



**BASISSCHOOL
WERELDWIJS**

Grip op gedrag, focus op de basis en rust door structuur

Jaarplan 2026 - 2027

Een school van



Inleiding

1.	Inleiding.....	3
1.1.	Leerlingpopulatie en schoolcontext.....	3
1.2.	Evaluatie jaarplan.....	4
2.	Onderwijs & Kwaliteit	6
2.1.	Thema 1	6
2.2.	Thema 2	7
2.3.	Thema 3	9
2.4.	Thema 4	11
2.5.	Thema 5	11
3.	Personeel & Organisatie	12
3.1.	Professionele & lerende cultuur	12
3.2.	Formatie	13
3.3.	Opleiden & Ontwikkelen	13
4.	Huisvesting, Facilitair & ICT.....	14
4.1.	Huisvesting.....	14
4.2.	Facilitair	14
4.3.	ICT.....	14

1. Inleiding

1.1. Leerlingpopulatie en schoolcontext

OBS Wereldwijs is een kleinschalige wijksschool in Vreewijk, Gouda. Onze school kenmerkt zich door een prettige werksfeer voor ieder kind, waarin rust en structuur centraal staan.

Als *basisschool* hebben wij de opdracht om kinderen een stevige *basis* mee te geven. Daarom besteden wij veel aandacht aan rekenen, taal, lezen en schrijven. Deze basisvaardigheden vormen de kern van ons onderwijs. Daarnaast besteden we veel tijd en aandacht aan burgerschap en aan het gedrag van kinderen, ouders en teamleden. Wij zien gedrag als een vak. Goed gedrag ontstaat niet vanzelf, maar is een leerproces. Net als bij rekenen en taal vraagt dit om duidelijke instructie, oefening, feedback en herhaling. Zo helpen wij kinderen zich niet alleen cognitief, maar ook sociaal te ontwikkelen.

Op Wereldwijs komen verschillende nationaliteiten, culturen, religies, normen en waarden, leefstijlen en talen samen. Die diversiteit weerspiegelt de wijk waarin onze school staat. De meeste leerlingen zijn geboren in Nederland en spreken thuis naast het Nederlands vaak nog één of meer andere talen.

Onze leerlingpopulatie bestaat grotendeels uit kinderen uit sociaal-economisch kwetsbare omgevingen. Tegelijkertijd neemt de diversiteit binnen de school toe. De uiteenlopende achtergronden en omstandigheden van onze leerlingen vragen om een gedifferentieerd en passend onderwijsaanbod.

Schoolweging en spreidingsgetal

De schoolweging van Wereldwijs is 36,16. Deze wordt door het CBS berekend op basis van onder andere het opleidingsniveau van ouders, het gemiddelde opleidingsniveau van de moeders op school, het land van herkomst van ouders, de verblijfsduur van de moeder in Nederland en deelname aan schuldsanering. Omdat de schoolweging tussen de 20 en 40 ligt, heeft Wereldwijs een relatief hoge schoolweging.

Het spreidingsgetal van Wereldwijs is 6,3 en ligt daarmee dicht bij het landelijke gemiddelde van 6. Dit getal, dat varieert tussen 3 en 9, geeft aan hoe homogeen of heterogeen een leerlingpopulatie is. Hoe lager het spreidingsgetal, hoe homogener de populatie.

De wijk Vreewijk

Officieel ligt Wereldwijs in de wijk Vreewijk. In de praktijk wordt onze school echter vaak geassocieerd met de naastgelegen wijk Oosterwei. Omdat de school op de grens van beide wijken ligt, ontstaat hierover regelmatig verwarring.

Beide wijken kennen vergelijkbare kenmerken:

- veel inwoners hebben een migratieachtergrond;
- het merendeel van de woningen bestaat uit appartementen;
- het gemiddelde jaarinkomen per inwoner ligt rond de € 25.000;
- ongeveer 13% van de huishoudens leeft van een inkomen op of rond het sociaal minimum.

De komende jaren verwachten we een groei van het aantal kinderen in de basisschoolleeftijd. Dit hangt samen met de bouw en oplevering van nieuwe eengezinswoningen in de wijk. Deze ontwikkeling is nu al zichtbaar in de omvang van onze kleutergroepen.

