten zijn van hun leerproces en ervoor zorgen dat zij zicht hebben op hun eigen ontwikkeling en hierover ook kunnen vertellen en doelen kunnen stellen. We gebruiken hiervoor

de gesprekken van Mijn Rapportfolio. Hierin zit een opbouw vanaf groep 1 en trekken we door naar groep 8. Vanaf groep 3 kunnen ook de kinderen een bijdrage leveren aan hun eigen rapport. We willen kinderen zicht geven op hun eigen ontwikkelingsproces. We willen hen zelf doelen laten opstellen en hen laten bedenken hoe zij deze doelen willen behalen. Middels een coachgesprek met de leerkracht kunnen zij dit bespreken, maar ook aangeven wat zij nodig hebben voor hun eigen ontwikkeling. Door hen vervolgens ook te betrekken bij het maken van hun eigen rapport, is de cirkel van betrokkenheid en eigenaarschap rond.

Aanbod burgerschap

Op Ackerweide zie je veel elementen terug van burgerschap in onze thema's. Binnen OGO wordt ontwikkeling beschouwd als het steeds beter kunnen deelnemen aan sociaal-culturele activiteiten. Een activiteit die je terugziet in onze samenleving en waar allerlei (impliciete) regels aan zijn verbonden.

Daarnaast werken wij met de KiVa-methode, onze methode voor sociale vaardigheden. Tijdens momenten van conflicthantering leren de kinderen hoe zij problemen kunnen oplossen. Door inzet van de leerlingenraad is de volgende stap gezet. Een aanbod op democratische waarden waarbij er een duidelijke opbouw, doorgaande lijn en monitoring is, ontbreekt. Binnen ons leerdoelgericht onderwijs moet burgerschap net als ons aanbod in de andere basisvaardigheden een goede plek krijgen in ons onderwijs. Door aan te sluiten op onze visie en uitvoering kunnen we dit mooi verweven in het aanbod wat we met elkaar vaststellen. We willen dat onze kinderen burgers zijn die klaar zijn voor de maatschappij en voor de toekomst. Ook zullen wij vanuit het bestuur begeleid worden voor het goed neerzetten van dit nieuwe vak Burgerschap.

Digitale geletterdheid

Op Ackerweide is het Xperio lokaal waarin wetenschap en technologie wordt aangeboden en waarin verdieping kan worden aangebracht in de lessen. Hiervoor wordt een plan gemaakt, hoe de verdieping kan plaatsvinden en hoe dit samen kan vallen met de andere lessen. De leerlijn Digitale geletterdheid is opgesteld binnen Octant, maar moet de komende periode worden uitgerold en verwerkt worden in MijnRapportfolio, waarin de ontwikkelingen kunnen worden gemonitord.

Kansrijk samenwerken

Kindcentrum Ackerweide

In 2025 werkt Ackerweide samen met SkippyPepijn en vormen zij met elkaar Kindcentrum Ackerweide. Binnen dit kindcentrum bieden één doorgaande lijn tussen onderwijs en opvang. Zo beginnen de jongste kinderen in de peuteropstap om alvast te wennen aan school en onderhouden de pedagogisch medewerkers van onze opvang nauw contact met de leerkracht van uw kind. Zo bieden wij onderwijs én opvang op maat. Er wordt gewerkt vanuit één gedragen visie op het (jonge) kind, waarbij tevens gewerkt wordt vanuit één managementteam Onderwijs en Opvang.

Wijkfunctie en Netwerk

Tevens is het kindcentrum een wijkcentrum waarin verschillende specialisme in huis zijn die het mogelijk maken om interne en externe zorg te kunnen bieden aan onze (toekomstige) kinderen en ouders. Op dit moment bieden wij al ruimte aan een schoolmaatschappelijk werker, kinderfysiotherapeut, logopedist en begeleiding van leerlingen met dyslexie.

VO-scholen

Bij het vormen van een kindcentrum focussen wij ons op een doorgaande lijn van kinderopvang naar basisonderwijs, maar hierbij ligt nog een brug naar het voortgezet onderwijs. De komende periode zal hierbij meer aandacht voor gecreëerd moeten worden voor een goede doorstroming.

(Ouder)betrokkenheid 3.0

Het is belangrijk om niet alleen buiten de school te kijken, maar ook in de school. Een rijke samenwerking met ouders, maar ook een samenwerking met onze eigen kinderen op allerlei manieren, praktisch maar ook in beleid zoals een vertegenwoordiging van een leerlingenraad en MR.

Communicatieplan

Om de school te profileren in de wijk en binnen de gemeente gaan we een breed communicatieplan opstellen, zodat voor iedereen helder is waar Ackerweide voor staat.

