



IKC De Korendrager
Jaarplan 2023 - 2024

Directeur	Els de Boer (interim-directeur)
Adres	Botniasteeg 16
Plaats	Franeker
Telefoon	0517390388
E-Mail	dekorendrager@cbo-nwf.nl
Datum	11-1-2024

Inhoudsopgave

Borging	4
Onderwijs	5
OP1. Aanbod // Leerlijn Rekenen	5
Rekenen-Wiskunde	5
OP1. Aanbod // Leerlijn Burgerschap.....	6
Visie document Burgerschap.....	6
OP2. Zicht op ontwikkeling en begeleiding	8
Plan van aanpak bovenbouw	8
OP3. Pedagogisch didactisch handelen.....	10
Pedagogisch-didactisch Handelen.....	10
VS2. Schoolklimaat	10
Sociaal-emotionele ontwikkeling KiVa	10
OR1. Resultaten.....	12
LOVS en doorstroomtoets.....	12
Personeel.....	13
Professionele cultuur.....	13
Professionele cultuur.....	13
Organisatie	14
Communicatie	14
Communicatie met ouders.....	14

Inleiding

Voor u ligt het schooljaarplan van IKC de Korendrager voor het schooljaar 2023-2024. In dit plan beschrijven we de plannen die we hebben voor dit schooljaar. Deze plannen zijn terug te vinden in het schoolplan 2019-2023. Het plan is niet volledig. Het is best mogelijk dat er in de loop van het schooljaar zaken worden toegevoegd. Ook kan het zijn dat er omstandigheden zijn, waardoor bepaalde onderdelen niet aan de orde kunnen komen. Kortom, we zijn en blijven met elkaar in gesprek en in ontwikkeling. We hebben er veel zin in om samen met de ouders en natuurlijk vooral de kinderen, er een fantastisch leerzaam jaar van te maken waarin we met elkaar mogen groeien en leren van elkaar. We hebben er weer zin in!

Borging

Communicatie met ouders.

september	Info maken en op mijn school zetten	Directie
september	Startgesprekken	Team

Personeelsbeleid

september	Startgesprekken	Directie
-----------	-----------------	----------

Zorg en begeleiding

Voldoen aan de inspectieindicatoren Zorg en begeleiding.

november	Groepsbesprekingen met individuele teamleden	Intern Begeleider
----------	--	-------------------

Rekenen-Wiskunde

Aanleiding voor dit project

Het project "Implementeren: Rekenen-Wiskunde" wordt opgestart om de implementatie van de methode Pluspunt 4 te verbeteren en te verdiepen. Op dit moment is de methode onvoldoende geïmplementeerd, hier willen we een verdiepingsslag in slaan. Door dit project willen we de kwaliteit van ons reken-wiskundeonderwijs verhogen en zorgen voor een effectievere inzet van Pluspunt 4.

Huidige situatie

Het project 'Implementeren: Rekenen-Wiskunde' bevindt zich momenteel in een uitdagende fase. De Pluspunt 4 methode, aangeschaft enkele jaren geleden, is nog niet volledig geïmplementeerd in het onderwijsprogramma. Uit gesprekken en observaties blijkt dat er geen uniforme aanpak is voor het rekenonderwijs. Dit leidt tot inconsistenties in de manier waarop rekenen-wiskunde wordt onderwezen, en mogelijk tot variërende leerresultaten bij de leerlingen.

Uiteindelijk gewenste situatie

Na de succesvolle afronding van het project 'Implementeren: Rekenen-Wiskunde', zal er een duidelijke, consistente didactische aanpak voor rekenen en wiskunde zijn geïmplementeerd op onze locatie.

Doelen voor dit jaar

In het komende schooljaar komt IKC de Korendrager, onder leiding van externe expertise, tot een gezamenlijk beleid en aanpak voor het Rekenen-Wiskunde onderwijs.