1.2. Evaluatie jaarplan

Doel	Status	Toelichting
Gedrag		
- Vanaf schooljaar 2025 – 2026 wordt Klasse(n)Pad structureel geagendeerd tijdens iedere werksessie. Iedere groep geeft aan met welk thema zij actief bezig zijn en wat de successen en zorgen zijn.	Deels behaald	Tot de herfstvakantie staat het hoog op de agenda, daarna krijgt het minder aandacht door verschuiving(en) naar andere vakgebieden.
- Vanaf schooljaar 2025 – 2026 wordt Klasse(n)Pad Junior gestart bij de kleuters om de doorgaande lijn te versterken.	Behaald	Een versterking van de doorgaande lijn.
- In schooljaar 2025 – 2026 onderzoekt de gedragsspecialist welke erkende methodes aansluiten bij PBS en Klasse(n)Pad	Behaald	PBS blijkt een erkende aanpak te zijn. Deze constatering vraagt nog wel een vervolg wat betreft teamontwikkeling in PBS.
Burgerschap		
- Vanaf schooljaar 2025 – 2026 wordt aan elk van de genoemde leerdoelen ten minste één concrete vorm van monitoring of evaluatie gekoppeld, zodat de voortgang en effectiviteit per doel aantoonbaar gevolgd en besproken kan worden binnen het team.	Deels behaald	Voor het domein 'school' is dit gedaan. De domeinen 'democratie' en 'maatschappij' zijn nog in uitvoering.
- In schooljaar 2025 – 2026 volgen we als team 2 trainingen, namelijk: training Relationele en seksuele vorming en de training de meldcode huiselijk geweld & kindermishandeling.	Behaald	Deze training heeft er o.a. voor gezorgd dat we ons zijn gaan verdiepen in een methode voor relationele en seksuele vorming.
Taal		
- Vanaf schooljaar 2025 - 2026 behaalt onze uitstroom 100% 1F en 50% 2F op het vak taalverzorging.	Deels behaald	1F, 100% 2F, 33% (3 leerlingen) Het aandachtspunt op taalverzorging blijkt op werkwoordspelling te zitten. Dit verwerken we niet het in jaarplan, maar wel intern bij de groepen 6, 7 en 8.
- In schooljaar 2025 – 2026 kent het team de leerlijn mondelinge taalvaardigheid. De leerlijn mondelinge taalvaardigheid bestaat en waar alles begint met kennis, begint het hier ook met het kennen van deze leerlijn.	Niet behaald	Door teveel andere ontwikkelingen in de school is er meer aandacht besteed vanuit de leerteams aan vakgebieden zoals
- In schooljaar 2025 – 2026 brengt het team in kaart in welke hoedanigheid ieder leerdoel	Niet behaald	Wetenswaardig. Volop taal, maar in een andere vorm.

aangeboden wordt; structureel, spontaan, niet of te weinig.		
Rekenen		
- Vanaf schooljaar 2025 - 2026 behaalt onze uitstroom 100% 1F en 50% 1S.	Deels behaald	1F, 100% 1S, 11% (1 leerling) Onze inschatting vooraf was dat 4 leerlingen (44%) 1S zouden behalen, maar 3 daarvan hebben dat net niet behaald.
- Vanaf schooljaar 2025 – 2026 staat ons rekenonderwijs ieder schooljaar minstens 12 weken centraal tijdens werksessies.	Niet behaald	We hebben zo'n 6 tot 8 werksessies besteed aan ons rekenonderwijs.
- Vanaf schooljaar 2025 – 2026 vindt er minstens één collegiale consultatie plaats gericht op EDI.	Behaald	
- Vanaf schooljaar 2025 – 2026 wordt iedere rekenles gekenmerkt door dezelfde opbouw van een EDI-instructie.	Behaald	
- Vanaf schooljaar 2025 – 2026 wordt vanaf groep 3 gewerkt met het Bareka Rekenmuurtje.	Behaald	
Digitale geletterdheid		
- In schooljaar 2025 – 2026 starten we met Basicly, o.a. met een nulmeting voor leerlingen, leerkrachten en de organisatie.	Deels behaald	Collega's hebben kennisgemaakt met Basicly en de digitale omgeving verkend.

Onderstaande doelstellingen zijn behaald door de leerteams. De formulering is een kopie uit de notulen van het opbrengstgesprek, gevoerd door de kartrekker van het leerteam, KC'er en directie.

De sterke leerling

- iedere collega binnen het leerteam heeft zich dit schooljaar geprofessionaliseerd. Het is een voorbeeld van 'voorop lopen' met kennis. Nicoline heeft een opleiding gevolgd, Lisa heeft een verbeterplan geschreven, Emma heeft een cursus gevolgd.
- ZOOV+ is afgenomen. Dat is naar wens verlopen, maar heeft de vraag doen ontstaan; wat doen we vervolgens met de data?
- er is een proeflicentie uitgeprobeerd van Briljant.

Burgerschap

- het leerteam heeft het domein 'school' uitgewerkt; de doelen geformuleerd, het aanbod per doel in kaart gebracht en de monitoring ervan.
- Marjolein heeft onderzoek gedaan naar verschillende methodes voor relationele en seksuele vorming.

Kennisrijk thematisch onderwijs

- het leerteam heeft de implementatie van Wetenswaardig vanaf de start specifiek uitgevoerd. Dit vroeg veel praktische afstemming, wat vooral tijdens de leerteam overleggen werd gedaan. Het zorgt ervoor dat er nu al een stevige doorgaande lijn is in de werkwijze.
- dit schooljaar hebben de kleuters één thema toegespitst op Wetenswaardig, namelijk sterren en

planeten. Dat was een groot succes!