Dienend werkgeverschap

Als onderscheidende school, met een onderscheidende visie zijn er ook algemeen erkende aandachtspunten gegeven. Door te werken met deze visie is er meer werk en overleg nodig, is het lastig bij te houden hoe doelen geborgd worden en is er geen standaard houvast van methodes. Het is daarom belangrijk dat mensen zich **gezien en gehoord** worden. Door vooral inzichtelijk te maken wat er bereikt wordt, door de potentie van de school te benadrukken en door het doorzettingsvermogen van teamleden, kan er sfeer en flow ontstaan. Een belangrijk peiler voor het verder verstevigen van onze visie is dat medewerkers **van en met elkaar leren**.

Dit doen we o.a. met de volgende onderdelen:

- a. *Inductieprogramma* waarbij expliciet aandacht is voor startende leerkracht.
- b. *Octant Academie: het professionaliseren blijkt een belangrijke pijler voor erkenning van de professionaliteit. Ook hebben wij veel expertise in huis en we zijn trots op ons onderscheidend vermogen. Behalve informatie halen, kunnen we dus ook veel informatie brengen.*
- c. *Leeftijd fases: Ons strategisch HRM beleid zal ons helpen en begeleiden bij het onderzoeken naar de mogelijkheden en wensen zodat onze teamleden, in welke leeftijdsfase dan ook, erkend en gezien kunnen worden in hun capaciteiten.*
- d. *Van en met elkaar leren: door gebruik te maken van de inspirerende samenwerking in groep ½ kunnen we een lerende cultuur verder uitbouwen naar de andere leerjaren.*
- e. *Werkdruk: door een nieuw taakbeleid proberen we de collega's te verlichten in hun werkdruk. Daarnaast helpen de nieuw aangeschafte methodes als inspiratiebron en werkverlichting. Door ook af te spreken wat er minimaal in een klas gebruiksklaar ligt (bijv. bij het overnemen van een groep), ligt er een goede basis om verder op uit te bouwen vanuit onze OGO-visie.*

Anders organiseren

Tot slot, de mensen maken dit hele plan mogelijk. In deze tijd van personeelstekorten komen plannen onder druk te staan. Dit vraagt om 'Anders Organiseren'. Enerzijds in de organisatiestructuur om onze plannen voortgang te laten vinden ondanks de maatschappelijke uitdagingen. Anderzijds om het imago van ons beroep aantrekkelijk te maken en te houden en daarmee ook een goede wervingsstrategie te hanteren.

Voor beide denkrichtingen hanteren we zelf een strategie (zie hieronder). Daarnaast worden we ook bovenschools begeleid bij moeilijkere toekomstige vraagstukken. Zij hebben de (externe) kennis, pilots gedraaid en kunnen ons adviseren bij mogelijkheden die passend zijn bij onze school. Zo hoeven we niet zelf het wiel uit te vinden. Samen bereiken we dan meer!

Professionalisering

Binnen Ackerweide willen we de organisatiestructuur nog cyclischer inzetten en expertises anders inrichten en ontwikkelkansen organiseren. We stimuleren ontwikkeling van de individuele medewerker en willen inzetten op zijn/haar kwaliteiten. Ook bovenschools werken we aan de ambitie om binnen onze stichting de medewerkers in te zetten op hun kwaliteiten.

De directie zorgt ervoor dat de deskundigheidsbevordering van het personeel binnen de gestelde doelen gestalte krijgt. Leraren(teams) oefenen daarbij de eigen verantwoordelijkheid bij het inrichten van hun onderwijs uit.

Werving

Naast onze gebruikelijke procedure, waarbij we zoeken naar bevoegde leerkrachten, gebruiken we ook ons OGO-principe als een unique selling point. Wij bieden voor de externe leerkrachten die het traditionele onderwijs niet meer passend vinden bij de huidige generatie een passend antwoord. Dit zullen we ook kenbaar maken in ons communicatieplan.

Vanuit een nog breder perspectief sluiten we aan bij ons eigen OGO-netwerk, zodat we bekend staan als een actieve OGO-school, die zijn principes een warm hart toedraagt.

Hoofdstuk 4 Ambities

4.1 Vierjaarsdoelen

In dit hoofdstuk kunnen we bovenstaande uitgeschreven ambities structureren en verdiepen door er medewerking bij te vragen en de urgentie ervan te bepalen.