Alle groepen krijgen lesobservaties met feedback

Er ligt een duidelijke kwaliteitskaart rekenen-wiskunde

Meetbare resultaten

betere reken-resultaten t.o.v. schooljaar 22-23

Tijdsplanning

september	Startvergadering Pluspunt 4 o.l.v. Lex Gall en Andrea de Jong Op donderdag 21 september komt Lex Gall, rekenspecialist voor de eerste bijeenkomst voor het opstarten van het reken-traject. Andrea de Jong komt elke maand (?) op de Korendrager om te helpen	Team
oktober	kwaliteitskaart rekenen regelmatig onder de aandacht brengen van het team.	Team
november	Kwaliteitskaart rekenen check door specialist	Directie
nov - dec	Klassenbezoeken door Lex Gall	Directie
februari	Teamvergadering Rekenen Terugkoppeling tips en tops vanuit iedere groep	Directie
april	Lex Gall 2e bijeenkomst reken onderwijs	Team

Visie document Burgerschap

Aanleiding voor dit project

Het project Ontwikkelen: Visie document Burgerschap wordt opgestart omdat burgerschapsonderwijs hoog op de onderwijsagenda staat en sinds enkele jaren wettelijk verplicht is. De school wil een visie ontwikkelen op burgerschapsonderwijs om ervoor te zorgen dat dit vak op een effectieve en betekenisvolle manier wordt aangeboden aan de leerlingen. Het visie document zal richtlijnen en doelen bevatten voor het burgerschapsonderwijs op de school, zodat de leerlingen zich kunnen ontwikkelen tot actieve en betrokken burgers in de samenleving.

Huidige situatie

Op dit moment zijn we nog bezig met het ontwikkelen van een visie document voor het leergebied burgerschap. We zijn op zoek naar de beste manier om burgerschap een blijvende en betekenisvolle plek te geven in ons onderwijsaanbod. Het is ons doel om dit schooljaar een duidelijke visie op burgerschap te formuleren. We zijn nog in de verkennende fase en onderzoeken verschillende mogelijkheden en benaderingen om dit te realiseren.

Uiteindelijk gewenste situatie

De school heeft een heldere en gedragen visie ontwikkeld op burgerschapsonderwijs. Het visie document bevat concrete richtlijnen en doelen voor het burgerschapsonderwijs, die aansluiten bij de behoeften en ontwikkeling van de leerlingen. Het burgerschapsonderwijs wordt op een effectieve en betekenisvolle manier aangeboden, waarbij de leerlingen actief betrokken worden bij maatschappelijke vraagstukken en leren om respectvol met elkaar om te gaan. Door het burgerschapsonderwijs worden de leerlingen gestimuleerd om zich te ontwikkelen tot verantwoordelijke en betrokken burgers in de samenleving.

Doelen voor dit jaar

De doelstelling voor dit jaar voor het project 'Ontwikkelen: Visie document Burgerschap' is om het team te laten oriënteren op burgerschap, stapsgewijs toe te werken naar een gedragen visie, het formuleren van een passend aanbod op basis van de visie en het evalueren van wat er al gedaan wordt en wat er nog nodig is. Het uiteindelijke doel is om een heldere en gedragen visie te ontwikkelen op burgerschapsonderwijs, waarbij de leerlingen actief betrokken worden bij maatschappelijke vraagstukken en leren om respectvol met elkaar om te gaan.

Meetbare resultaten

vanaf schooljaar 2024/2025 werken we doelgericht aan burgerschapsonderwijs vanuit onze visie en voldoen we aan de kerndoelen

- Het team heeft een duidelijk beeld van wat burgerschapsonderwijs inhoudt en waarom het belangrijk is.
- Het team heeft stapsgewijs gewerkt aan het ontwikkelen van een gedragen visie op burgerschapsonderwijs.
- Er is een visiedocument opgesteld waarin de visie op burgerschapsonderwijs helder en concreet

wordt beschreven.

- Het team heeft een passend aanbod geformuleerd op basis van de visie, waarbij de leerlingen actief betrokken worden bij maatschappelijke vraagstukken.
- Het team heeft geëvalueerd wat er al gedaan wordt op het gebied van burgerschapsonderwijs en heeft in kaart gebracht wat er nog nodig is.
- Het team heeft concrete acties geformuleerd om aan de kerndoelen voor burgerschapsonderwijs te voldoen.
- Vanaf schooljaar 2024/2025 wordt er doelgericht gewerkt aan burgerschapsonderwijs vanuit de ontwikkelde visie.
- Het team heeft een plan van aanpak opgesteld om de visie op burgerschapsonderwijs te implementeren en te borgen binnen de school.