- Groep 4 is dit jaar ook gestart met Wetenswaardig, dat verliep wat moeizaam.
- Wetenswaardig 'light' is ontstaan voor de zwakkere leerling. Dat werkt, maar vereist ondersteuning, omdat de groep gesplitst wordt. Daarnaast blijft het een zoektocht wat het meest passend is voor deze leerlingen.

2. Onderwijs & Kwaliteit

2.1. Thema 1: Versterking van de pedagogische vaardigheden

Gedrag is een vak. Deze overtuiging wordt breed gedragen binnen Wereldwijs en vormt een belangrijke basis voor ons onderwijs. Wij zien gewenst gedrag niet als vanzelfsprekend, maar als iets dat kinderen moeten leren. Net als bij rekenen, taal en lezen vraagt dit om duidelijke verwachtingen, instructie, oefening, feedback en herhaling. Wanneer leerlingen weten welk gedrag van hen wordt verwacht en hierin actief worden begeleid, ontstaat een veilige, rustige en voorspelbare leeromgeving waarin zij optimaal tot ontwikkeling kunnen komen.

Dit schooljaar richten wij ons op twee speerpunten: de implementatie van de doorgaande lijn *Klassenmanagement* en de implementatie van het plan *Hoge Gedragsverwachtingen*.

Doorgaande lijn Klassenmanagement

Rust, voorspelbaarheid en structuur zijn belangrijke voorwaarden om tot leren te komen. Om deze voorwaarden in alle groepen verder te versterken, implementeren wij dit schooljaar de doorgaande lijn *Klassenmanagement*.

Binnen Wereldwijs beschikken we al over verschillende schoolbrede afspraken op het gebied van klassenmanagement, zoals het werken met het blokje en het stoplicht. We constateren echter dat deze afspraken niet altijd op dezelfde manier en met dezelfde consequentie worden uitgevoerd. Hierdoor ervaren leerlingen niet in elke groep dezelfde aanpak en kan de doorgaande lijn sterker.

Om deze reden beschrijven we onze afspraken rondom klassenmanagement compact en concreet in één gezamenlijk document. Hierin leggen we vast welke afspraken schoolbreed gelden, welk gedrag we van leerlingen verwachten en welk zichtbaar leerkrachtgedrag daarbij hoort. Zo maken we concreet wat we verstaan onder goed klassenmanagement en creëren we een gezamenlijk referentiekader voor alle collega's.

Een duidelijke en eenduidige aanpak vergroot de herkenbaarheid voor leerlingen, maakt verwachtingen voor medewerkers helder en versterkt de doorgaande lijn van groep 1 tot en met 8. Nieuwe collega's kunnen hierdoor bovendien sneller aansluiten bij de werkwijze van de school.

Implementatie plan Hoge Gedragsverwachtingen

Afgelopen schooljaar heeft onze gedragsspecialist, in afstemming met het team, het plan *Hoge Gedragsverwachtingen* ontwikkeld. Collega's hebben feedback gegeven op de inhoud, waarna verschillende aanpassingen zijn doorgevoerd. Daarnaast zijn onderdelen van het plan in de praktijk uitgetoetst en geëvalueerd.

Dit schooljaar zetten we de volgende stap: de schoolbrede implementatie van het plan in groep 1 tot en met 8. Binnen dit plan staat het expliciet aanleren van gewenst gedrag centraal. We werken met heldere gedragsverwachtingen, eenduidige routines en een gezamenlijke aanpak. Hierdoor ervaren leerlingen in alle groepen dezelfde verwachtingen en ontstaat meer duidelijkheid, voorspelbaarheid en rust binnen de school. Dit draagt bij aan een positief schoolklimaat waarin leerlingen zich veilig voelen, weten wat er van hen wordt verwacht en zich optimaal kunnen richten op leren.

Hoe gaan we deze doelen bereiken?

De implementatie van de doorgaande lijn *Klassenmanagement* en het plan *Hoge Gedragsverwachtingen* wordt begeleid door de gedragsspecialist, kwaliteitscoördinatoren en de directie.

Gedurende het schooljaar besteden we tijdens teammomenten en werksessies aandacht aan:

- het bespreken van de schoolbrede afspraken;
- het delen van praktijkvoorbeelden;
- gezamenlijke reflectie op de uitvoering;
- het uitwisselen van ervaringen en effectieve werkwijzen;
- het verder aanscherpen van onze gezamenlijke aanpak.

Daarnaast vinden groepsbezoeken en observaties plaats. Deze worden ingezet als instrument om samen te leren, goede voorbeelden zichtbaar te maken en collega's te ondersteunen bij de uitvoering van de gemaakte afspraken. De bevindingen uit deze bezoeken worden gebruikt om waar nodig extra begeleiding of ondersteuning aan te bieden.