Doel	Globale beschrijving doel	Relatie met adviseur(s)	Urgentie (laag-midden-hoog)	Schooljaar 2023-2024 (ja/nee)
Persoonlijk Leiderschap				
Professionele Cultuur	Werken aan vertrouwen, zelf de uitgangspunten van OGO uitdragen, werken aan feedback, afspraken en TEAMstatuut, kwaliteitskaarten	Patrick	Hoog	Ja
Kwaliteitscyclus	Ontwikkeling van visie en beleid rondom ontwikkelingsgericht monitoren waarbij observatie, beoordeling en resultaten complementair zijn als leermoment. Om inzicht te ontwikkelen en daarbij de status van het leerproces te kunnen bijstellen.	Maaïke	Hoog	Ja
Samen leren, collegiale consultatie	Verdere uitwerking van onderbouw, inspireren naar de bovenbouw		Hoog	Ja
Expertises	Inventarisatie en affiniteiten in kaart brengen		Midden	Ja
Kansrijk Onderwijs				
Kwaliteitszorg	Kwaliteitscyclus borgen, analyseren van toets resultaten en onderwijs op afstemmen	Maaïke	Hoog	Ja
Didactische handelen	Borgen van EDI-model, focus op differentiatie en effectief inzetten van de lestijd.	Maaïke	Hoog	Ja
Inclusief onderwijs	Onderzoeken en vastleggen specifieke onderwijsbehoeften, op didactisch en pedagogisch vlak. Faciliteren van mogelijkheden.	Maaïke	Midden	nee

Zicht op ontwikkeling	Gebruik maken van observaties en onafhankelijke meetinstrumenten, zichhouden op de ontwikkelingen en onderwijs hierop afstemmen en vastleggen.	Maaïke	Hoog	Ja
Mijn Rapportfolio gesprekken	Kinderen actief betrekken bij leerproces tijdens MRF-gesprekken, eigenaarschap creëren en reflecteren op de gestelde doelen. Kwaliteitskaart MRF maken.		Midden	Ja
Aanbod Burgerschap	Burgerschap in relatie brengen met tot onze OGO en KiVa visie. Onderzoek naar monitoren doelen van burgerschap. Leerlingenraad actiever betrekken.		Hoog	Ja
Digitale geletterdheid	Leerlijn digitale geletterdheid van Octant toepassen en Xperio een grotere rol spelen binnen het hele Kindcentrum.	Lian en Xander	Midden	Nee
Visie	Er is een herziende visie op het Jonge Kind in relatie tot OGO en vanuit die gedachte geven wij het onderwijs vorm aan onze kinderen in groep 1 en 2. Hierbij wordt afspraken gemaakt hoe dit in de praktijk zichtbaar is in het handelen.			
Kansrijk Samenwerken				
IKC-vorming	Het vormen van een kindcentrum met een samenwerkingsovereenkomst met de kinderopvang.	Mirjam Marcel Natalie	Hoog	Ja
Wijkfunctie en Netwerk	Een wijkcentrum waarin verschillende specialismes in huis zijn, interne en externe zorg aanbieden aan onze (toekomstige) kinderen en ouders.	Mirjam	Laag	Nee
VO-scholen	Netwerk verstevigen tussen Ackerweide en de omringende VO-scholen, een doorgaande lijn en een warme overdracht van basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs.	Maaïke	Midden	Nee
(Ouder) Betrokkenheid 3.0	Een plan maken om de relatie tussen ouder, leerling en leerkracht/school te versterken en de betrokkenheid te vergroten op zowel beleidsniveau als in het ondersteunen bij activiteiten.	Mirjam	Midden	Nee
Communicatieplan	Om de school te profileren in de wijk en binnen de gemeente wordt er breed communicatieplan opgesteld.	Mirjam	Midden	Nee
Dienend Werkgeverschap				

Erkenning en waardering	Gezien en gehoord worden, werken aan werkgeluk en vieren. Ontwikkeling van de werknemer stimuleren, oog hebben voor starters in het onderwijs, maar ook voor collega's in een andere leeftijdsfase. Hier wordt onderzoek naar gedaan en beleid op afgestemd.	Natalie	Midden	Ja
Professionalisering	Persoonlijke groei en (school)ontwikkeling staan hoog in het vaandel. Wij willen collega's binden en boeien door in te spelen op hun ontwikkelingsbehoefte passend bij de school. Structureel aanbieden van een basiscursus OGO en KiVa aan nieuwe medewerkers.	Natalie Marcel	Midden	Ja
Anders organiseren	Het lerarentekort is een maatschappelijk probleem, daarom moeten we onderzoeken hoe Ackerweide kan inspelen op deze uitdaging. Dit zal enerzijds in de organisatiestructuur zitten, anderzijds om het imago van ons beroep aantrekkelijk te maken en te houden. Voor beide denkrichtingen maken we een plan om dit uit te voeren.	Sheila Natalie	Hoog	Ja