Haalbaarheidsfactoren

Binnen het project "Ontwikkelen: Visie document Burgerschap" hebben we te maken met verschillende haalbaarheidsfactoren. Ten eerste is het belangrijk dat het team zich kan oriënteren op het concept van burgerschap en begrijpt wat dit inhoudt. Vervolgens moeten we stapsgewijs werken aan het ontwikkelen van een visie op burgerschap, waarbij we rekening houden met de specifieke context van onze school. Daarnaast moeten we ons huidige aanbod evalueren en bepalen wat er nog nodig is om onze visie op burgerschap te realiseren. Het is belangrijk om deze factoren in overweging te nemen om ervoor te zorgen dat het project haalbaar is.

Tijdsplanning

november	Oriëntatie op burgerschapsonderwijs Het team krijgt een duidelijk beeld van wat burgerschapsonderwijs inhoudt en waarom het belangrijk is.	Team
december	Stapsgewijs werken aan visieontwikkeling Het team werkt stapsgewijs aan het ontwikkelen van een gedragen visie op burgerschapsonderwijs.	Team
januari	Evaluatie en bijsturing Het evalueren van de implementatie van de visie en indien nodig bijsturen.	Team
januari	Opstellen visiedocument Het opstellen van een visiedocument waarin de visie op burgerschapsonderwijs helder en concreet wordt beschreven.	Team
februari	Formuleren passend aanbod Het formuleren van een passend aanbod op basis van de visie, waarbij de leerlingen actief betrokken worden bij maatschappelijke vraagstukken.	Team
maart	Evalueren huidig aanbod Het evalueren van wat er al gedaan wordt op het gebied van burgerschapsonderwijs en in kaart brengen wat er nog nodig is.	Team
april	Formuleren concrete acties Het formuleren van concrete acties om aan de kerndoelen voor burgerschapsonderwijs te voldoen.	Team
mei	Implementatie en borging Doelgericht werken aan burgerschapsonderwijs vanuit de ontwikkelde visie en opstellen van een plan van aanpak om de visie te implementeren en te borgen binnen de school.	Team

Onderwijs | OP2. Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Plan van aanpak bovenbouw

Aanleiding voor dit project

Groep 7 en 8 zijn bewerkelijke groepen. De resultaten blijven achter bij de verwachtingen die we van de groepen mogen hebben. De groepen hebben sociaal emotioneel ook nog een stap te maken. Het groepsklimaat is regelmatig niet positief.

Huidige situatie

1. Inventarisatie van de huidige situatie: Dit kan gedaan worden door middel van het verzamelen van gegevens en informatie over de huidige stand van zaken rondom het ontwikkelen van een plan van aanpak voor de bovenbouw. Dit kan bijvoorbeeld gedaan worden door het analyseren van bestaande documenten, zoals lesplannen en curriculumdoelen, en het interviewen van docenten en schoolleiders.
2. Observatie van de praktijk: Het observeren van de huidige praktijk kan helpen om een beter beeld te krijgen van hoe het ontwikkelen van een plan van aanpak voor de bovenbouw momenteel verloopt. Dit kan bijvoorbeeld gedaan worden door lessen bij te wonen en te kijken naar hoe docenten het curriculum implementeren en evalueren.
3. Feedback van betrokkenen: Het verzamelen van feedback van verschillende betrokkenen, zoals docenten, leerlingen en ouders, kan waardevolle inzichten bieden in de huidige situatie rondom het ontwikkelen van een plan van aanpak voor de bovenbouw. Dit kan bijvoorbeeld gedaan worden door middel van enquêtes, interviews of focusgroepen.
4. Vergelijking met best practices: Het vergelijken van de huidige situatie met best practices en succesvolle voorbeelden van andere scholen kan helpen om te zien waar verbeteringen mogelijk zijn. Dit kan bijvoorbeeld gedaan worden door het bestuderen van onderzoeksrapporten, literatuur en casestudies.
5. Analyse van resultaten: Het analyseren van de verzamelde gegevens en informatie kan helpen om patronen en trends te identificeren en om te bepalen waar de grootste uitdagingen en kansen liggen. Op basis van deze analyse kan een plan van aanpak worden opgesteld om de huidige situatie te verbeteren.