Monitoring en evaluatie

Om de voortgang van de implementatie te volgen, verzamelen we gedurende het schooljaar informatie uit groepsobservaties, gesprekken met medewerkers en leerlingen, schoolbrede kwaliteitsrondes en beschikbare gegevens over veiligheid en gedrag.

Op basis van deze informatie evalueren we in hoeverre de afgesproken werkwijze zichtbaar is in de praktijk en welke effecten dit heeft op de rust, structuur en voorspelbaarheid binnen de school. Waar nodig stellen we onze aanpak bij.

Wanneer zijn we succesvol?

Aan het einde van het schooljaar is de implementatie succesvol wanneer:

- de afspraken uit de doorgaande lijn Klassenmanagement zichtbaar zijn in alle groepen;
- medewerkers werken vanuit een gezamenlijk kader van hoge gedragsverwachtingen;
- leerlingen in alle groepen dezelfde gedragsverwachtingen en routines herkennen;
- leerlingen ervaren dat regels, routines en verwachtingen duidelijk zijn;
- er sprake is van een herkenbare pedagogische aanpak binnen de hele school.

Wat merken leerlingen hiervan?

Leerlingen ervaren dagelijks een school waarin verwachtingen duidelijk zijn, routines herkenbaar zijn en medewerkers consequent handelen vanuit dezelfde afspraken. Hierdoor ontstaat een omgeving met rust, structuur en voorspelbaarheid, waarin leerlingen zich veilig voelen en optimaal tot leren kunnen komen.

2.2. Thema 2: Versterking van de didactische vaardigheden

Uit groepsbezoeken en lesobservaties blijkt dat er binnen ons team kansen liggen om onze didactische vaardigheden verder te versterken. Door gericht te investeren in de kwaliteit van ons onderwijs willen wij het leerrendement van alle leerlingen vergroten. Dit schooljaar richten wij ons op drie speerpunten: differentiatie tijdens de instructie, de interactie tussen leerkracht en leerling en het tempo van de les.

Differentiatie tijdens de instructie

Uit observaties blijkt dat instructies nog regelmatig klassikaal worden aangeboden, terwijl de onderwijsbehoeften binnen een groep verschillen. Hoewel het EDI-model een waardevol kader biedt voor effectieve instructie, vraagt niet ieder lesdoel om dezelfde aanpak. Hierdoor wordt nog niet altijd optimaal aangesloten bij de verschillen tussen leerlingen. Met name leerlingen die meer uitdaging nodig hebben, profiteren niet altijd voldoende van het onderwijsaanbod.

Ons doel is om de instructie beter af te stemmen op de verschillende niveaus en behoeften van leerlingen. Leerkrachten versterken hun vaardigheden in het doelgericht differentiëren tijdens de les, zodat leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben passende begeleiding ontvangen en leerlingen die meer aankunnen voldoende worden uitgedaagd.

Hierdoor vergroten we de betrokkenheid van leerlingen, sluiten we beter aan bij individuele onderwijsbehoeften en versterken we het leerrendement van alle leerlingen.

Interactie tussen leerkracht en leerling

Tijdens lesbezoeken zien we mogelijkheden om de actieve betrokkenheid van leerlingen verder te vergroten. Wanneer leerlingen actief deelnemen aan de les, hun denken verwoorden en feedback ontvangen, ontstaat meer zicht op hun begrip van de leerstof en neemt de effectiviteit van het onderwijs toe.

Wij willen de actieve betrokkenheid van leerlingen vergroten door bewust te werken aan effectieve interactie. Leerkrachten professionaliseren zich in het stellen van doelgerichte vragen, het creëren van denktijd, het verdelen van beurten over alle leerlingen en het stimuleren van actieve deelname.

Daarnaast besteden we aandacht aan werkvormen waarbij leerlingen hun antwoorden toelichten, samen nadenken over leerinhouden en verwoorden wat zij hebben geleerd. Het uitgangspunt is dat leerlingen niet alleen luisteren naar onderwijs, maar er actief aan deelnemen.

Het tempo van de les

Uit observaties blijkt dat het tempo van lessen regelmatig lager ligt dan wenselijk. Instructies duren soms langer dan nodig en leerkrachten nemen regelmatig een groot deel van de spreektijd voor hun rekening. Hierdoor komt effectieve leertijd onder druk te staan.

Ons doel is om het tempo binnen de lessen te verhogen zonder in te leveren op kwaliteit. Een passend lestempo draagt bij aan betere leerresultaten, verhoogt de betrokkenheid van leerlingen en ondersteunt positief leerlinggedrag. Wanneer leerlingen actief betrokken zijn en de les voldoende vaart houdt, blijven zij beter gericht op het leerdoel.

Leerkrachten werken aan het geven van bondige en krachtige instructies en creëren meer ruimte voor verwerking, oefening en feedback. Hierdoor kunnen leerlingen meer tijd besteden aan het daadwerkelijk leren en toepassen van nieuwe kennis en vaardigheden.

Hoe gaan we deze doelen bereiken?