Hoofdstuk 5 Schoolanalyse

Schooljaar 2023-2024

Voor normen zie hoofdstuk 1

5.1 Veiligheid (VS1) en Schoolklimaat (VS2)

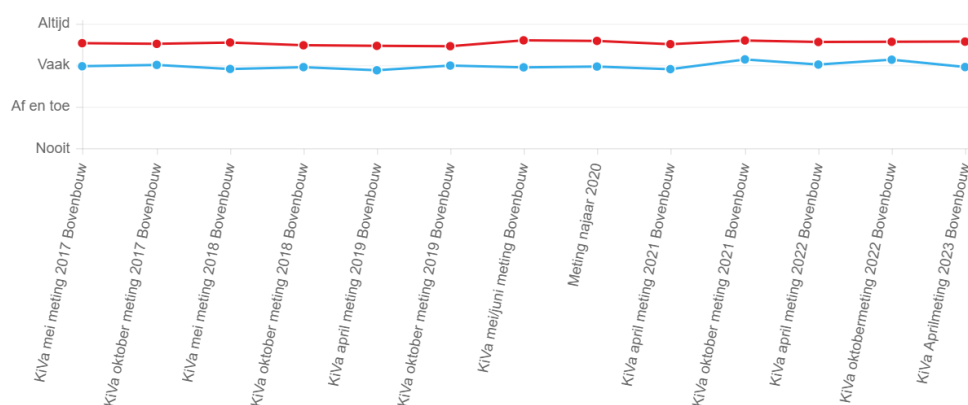
Sociale Veiligheidsmonitor

Kiva monitor Octantschool Ackerweide juni 2023

Legenda:

	Geen signalen
	Aandacht gewenst
	Actie nodig
	Geen signaal a.d.h.v. eigen norm
	Signaal a.d.h.v. eigen norm

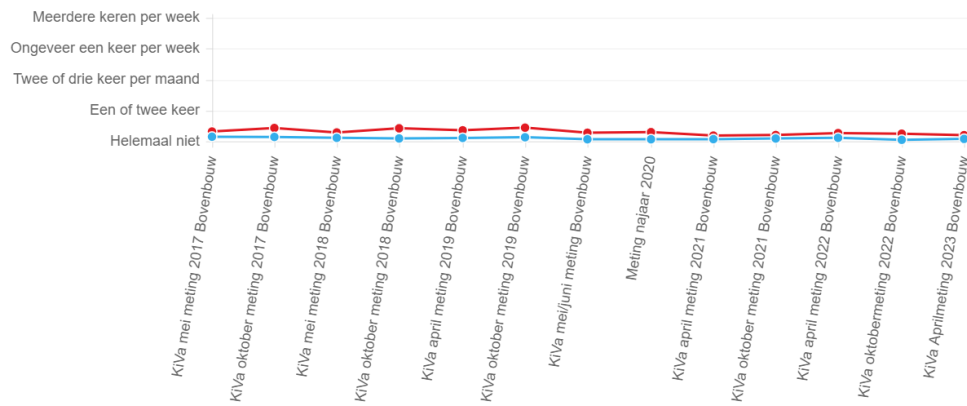
Welbevinden in de klas:



Aandacht gewenst!

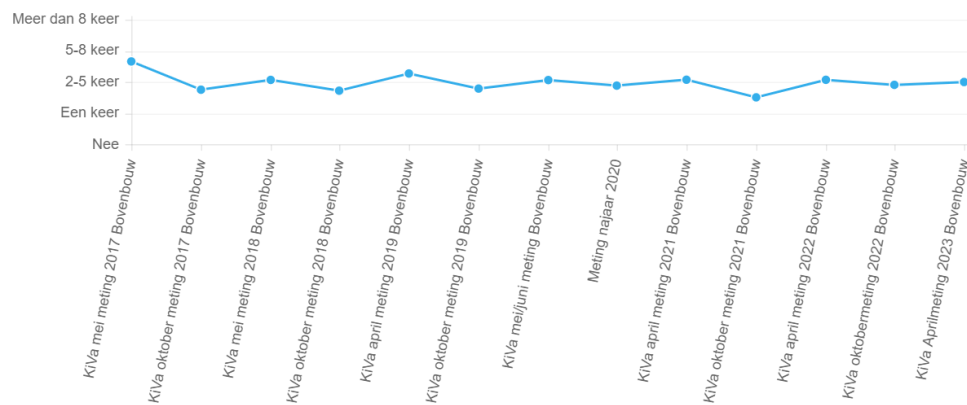
Sterke afbuiging van schoolgemiddelde, niet geanalyseerd of dat een specifieke klas is.