Uiteindelijk gewenste situatie

In de uiteindelijk gewenste situatie heeft de school een effectief plan van aanpak ontwikkeld voor de bovenbouw, gericht op het verbeteren van de resultaten en het sociaal-emotioneel welzijn van de leerlingen. De groepen 7 en 8 functioneren optimaal en voldoen aan de verwachtingen die de school heeft. Het groepsklimaat is positief en er heerst een veilige en ondersteunende omgeving waarin leerlingen zich kunnen ontwikkelen. De school heeft concrete maatregelen genomen om de achterblijvende resultaten aan te pakken en heeft de benodigde ondersteuning en middelen ingezet om dit te realiseren.

Doelen voor dit jaar

Relatie met de leiderschapspraktijken

1. Een professionele houding in het team te stimuleren. Wat is de relatie met de visie en missie
Het werken aan deze ontwikkeldoelen zal bijdragen aan het beheersen van de leiderschapspraktijken doordat het team een professionele houding ontwikkelt. Dit betekent dat ze openstaan voor feedback en bereid zijn om met elkaar in gesprek te gaan over verbeterpunten. Hierdoor ontstaat er een positieve flow in het team, waarin collega's elkaar ondersteunen en stimuleren. Het gebruik van feedback methoden zorgt ervoor dat zaken besproken kunnen worden en dat collega's elkaar kunnen aanspreken op hun gedrag. Dit draagt bij aan een professionele en effectieve samenwerking binnen het team.

2. Een positieve flow in het team te creëren

3. Gebruik te maken van een aantal feedback methoden om zaken met collega's te bespreken of iemand aan te spreken.

Het werken aan deze ontwikkeldoelen zal bijdragen aan het beheersen van de leiderschapspraktijken doordat het team een professionele houding ontwikkelt. Dit betekent dat ze openstaan voor feedback en bereid zijn om met elkaar in gesprek te gaan over verbeterpunten. Hierdoor ontstaat er een positieve flow in het team, waarin collega's elkaar ondersteunen en stimuleren. Het gebruik van feedback methoden zorgt ervoor dat zaken besproken kunnen worden en dat collega's elkaar kunnen aanspreken op hun gedrag. Dit draagt bij aan een professionele en effectieve samenwerking binnen het team. Waarom/hoe gaat het werken aan deze ontwikkeldoelen bijdragen aan het beheersen van één of meerdere leiderschapspraktijken?

Meetbare resultaten

6. Verhogen van de betrokkenheid en motivatie van leerlingen in groep 7 en 8, zodat zij gemotiveerd zijn om te leren en zichzelf verder te ontwikkelen.

7. Vergroten van de zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van leerlingen in groep 7 en 8, zodat zij zelfstandig kunnen werken en keuzes kunnen maken in hun leerproces.

Haalbaarheidsfactoren

Binnen het project "Ontwikkelen: Plan van aanpak bovenbouw" hebben we te maken met verschillende haalbaarheidsfactoren. Ten eerste is het belangrijk om te kijken naar de beschikbare tijd en middelen om het plan van aanpak te ontwikkelen en implementeren. Daarnaast speelt het team een belangrijke rol, aangezien zij verantwoordelijk zijn voor het uitvoeren van het plan. Ook de betrokkenheid en samenwerking met ouders en andere betrokkenen is van belang voor het behalen van de gestelde doelen. Tot slot moeten we rekening houden met de specifieke context van de school, zoals de leerlingpopulatie en de beschikbare ruimte en faciliteiten.

Tijdsplanning

sep - dec	Groep in Flow groep 7	Intern Begeleider
november	Plan van aanpak groep 8 pedagogisch	Intern Begeleider
januari	Kiva Steungroepen opzetten groep 8	Intern Begeleider
januari	Klassengesprek in groep 7 en 8	Intern Begeleider
januari	Leerlinggesprekken groep 8	Intern Begeleider

Onderwijs | OP3. Pedagogisch didactisch handelen

Pedagogisch-didactisch Handelen

Aanleiding voor dit project

Door vele wisselingen in het team van IKC de Korendrager is het wenselijk dat er een doorgaande lijn ontstaat in het pedagogisch-didactisch handelen van de collega's.