Het versterken van didactische vaardigheden vraagt om meer dan kennis opdoen over goed onderwijs. Uiteindelijk maken de keuzes die een leerkracht dagelijks in de klas maakt het verschil voor leerlingen. Daarom staat dit schooljaar niet alleen het gesprek over didactiek centraal, maar vooral het zichtbaar toepassen ervan in de lespraktijk.

Om de ontwikkeling op de drie speerpunten te ondersteunen, ontwikkelen wij gezamenlijk de kijkwijzer 'De basis op orde', gebaseerd op het werk van Hannah Bijlsma. Teamleden worden actief betrokken bij de ontwikkeling en verdere aanscherping van deze kijkwijzer.

De kijkwijzer vormt gedurende het schooljaar ons gezamenlijke referentiekader voor effectief onderwijs. Hierin wordt concreet beschreven welk leerkrachtgedrag zichtbaar is wanneer de basis van goed onderwijs op orde is. De kijkwijzer wordt gebruikt tijdens lesobservaties door kwaliteitscoördinatoren en directie, maar ook tijdens collegiale lesbezoeken.

Observaties worden ingezet als instrument om samen te leren, goede voorbeelden zichtbaar te maken en collega's gericht te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling. Op basis van observaties ontvangen leerkrachten concrete feedback, worden ontwikkeldoelen geformuleerd en wordt de voortgang gedurende het schooljaar gevolgd.

Daarnaast bezoeken collega's elkaars lessen en gaan zij tijdens werksessies en teammomenten met elkaar in gesprek over hun ontwikkeling. Hierbij staat de vertaling naar de dagelijkse onderwijspraktijk centraal.

Monitoring en evaluatie

De ontwikkeling op de drie speerpunten wordt gedurende het schooljaar gevolgd door middel van lesobservaties, collegiale consultaties, professionele gesprekken en kwaliteitsrondes.

Tijdens deze momenten brengen we in kaart in hoeverre de afspraken uit de kijkwijzer zichtbaar zijn in de lessen. Op basis van de verzamelde informatie bepalen we welke vervolgstappen nodig zijn en waar aanvullende ondersteuning gewenst is.

Wanneer zijn we succesvol?

Aan het einde van het schooljaar is deze ontwikkeling succesvol wanneer:

- de afspraken uit de kijkwijzer zichtbaar zijn in alle groepen;
- leerkrachten aantoonbaar werken aan differentiatie tijdens de instructie;
- leerlingen actief betrokken zijn bij lessen en regelmatig hun denken verwoorden;
- lessen een passend tempo kennen waarbij effectieve leertijd optimaal wordt benut;
- observaties laten zien dat de kwaliteit van het didactisch handelen is versterkt ten opzichte van de nulmeting aan het begin van het schooljaar.

Wat merken leerlingen hiervan?

Leerlingen ervaren lessen die beter aansluiten bij hun onderwijsbehoeften, waarin zij actief betrokken worden bij het leerproces en voldoende tijd krijgen om te oefenen en te leren. Zij krijgen vaker passende ondersteuning of uitdaging, weten beter wat het lesdoel is en nemen actiever deel aan de les. Hierdoor vergroten we de kans dat iedere leerling zich optimaal ontwikkelt en succesvol kan leren.

2.3. Thema 3: Versterking van de professionele teamcultuur

De kwaliteit van ons onderwijs wordt niet alleen bepaald door wat er in de klas gebeurt, maar ook door de manier waarop wij als professionals met elkaar samenwerken. Een sterke teamcultuur vormt de basis voor duurzaam goed onderwijs. Wanneer collega's elkaar vertrouwen, gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van het onderwijs en met elkaar in gesprek blijven over professionele vraagstukken, komt dit uiteindelijk ten goede aan onze leerlingen.

Binnen Wereldwijs ervaren wij een stevige basis voor samenwerking. Deze basis werd afgelopen schooljaar bevestigd met het behalen van het certificaat Klassewerkplek. Uit dit traject blijkt dat medewerkers zich gezien en gehoord voelen, ruimte ervaren voor hun professionele ontwikkeling en met plezier samenwerken aan goed onderwijs. Op deze erkenning zijn wij trots. Het bevestigt de positieve cultuur die wij de afgelopen jaren samen hebben opgebouwd en biedt een stevig fundament voor verdere ontwikkeling.

Daarnaast zien wij dagelijks een grote betrokkenheid bij onze leerlingen, een gedeelde passie voor het vak en een sterke verbondenheid met de ambities van de school. Collega's zijn bereid elkaar te helpen, mee te denken en gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen voor de ontwikkeling van Wereldwijs.

Tegelijkertijd zijn wij ons ervan bewust dat een sterke teamcultuur niet alleen bestaat uit vertrouwen, betrokkenheid en goede relaties. Professionele samenwerking vraagt ook om het vermogen om elkaar kritische vragen te stellen, verschillen van inzicht bespreekbaar te maken en elkaar aan te spreken wanneer dat nodig is. Juist de gesprekken die soms spannend of kwetsbaar aanvoelen, dragen bij aan professionele groei en verdere verbetering van ons onderwijs.