Pesten/gepest worden:



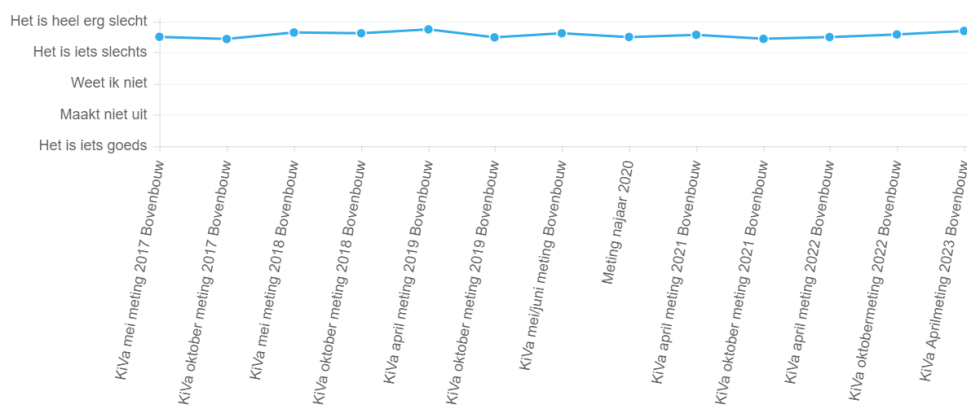
Geen signalen

Heeft de leerrkacht het over pesten gehad?



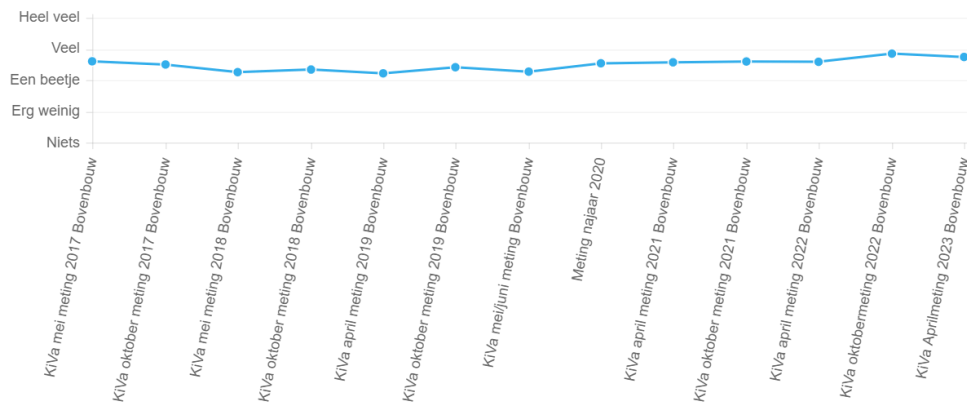
Geen signalen

Hoe denkt de leerkracht over pesten:



Geen signalen

Hoeveel heeft de leerkracht gedaan om het pesten te stoppen:



Geen signalen

Actieplan:

Er zijn leerlingen die aangeven zich minder prettig en veilig te voelen in de school. Mogelijk speelt het moment van afname mee.

We voeren het KIVA programma uit en bij de volgende meting moet het percentage verbeterd zijn. Zo niet, dan komt er een analyse op groepsniveau en maken we een schoolbreed of groepsbreed plan.

5.3 Resultaten (OR1)

5.3.1 Resultaten B8

5.3.2 Koersresultaten

5.3.3 Eindopbrengsten + adviezen groep 8

5.3.4 Tussenresultaten

5.3.5 Jonge Kind

5.2 Burgerschap

- opnemen vanaf schooljaar 2024-2025

5.4 Passend Onderwijs (OP2)

- opnemen vanaf schooljaar 2024-2025

Hoofdstuk 6 Schooljaarplan 2023-2024

In dit hoofdstuk gaan we samen met het team de verbreding opzoeken op het bestaande. Daarbij kijken we ook of we nog toevoegingen hebben.

Thema	Actie	Wie	Monitor	Resultaatgebied
Burgerschap	- Onderwijsplan maken – burgerschap en koppelen aan KiVa - Leerlijn Burgerschap in Mijn Rapportfolio - Leerlingenraad opnieuw aanstellen + overlegstructuur en inhoud vastleggen	MT MRF groep PMR	MRF Kwaliteitskaart	OP1
Professionele cultuur	- Kwaliteitskaarten maken op het gebied van taal, rekenen, lezen en HB. - TEAMstatuut maken (wie zijn wij als team?) - Op Ackerweide dragen en nemen wij gedeelde verantwoordelijkheid. Iedereen werkt vanuit zijn rol. - Handboek Ackerweide (hoe werken wij op Ackerweide) uitrollen. - Leren feedback geven (aan teamleden en ouders): - Mentale beelden rondom feedback bespreken - Infomeren - Waar is feedback goed voor? - Oefenen met feedback geven tijdens teamoverleg - Feedback geven op basis van een feedback vraag (collegiale consultatie) - Zelfreflectie koppelen aan een persoonlijke feedbackvraag - Onderling complimenten uitwisselen	Specialisten en MT MT Team Team Team MT	Kwaliteitskaart Handboek	OP3