Uiteindelijk gewenste situatie

Er is een doorgaande lijn zichtbaar in het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten. De richtlijnen die in de kwaliteitskaarten beschreven staan worden door de leerkrachten toegepast. Speerpunt hierbij is het gebruik van het EDI model bij lessen en het gebruik van coöperatieve werkvormen. Er is een sfeer gecreëerd van samenwerking en professioneel handelen.

Doelen voor dit jaar

Aan het einde van het schooljaar werkt iedere collega aan de hand van de kwaliteitskaart pedagogisch-didactisch handelen. Dit is zichtbaar in het handelen van de leerkracht.

Er zijn basisafspraken geformuleerd waar iedere collega aan conformeert.

Meetbare resultaten

Aan het einde van dit schooljaar ligt er een concrete kwaliteitskaart pedagogisch-didactisch handelen met heldere afspraken.

Tijdsplanning

september	De kwaliteitskaart in startvergadering inbrengen	Intern Begeleider
oktober	Kwaliteitskaart nogmaals op teamvergadering.	Intern Begeleider
februari	Kwaliteitskaart nogmaals op teamvergadering	Intern Begeleider

Onderwijs | VS2. Schoolklimaat

Sociaal-emotionele ontwikkeling KiVa

Aanleiding voor dit project

1. Bevordering van een positieve schoolcultuur: Het KiVa-programma legt de nadruk op het bevorderen van een positieve schoolcultuur waarin respect, tolerantie en inclusiviteit centraal staan. Dit kan helpen om pesten te voorkomen en de algemene sfeer op school te verbeteren.
2. Verbetering van sociaal-emotionele vaardigheden: Het programma helpt kinderen om hun sociaal-emotionele vaardigheden te ontwikkelen. Dit omvat het leren van empathie, het omgaan met emoties, het opbouwen van zelfvertrouwen en het ontwikkelen van probleemoplossende vaardigheden.
3. Preventie en aanpak van pesten: KiVa is specifiek ontworpen om pesten te voorkomen en aan te pakken. Het programma biedt tools en strategieën om pesten te herkennen, te stoppen en te voorkomen.
4. Verbetering van het welzijn van leerlingen: Door de focus op sociaal-emotionele ontwikkeling kan

het KiVa-programma bijdragen aan het algemene welzijn van leerlingen. Dit kan leiden tot betere schoolprestaties, minder schoolverzuim en een hogere tevredenheid bij leerlingen.

5. Betrokkenheid van de gemeenschap: Het KiVa-programma moedigt de betrokkenheid van de hele schoolgemeenschap aan, inclusief ouders en verzorgers. Dit kan bijdragen aan een sterkere, meer ondersteunende schoolomgeving.

6. Wetenschappelijk onderbouwd: KiVa is een wetenschappelijk onderbouwd programma dat effectief is gebleken in het verbeteren van de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen en het verminderen van pesten.

7. Aansluiting bij de christelijke waarden: Het programma sluit goed aan bij de christelijke waarden van respect, liefde en zorg voor elkaar die centraal staan in het onderwijs op een Protestants-Christelijke school.

Huidige situatie

Het KiVa-programma, gericht op de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen, werd in 2015 geïmplementeerd op de Korendrager. Na diverse studiedagen en een implementatietraject, heeft het programma echter aan momentum verloren. Personeelsveranderingen hebben ertoe geleid dat de helft van het huidige team geen KiVa-startcursus heeft gevolgd. Momenteel is er weinig betrokkenheid bij het KiVa-programma binnen het team en leeft Kiva niet onder de collega's.

Uiteindelijk gewenste situatie

Na afronding van het project 'Verbeteren: Sociaal-emotionele ontwikkeling KiVa', hebben alle collega's succesvol een KiVa-training gevolgd en voldoet de school aan de KiVa-voorwaarden. De school ademt een sfeer van rust, regels en regelmaat, wat bijdraagt aan een veilige en gestructureerde leeromgeving. Hierdoor is de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen optimaal gestimuleerd en geborgd binnen het Protestants-Christelijk onderwijs.