Wij geloven dat ons team inmiddels op een punt is gekomen waarop wij deze volgende stap kunnen zetten. De basis van vertrouwen is aanwezig, waardoor er ruimte ontstaat om niet alleen waardierend,

maar ook onderzoekend en kritisch met elkaar in gesprek te gaan. Vanuit die overtuiging richten wij ons dit schooljaar op de verdere professionalisering van onze teamcultuur.

Inzicht in onze teamcultuur

Om deze ontwikkeling zorgvuldig vorm te geven, starten wij dit schooljaar een traject met Struijk & Kemper. Zij begeleiden ons bij het in kaart brengen van onze huidige teamcultuur. Binnen dit traject onderzoeken we gezamenlijk wat onze sterke kanten zijn en welke aspecten van onze samenwerking verdere aandacht verdienen. We kijken hierbij naar thema's zoals samenwerking, professionele communicatie, onderling vertrouwen, feedback geven en ontvangen, eigenaarschap en het voeren van het professionele gesprek.

Het doel van deze analyse is niet om collega's te beoordelen, maar om gezamenlijk zicht te krijgen op wat ons als team sterk maakt en waar kansen liggen voor verdere ontwikkeling. De uitkomsten vormen de basis voor vervolgstappen gedurende het schooljaar.

Versterken van professionele samenwerking

Op basis van de opbrengsten van het traject werken we aan een cultuur waarin professionele gesprekken vanzelfsprekend zijn. We willen groeien naar een team waarin collega's elkaar niet alleen ondersteunen en waarderen, maar elkaar ook helpen om steeds beter te worden.

Dat betekent dat we werken aan:

- het geven en ontvangen van constructieve feedback;
- het stellen van kritische, professionele vragen;
- het bespreekbaar maken van verschillen in opvattingen en werkwijzen;
- het nemen van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor schoolontwikkeling;
- het versterken van eigenaarschap binnen het team;
- het professioneel aanspreken van elkaar wanneer afspraken of verwachtingen onvoldoende worden nageleefd.

Hierbij staat steeds de bedoeling centraal: samen leren en samen beter worden ten behoeve van onze leerlingen.

Hoe gaan we deze doelen bereiken?

Gedurende het schooljaar nemen collega's deel aan verschillende bijeenkomsten waarin de teamcultuur wordt onderzocht, besproken en verder ontwikkeld. De bevindingen uit deze bijeenkomsten worden vertaald naar concrete ontwikkeldoelen en afspraken voor het team. Daarnaast creëren we gedurende het schooljaar bewust momenten om met elkaar in gesprek te gaan over onze samenwerking. Daarbij besteden we aandacht aan reflectie, feedback en het bespreken van situaties uit de dagelijkse praktijk.

Het uitgangspunt hierbij is dat professionele ontwikkeling niet ontstaat door incidentele gesprekken, maar door consistente aandacht voor ons dagelijks handelen. Daarom richten we ons niet alleen op bewustwording, maar vooral op de vertaling naar de praktijk van alledag.

Monitoring en evaluatie

De voortgang van dit traject wordt gedurende het schooljaar gevolgd door middel van de begeleiding van Struijk & Kemper, teamgesprekken, reflectiemomenten en evaluaties van de gemaakte afspraken.

Regelmatig staan we stil bij de vraag in hoeverre de gewenste ontwikkeling zichtbaar wordt in onze dagelijkse samenwerking. Daarbij kijken we zowel naar wat goed gaat als naar de ontwikkelpunten die nog aandacht vragen.

Op basis van deze evaluaties bepalen we welke vervolgstappen nodig zijn om de ontwikkeling van onze teamcultuur duurzaam te verankeren.

Wanneer zijn we succesvol?

Aan het einde van het schooljaar is deze ontwikkeling succesvol wanneer:

- het team een gedeeld beeld heeft van de gewenste teamcultuur;

- collega's zich veilig voelen om feedback te geven en te ontvangen;
- professionele vraagstukken open en constructief besproken worden;
- collega's elkaar aanspreken op afspraken en professioneel handelen;
- er sprake is van gezamenlijk eigenaarschap ten aanzien van schoolontwikkeling;
- de positieve elementen die hebben bijgedragen aan het behalen van het certificaat Klassewerkplek zichtbaar behouden blijven;
- de opbrengsten van het traject zichtbaar zijn in de dagelijkse samenwerking binnen het team.

Wat merken leerlingen hiervan?

Hoewel dit traject zich richt op de ontwikkeling van ons team, profiteren leerlingen uiteindelijk het meest van een sterke professionele cultuur. Wanneer collega's effectief samenwerken, elkaar scherp houden en gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van het onderwijs, ontstaat meer consistentie in handelen en een sterkere onderwijsorganisatie.