	- Feedback koppelen aan het teamstatuut			
Ontwikkelgericht monitoren	- Een systeem uitkiezen waarin de leerlijnen/doelen worden gemonitord.	OGO-specialist en MT	Nieuw systeem	OP1
	- Parnassys Leerlijn 1-2 analyseren en borgen.	KO en groep 1-2	1801 Onderwijsadvies Parnassys	OP2
	- De resultaten van Kindbegrip en KiVA analyseren en nieuwe plannen opstellen.	KO en KiVa-specialist	KiVa/Parnassys	OP2
	- MQ-scan invullen, analyseren en nieuwe doelen op stellen.	Vakleerkracht Leerkrachten	MQ-scan	OP2
	- 2x per jaar afname rekenmuurtje, analyseren en nieuwe plannen opstellen.	Reken-specialist en KO	Bareka	OP2
	- Opstellen van persoonlijke doelen van de leerlingen bij het Leerlab (HB), registratie ervan en monitoren.	HB-specialist KO en MT	HB-beleidsplan	OP1
	- Cito-resultaten registreren in Leerling in Beeld en analyseren op school-, groeps- en leerlingniveau.	KO en Team	Leerling in Beeld Resultaten Groeps- en schoolanalyse	OP2
Doelgericht werken	- Wij organiseren Lessonstudy, onder leiding van Bazalt, rond EDI-lessen (minimaal 4x per jaar samen een les voorbereiden en 2x per jaar collegiale consultatie organiseren).	Team		OP3
		Team	Doelenmuur Afsprakenkaart	OP2

	- In iedere klas komt een Doelenmuur/Datamuur met inbreng van de kinderen om eigenaarschap te vergroten. Leren zichtbaar maken van de ontwikkelingen en hoge verwachtingen stellen. - Leerlijnen per vakgebied per periode vastleggen, registreren en aanbod hierop aanpassen.	Team KO Directie		OP1
Kindcentrum	- Het vormen van een kindcentrum waarbij er een actueel plan van aanpak komt over de fases die doorlopen moeten worden naar een kindcentrum. - Kennismaking van teamleden van Opvang en Onderwijs - We werken volgens een kwaliteitskaart met een overdracht tussen opvang en onderwijs.	Directie Werkgroep Team MT MT	Plan van Aanpak Fysieke ontmoeting Kwaliteitskaart	SKA1 OR2
Kwaliteitszorg	- Naar aanleiding van de eindopbrengsten in 2022-2023 wordt er in september 2023 een audit afgenomen. Op basis van deze uitkomsten zal het schooljaarplan worden aangevuld met een aanvullend plan. - De kwaliteitscyclus wordt geactualiseerd en opnieuw uitgezet volgens het PDCA-model. Tevens vinden op vaste momenten de leerling- en groepsgesprekken plaats tussen de leerkracht en KO. Daarnaast vinden tandemgesprekken plaats tussen directie en KO. - Het specialistenteam maakt een verdiepingsslag door hun rol binnen de school sterker te maken en het beleid binnen hun vakgebied uit te zetten.	Directie KO Directie MT	Rapport Tandemgesprek Kwaliteitskaart Kwaliteitskaart Beleidsplan	OR1 SKA2 SKA3 OP1

	- De samenwerking met het Samenwerkingsverband en ketenpartners wordt versterkt.	KO	Afsprakenkaart	OP1
Wijkfunctie	- Samenwerking opzoeken met maatschappelijke instanties in de wijk en concretiseren (netwerkbijeenkomsten).	Directie	Bijeenkomsten	OR2
	- Activiteiten organiseren waarin de samenwerking wordt gezocht met maatschappelijke instanties (Team4Talent, Gemeente, Kerk en school enz.)	Directie	Activiteiten	OR2
	- Ouderbetrokkenheid vergroten (themamomenten organiseren)	Directie		OR2
Visie	- Visie nog eens doorlezen en daarbij met elkaar bespreken en beschrijven waar we dit terug zien in de organisatie en in ons handelen.	Team Directie	Scrubbord	SKA1
	- Verdiepingsslag maken door de visie te doorleven en de Unique Selling Points te concretiseren en uit te dragen.	Team Directie		
	- Visueel maken op scrumbord.	Directie		
	- Website aanpassen.	Werkgroep	Website Communicatieplan	
	- Er is een aangepaste visie op het Jonge kind in relatie tot OGO en deze gezamenlijke visie is zichtbaar in de praktijk. Deze gezamenlijke visie vormt de basis van het onderwijsaanbod en is helpend bij het behalen van de kerndoelen van groep 1-2.			