Doelen voor dit jaar

- Nieuwe leerkrachten volgen de kiva training
- Vervolg cursus voor het hele team
- Kiva een boost geven
- Kiva lessen worden weer structureel elke week gegeven

Meetbare resultaten

1. Aantal nieuwe leerkrachten die de KiVa-training hebben gevolgd.
2. Percentage van het totale schoolteam dat de vervolgcursus heeft voltooid.
3. Aantal KiVa-lessen dat wekelijks wordt gegeven, vergeleken met het aantal voor de start van het project.
4. Verbetering in de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen. Meer rust door de school heen.
5. Vermindering van pestincidenten op school, zoals gemeld door leerkrachten, leerlingen of ouders.

Haalbaarheidsfactoren

Bij het project Verbeteren: Sociaal-emotionele ontwikkeling KiVa, zijn er verschillende haalbaarheidsfactoren.

Ten eerste is er de beschikbaarheid en bereidheid van nieuwe leerkrachten om de KiVa-training te volgen.

Ten tweede is er de mogelijkheid voor het hele team om een vervolgcursus te volgen.

Ten derde is er de noodzaak om KiVa een boost te geven, wat afhangt van de motivatie en betrokkenheid van het team.

Ten slotte is er de haalbaarheid om de KiVa-lessen structureel elke week te geven, wat afhangt van de planning en organisatie binnen de school.

Tijdsplanning

september	Scholing KIVA nieuwe leerkrachten De nieuwe leerkrachten volgen een KIVA startcursus. Deze cursus vindt plaats op vrijdag 15 september op de studiedag van 08.45-14.45 o.l.v. Rikst Vermaat.	Team
oktober	Vervolg cursus KIVA - al het onderwijspersoneel Rikst Vermaat van KIVA komt een vervolg cursus geven rondom KIVA. Al het onderwijspersoneel van de Korendrager is hierbij aanwezig. Er wordt een onderwerp gekozen door het team.	Team

Ontwikkelen

RIJK CURRICULUM & ONDERWIJSONTWIKKELPRINCIPES

Onderwijs | OR1. Resultaten

LOVS en doorstroomtoets

Aanleiding voor dit project

Het project 'Ontwikkelen: LOVS en doorstroomtoets' wordt opgestart omdat het huidige LOVS Cito systeem stopt. Dit betekent dat er een nieuwe LOVS toets gekozen moet worden voor de school. De keuze ligt tussen DIA en LOVS 'Leerling in Beeld'.

Huidige situatie

De Korendrager maakt momenteel gebruik van LOVS Cito als leerlingvolgsysteem. Echter, LOVS Cito zal na het schooljaar 2022/2023 niet meer beschikbaar zijn. Als alternatief zijn er drie andere LOVS-opties voorgesteld: DIA, IEP en LOVS Kind in Beeld. Het schoolteam zal op een studiedag geïnformeerd worden over DIA en LOVS Kind in Beeld om een weloverwogen keuze te kunnen maken voor de toekomstige evaluatiemethode.

Uiteindelijk gewenste situatie

We willen een leerlingvolgsysteem hebben voor het volgen van de leerlingen.

Na afronding van het project 'Ontwikkelen: LOVS en doorstroomtoets' beschikt onze basisschool over een efficiënt leerlingvolgsysteem. Dit systeem stelt ons in staat om de voortgang van onze leerlingen nauwkeurig te volgen en te monitoren. Daarnaast is er een doorstroomtoets ontwikkeld, die ons helpt bij het bepalen van het juiste onderwijsniveau voor elke leerling, om zo hun ontwikkeling optimaal te ondersteunen.

Doelen voor dit jaar

- Voorlichting over een tweetal LOVS systemen (CITO en DIA)
- Keuze maken voor LVS
- Aanschaffen van het gewenste pakket
- Implementeren LVS

Meetbare resultaten

Aan het einde van schooljaar 2023/2024 hebben we 1 schooljaar ervaring opgedaan met het nieuwe LVS

Haalbaarheidsfactoren

Er zijn geen belemmeringen

Tijdsplanning

september	LVS voorlichting	Team
oktober	LVS keuze maken	Team
november	LVS bestellen en schoolklaar maken	Intern Begeleider
februari	Afnemen Doorstroomtoets	Directie
februari	Bespreken en interpretatie van resultaten m.b.v. ondersteuning uitgever (1)	Team
juli	Bespreken en interpretatie van resultaten m.b.v. ondersteuning uitgever (2)	Team