Leerlingen ervaren daardoor een school waarin medewerkers dezelfde koers varen, gezamenlijke verwachtingen uitdragen en voortdurend werken aan het verbeteren van het onderwijs. Zo draagt een sterke teamcultuur indirect, maar wezenlijk, bij aan de ontwikkeling van iedere leerling.

2.4. Thema 4: Burgerschap en de implementatie van VeiligWijs

Dit schooljaar starten wij met de gefaseerde implementatie van VeiligWijs, een methode voor relationele en seksuele vorming. Bij de keuze voor deze methode hebben wij bewust gezocht naar een aanpak die aansluit bij de identiteit van onze school en de achtergrond van onze leerlingen en ouders. VeiligWijs werkt vanuit de kernwaarden zorg, respect, liefde en veiligheid en biedt handvatten om thema's rondom relaties, grenzen en persoonlijke ontwikkeling op een respectvolle en leeftijdsadequate manier bespreekbaar te maken.

In de eerste fase leren de teamleden de methode inhoudelijk goed kennen. Ook wordt de MR meegenomen in de inhoud, doelen en voorgenomen werkwijze. Daarna worden in alle groepen een aantal lessen uit de methode uitgetoetst, zodat ervaringen uit de praktijk kunnen worden benut bij de verdere implementatie.

Gedurende het traject maakt het team gezamenlijke afspraken over de uitvoering van de lessen. Daarbij besteden we expliciet aandacht aan pedagogisch handelen, culturele en religieuze gevoeligheden en een eenduidige aanpak binnen de school.

Voor de verschillende fasen van de implementatie hanteren wij vooralsnog geen vaste tijdlijn. Wij vinden het belangrijk dat dit traject zorgvuldig wordt doorlopen en dat er voldoende ruimte is voor afstemming, reflectie en draagvlak binnen school. Daarom bepalen wij het tempo van de implementatie op basis van de voortgang en de behoeften van het team, de MR en de ouders. We zetten telkens een volgende stap wanneer we daar als school gezamenlijk aan toe zijn.

Ter versterking van de samenwerking met ouders organiseren wij een informatieavond. Tijdens deze bijeenkomst lichten wij de doelen, inhoud en werkwijze van VeiligWijs toe en is er ruimte voor vragen en gesprek. Aan het einde van het schooljaar evalueren wij het traject met het team, de MR en ouders en bepalen wij de vervolgstappen voor borging en verdere invoering van de methode.

Thema 5: Digitale geletterdheid en de implementatie van Basicly

Dit schooljaar starten wij met de implementatie van Basicly. Met deze methode geven wij structureel invulling aan digitale vaardigheden, mediawijsheid, informatievaardigheden en computational thinking. Het implementatietraject wordt vormgegeven door onze ICT-coördinator, onder begeleiding van een adviseur van Basicly. Teamleden maken kennis met de methode, verkennen de mogelijkheden en proberen lessen uit in de praktijk. Op basis van deze ervaringen maken we afspraken over de verdere inzet en borging binnen de school.

Voor de verschillende fasen hanteren wij vooralsnog geen vaste tijdlijn. We kiezen bewust voor een zorgvuldige aanpak en zetten een volgende stap wanneer het team daar klaar voor is. Daarbij maken

we gebruik van de kennis en ervaringen van andere scholen binnen onze stichting die al met Basicly werken. Hierdoor kunnen we leren van bewezen werkwijzen en de methode duurzaam implementeren binnen ons onderwijs.

3. Personeel & Organisatie

3.1. Professionele & lerende cultuur

Leerteams

Dit schooljaar werken wij voor het derde jaar met leerteams. De ervaringen van de afgelopen jaren laten zien dat een goede balans tussen sturing en eigenaarschap essentieel is. Waar het eerste jaar sterk was gekaderd en het tweede jaar soms als te vrijblijvend werd ervaren, richten we ons nu op een werkwijze die zowel ruimte biedt voor initiatief als voor resultaatgericht werken.

De leerteams worden begeleid door de kwaliteitscoördinator en ieder leerteam heeft een kartrekker. Dit schooljaar zetten we in op meer afstemming tussen hen, waarbij de gemaakte afspraken kunnen verschillen per leerteam en aansluiten bij de doelen en behoeften van het team.

Werksessies

De werksessies staan in het teken van onze belangrijkste schoolontwikkelingen: de doorgaande lijn klassenmanagement, het plan Hoge Gedragsverwachtingen, het versterken van de didactische vaardigheden, de implementatie van VeiligWijs en Basicly. Waar leerteams zich richten op verdieping, zijn werksessies bedoeld om als team kennis op te doen, afspraken te maken en de kwaliteit van de uitvoering te versterken. De inhoud wordt voorbereid door de betreffende specialist, in afstemming met de directie.