Toevoegen welke bronnen zijn gebruikt (rapporten, 0-metingen, tandemgesprekken, teamgesprekken, studiedagen, literatuur, bestuurskantoor, etc.)

Instemmingsverklaring

Hoofdstuk 7 Reflectie

Door middel van onderstaande data en monitoring kunnen we reflecteren en aanpassen. Elk half jaar zal dit plaatsvinden. Tussentijds zijn er ook nog gesprekken om bij te stellen en bij te sturen.

Tandemgesprekken Opbrengsten	
Met wie gevoerd	MT, actieteam Onderwijskwaliteit en Bestuurder
Wanneer gevoerd	maart en juni
Over welke opbrengsten	maart = tussenopbrengsten en didactische doelstelling t.b.v. schooljaarplan juni = doorstroomtoets in relatie tot de koersresultaten E6 en E7
Waar worden acties opgenomen	schooljaarplan
Wie is verantwoordelijk	MT

Opbrengsten 2023-2024								
	Zorgsignaal bij	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Hoe verhoudt dit zich tot onze schoolnormen?	Vindplaats data
		...% I-II-III (tot landelijk gemiddelde, zie tabel)						
Tussenopbrengsten Mfeb 2023 3 t/m M7	Per leerjaar: 1 rood en/of 2 of > oranje Per vakgebied: Verhouding rood/oranje/groen	BL: x RW: 69,5 SP: 65,3 DMT: 60,1	BL: 72,5 RW: 85 SP: 85 DMT: 45	BL: 62,5 RW: 68,9 SP: 53,3 DMT: 46,6	BL: 65,6 RW: 63,6 SP: 64,5 DMT: 54,8	BL: 47,6 RW: 44,2 SP: 55,8 DMT: 76,7	Dmt valt tegen - >redzaamheidslezen Groep 7 onder de schoolnormen	Overzichten ParnasSys en Ultimview
Koersresultaten RN E6 – E7 Juni 2023	Relatie koersresultaten en eindtoets	% 1F BL: 84% E6; 86% E7 RW: 43% E6; 55% E7			% 2F/1S BL: 35% E6; 41% E7 RW: 7% E6; 14% E7		Voor groep 6 lijkt de school op koers om de gestelde referentiewaarden te halen. Na de M toets in groep 7 gaan we meten en bijstellen. Voor groep 7	Overzichten ParnasSys

				geldt dat het zeker voor RW en TV nog aandacht verdient. Wij maken daarop een masterplan.	
Eindtoets	Onder signaleringswaarde	95,8....% 1F Taal: 94,6 RW: 94,6 Lezen 98,2	50,6.% 2F/1S Taal: 42,9 RW: 39,3 Lezen: 69,6	Gemiddeld 532,5 De resultaten van de eindtoets zijn tegenvallend, evenals de behaalde referentieniveaus. We zetten in op een masterplan, begeleiden van leerlijnen, beredeneerd afwijken van leerlijnen en lesstof niet aanbieden, leerkrachtvaardigheden en didactische strategieën.	ParnasSys en Ultimview
Verwijzing VO	Onder signaleringswaarde	37,5....% VMBO/PRO% 1F	62,5....% TL/HAVO/VWO% 2F/1S		ParnasSys en Ultimview
Vervolgsucces - na 3 jaar VO		60,3....% op niveau	13,8% opstroom ...25,9.% afstroom	Opvallend is dat leerjaar in VO afwijkt in stabiliteit tov leerjaar 1 en 2.	ParnasSys
Alles overziende	Wat zien we? Wat vinden we daarvan? Moeten we er iets mee? Zo ja, wat gaan we doen? Over het algemeen scoort Ackerweide boven het landelijk gemiddelde. Per leerjaar is daar verschil in. Wat opvalt is dat de groepen 4 wederom hoog scoren en ook leerjaar 5 gemiddeld hoog zit. Binnen de groepen 5 is wel degelijk een verschil. In de groepen 6 zien we didactisch een groot verschil waardoor leerjaar 6 gemiddeld boven de norm zit. In leerjaar 7 zit de DMT ver boven de norm, waar het in andere jaren onder de norm zit.				