Borgingsplanning

juni	jaarlijks	Evaluatie moment aan het einde van het schooljaar (teamvergadering juni)	Team
------	-----------	--	------

Verbeteren

SAMENWERKENDE EN LERENDE ORGANISATIE | GOED WERKGEVERSCHAP EN VERSTERKING VAN DE PROFESSIONELE CULTUUR

Personeel | Professionele cultuur

Professionele cultuur

Aanleiding voor dit project

Door te werken aan een professionele cultuur, wordt de kwaliteit van onderwijs verbeterd. Wanneer leerkrachten zich onderdeel voelen van een professionele gemeenschap, kunnen ze meer gemotiveerd en betrokken zijn bij hun werk. Dit kan leiden tot hogere tevredenheid en retentie van personeel.

We gaan verder werken aan teamvorming. We zijn een vrij nieuw team dit schooljaar met 5 startende leerkrachten. Elkaar beter leren kennen en weten wat je aan elkaar hebt zal daarbij ook een thema zijn. Naast dat we allemaal gaan werken volgens de gemaakte afspraken en kwaliteitskaarten.

We zijn een vrijwel nieuw team en dat vraagt ook zijn aandacht.

Huidige situatie

De collectieve ambitie is een punt van aandacht.

Een collectieve ambitie geeft richting aan ontwikkeling en zorgt voor duidelijkheid bij teamleden. Een heldere collectieve ambitie voorkomt dat het team zich voortbeweegt als een rondobberend schip zonder duidelijke bestemming. Een helder punt in de verte zorgt ervoor dat teamleden gemotiveerd zijn en moed hebben. Het geeft een gevoel van 'ergens samen voor gaan'. Niet door alles dicht te plannen, maar door het geven van ruimte. In een dergelijke cultuur komen mensen tot groei en bloei. In zo'n omgeving ervaren mensen werkplezier en komen ze eerder tot ontwikkeling.

We werken met kwaliteitskaarten

Uiteindelijk gewenste situatie

Na afronding van het project 'De professionele cultuur verbeteren' is er een sterke collectieve ambitie en een verhoogd urgentiebesef binnen de school. Het werkverdelingsplan is geoptimaliseerd, wat heeft geleid tot een groter gevoel van eigenaarschap onder het personeel.

Er is een effectieve aanspreekcultuur ontwikkeld. Daarnaast zijn flitsbezoeken geïmplementeerd als een middel voor continue verbetering en feedback.

Doelen voor dit jaar

- Samen bouwen aan collectieve ambitie
- Urgentiebesef vergroten
- Werkverdelingsplan optimaliseren
- Eigenaarschap vergroten
- Ranking binnen het team
- Aanspreek cultuur: collega's onderling en leerlingen
- Flitsbezoeken door directie en IB

Het doel voor dit jaar is om een sterke collectieve ambitie en een verhoogd urgentiebesef binnen de school te creëren. We streven naar een geoptimaliseerd werkverdelingsplan dat het gevoel van eigenaarschap onder het personeel vergroot. We willen een effectieve aanspreekcultuur ontwikkelen, zowel onder collega's als met leerlingen. Daarnaast zullen we flitsbezoeken door de directie en IB implementeren als middel voor continue verbetering en feedback.

Meetbare resultaten

Tevredenheidsonderzoek onder het personeel .

Nulmeting en na meting.

Haalbaarheidsfactoren

Verwerken van oudzeer

Tijdsplanning

aug - jul	Professionele cultuur	Directie
januari	Tussenevaluatie	Directie
maart	Jaarplanning 24-25 maken incl. 4 teamvergaderingen op de avond voor hele IKC	Directie
juni	Eindevaluatie schooljaar	Directie

Ontwikkelen

Organisatie | Communicatie

Communicatie met ouders

Tijdsplanning

september	Jaarplanning delen met ouders	Directie
februari	Oudergesprekken	Team
februari	Rapport mee naar ouders	Team
juni	Rapport mee naar ouders	Team
juli	Oudergesprekken	Team