	Binnen het onderwijs valt nog e.e.a. te halen. Het team is didactisch sterk, van daaruit zou je meer verwachten. In lesopbouw, EDI, collegiale consultatie en ondersteuning vanuit KO is meer te halen. Hierop gaat worden ingezet door meer gerichte observaties KO, delen van speerpunten en faciliteren van cc. Daarnaast moeten we hoge verwachtingen nastreven, waarvan MT meer bewust is geworden en geschoold tijdens 2-daagse en kansrijk adviseren. Daarin ligt de taak helder te stellen dat kansrijk niet per definitie hoger betekent en gunfactor niet passend is bij kansrijk. Hier kunnen we aandacht aan besteden op teamvergadering en de studiedag professionele cultuur. Er moeten duidelijke afspraken komen over afnemen van Cito, die voor iedereen gelijk zijn. Doorgaande lijn binnen thema's moet nog beter geregistreerd. Werken met leerlijnen en aanpassen aan behoeften en mogelijkheden kind moet verder worden uitgewerkt en beter/meer ondersteund vanuit KO i.s.m. specialisten. Voor komend jaar wordt door leerkrachten goed nagedacht het teamplaatje zo te formeren dat iedereen in zijn kracht staat. DMT ligt onder de norm; wij kiezen beredeneerd voor redzaamheidslezen. Hier ligt de nadruk op vlot en foutloos. Dit zorgt voor minder woorden lezen binnen de gestelde tijd, maar ook minder fouten. Op deze wijze lezen draagt bij aan begrip. In Nederland gaat de norm voor snel lezen elk jaar omhoog, omdat wij met z'n allen gaan racelezen. Binnen onze visie schiet dat zijn doel voorbij. Nauwkeurig lezen en begrip staat boven zo snel mogelijk. Wij monitoren de lln met de norm van Luc Koning, redzaamheidslezen Voor de eindtermen van E6 en E7 kunnen we concluderen dat groep 7 NIET op koers ligt voor het behalen van de gestelde landelijke normen. Ook gezien onze populatie is dit niet representatief. We maken een masterplan; Focus op: • monitoring leerlingen en kennen leerlijnen • Bijhouden groei leerlingen • In beeld krijgen hiaten • Aanpakken en wegwerken hiaten • Durven loslaten van lesstof • Beredeneerd extra aanbod op de kernvakken en minder op andere vakken • Vaardigheden combineren bij thematijd • Begeleiding en ondersteuning leerkrachten door MT
--	---

Actie op zorgsignaal	Wie	Monitor	Resultaatgebied
Bespreken sociale veiligheidsmonitor	MT	Tandemgesprek	OP2
Afname PTP	Directeur	PTP	VS1

Tandemgesprekken Team	
Met wie gevoerd	MT, actieteam Onderwijskwaliteit en Bestuurder
Wanneer gevoerd	Oktober, maart en juni
Over welke opbrengsten	Verdeling team over school
Waar worden acties opgenomen	formatieplaatje
Wie is verantwoordelijk	directie

Oktober	0	1/2	3	4	5	6	7	8
Aantal lln.								
Neveninstroom								
OPP								
Arrangement								
A								
B								
C								
D								
combi								
combi								

Februari	0	1/2	3	4	5	6	7	8
Aantal lln.								
Neveninstroom								
OPP								
Arrangement								
A								
B								
C								
D								

Tandemgesprekken Sociale Veiligheid	
Met wie gevoerd	MT en actieteam Onderwijskwaliteit
Wanneer gevoerd	november en juni
Over welke opbrengsten	oktober = najaarsmeting mei = voorjaarsmeting
Waar worden acties opgenomen	schooljaarplan
Wie is verantwoordelijk	MT

Prestaties in het kader van Onderwijskwaliteit																								
Geen signalen Aandacht gewenst Actie nodig	Welbevinden								Veiligheidsbeleving								Ondervindt agressie (Kanjers) Aantasting (SCOL) Pesten (KIVA) Pestbeleving (ZIEN)							
	23-24		24-25		25-26		26-27		23-24		24-25		25-26		26-27		23-24		24-25		25-26		26-27	
	Najaar	Voorjaar	Najaar	Voorjaar	Najaar	Voorjaar	Najaar	Voorjaar	Najaar	Voorjaar	Najaar	Voorjaar	Najaar	Voorjaar	Najaar	Voorjaar	Najaar	Voorjaar	Najaar	Voorjaar	Najaar	Voorjaar	Najaar	Voorjaar
Ackerweide	KIVA																							
Aantal meldingen pest coördinator																								
Aantal leerkrachten met certificaat																								
Aantal OOP met certificaat																								

Actie op zorgsignaal	Wie	Monitor	Resultaatgebied
Bespreken sociale veiligheidsmonitor	MT	Tandemgesprek	OP2

Afname PTP	Directeur	PTP	VS1