Studiedagen

Twee studiedagen staan in het teken van het versterken van onze professionele teamcultuur, begeleid door Struyk en Kemper. Daarnaast zijn twee studiedagen gereserveerd voor het opstellen van de midden- en eindanalyses. Deze analyses zijn gericht op de relatie tussen leerlingresultaten en het handelen van de professional en vragen tijd voor zorgvuldige reflectie. Tot slot staat één studiedag in het teken van teambuilding en het Klassefestival.

Klassewerkplek

De resultaten van de Klassewerkplek laten zien dat we op de goede weg zijn. Tegelijkertijd vraagt het behouden van deze positieve ontwikkeling aandacht, zeker nu twee collega's langdurig afwezig zijn. Door intern op te vangen behouden we stabiliteit voor leerlingen en ouders. We erkennen daarbij dat dit tijdelijk extra inzet vraagt van het team en blijven alert op een gezonde balans tussen ambitie, werkdruk en werkplezier.

Specialisten

Onze school beschikt over een groeiende groep specialisten die een belangrijke bijdrage leveren aan de kwaliteit van ons onderwijs:

- Wietske Brunink, rekenspecialist
- Ilona van der Heiden, ICT-specialist
- José Dullemond, gedragsspecialist
- Marjolein van Egmond, specialist relationele en seksuele veiligheid
- Nicoline Smitskamp, hoogbegaafdheidsspecialist

Dit schooljaar voegen we een taalspecialist en een specialist Wetenswaardig toe. Daarmee versterken we de expertise binnen de school en de ondersteuning van collega's.

Ook het traject met Struyk en Kemper draagt bij aan de ontwikkeling van intern leiderschap. Een Leidende Coalitie wordt geschoold om een actieve rol te vervullen in het versterken van de professionele teamcultuur en het begeleiden van toekomstige ontwikkelingen binnen de school.

3.2. Formatie

Op Wereldwijs staat een sterke formatie. In ons team werken ervaren collega's samen met meer startende collega's binnen het onderwijs. Hierdoor combineren we jarenlange ervaring met nieuwe inzichten en actuele kennis uit het onderwijs. Ook de mix van leeftijden en achtergronden binnen ons team draagt bij aan een fijne en professionele werkomgeving.

Waar we het meest trots op zijn, is de cultuur binnen ons team. Collega's voelen zich betrokken bij elkaar, helpen elkaar wanneer dat nodig is en werken samen vanuit een gedeelde passie voor onze leerlingen en voor Wereldwijs. Dat werd afgelopen schooljaar bevestigd met het behalen van het certificaat Klassewerkplek. In een tijd waarin veel scholen moeite hebben om nieuwe collega's te vinden en te behouden, merken wij dat mensen graag op Wereldwijs werken. Collega's die onze school verlaten vanwege andere keuzes geven regelmatig terug dat de betrokkenheid, veiligheid en samenwerking binnen ons team bijzonder zijn. Dat zien wij als een groot compliment.

Tegelijkertijd hebben ook wij te maken met personele uitdagingen. Eind vorig schooljaar zijn twee collega's langdurig uitgevallen. Om het schooljaar goed te kunnen starten, hebben we ervoor gekozen om intern te schuiven en de meest stabiele formatie voor de groepen neer te zetten. Dankzij de flexibiliteit en inzet van het team is dat gelukt. Wel betekent dit dat een collega uit de ondersteuning momenteel structureel voor de groep staat. Hoewel zij deze rol met veel kwaliteit en betrokkenheid vervult, missen we haar tegelijkertijd binnen onze ondersteuningsstructuur. Het heeft onze voorkeur dat dit tijdelijk is, tot de herfstvakantie, en vraagt hoogstwaarschijnlijk afstemming tussen directie en HR in de eerste weken van het schooljaar.

3.3. Opleiden & Ontwikkelen

Alles rondom opleiden en ontwikkelen is reeds omschreven in bovenstaande thema's.

4. Huisvesting, Facilitair & ICT

Onderstaande uitdagingen en wensen hebben wij dit schooljaar:

4.1. Huisvesting

- *Schoolplein beneden*
Het speeltoestel dat op het plein beneden staat, is afgekeurd. Rond de jaarwisseling wordt daar een nieuw speeltoestel geplaatst, gefinancierd door de gemeente. De gemeente heeft afstemming met school over het type speeltoestel. Dit is een mooie, eerste vernieuwing van ons plein.
- *Afwatering*
Afgelopen schooljaar bleek dat de afwatering op het plein beneden niet goed is. Er blijven grote plassen water liggen, met name op het pannaveld.
- *Vervanging van ruiten*
Op 4 juni zijn er 8 ruiten ingemeten om te vervangen, vanwege barsten en andere beschadigingen. Daarna hebben we niets meer vernomen van Woonpartners. Ook is de schuifdeur ingemeten, die volledig vervangen moet worden. Ook hier geldt dat we niets meer gehoord hebben.
- *Schaduwdoeken*
In het verleden is al eens gesproken over het plaatsen van schaduwdoeken op het schoolplein boven. Echter, dit heeft nog geen doorgang gekregen. Afgelopen schooljaar is het zeker 10 keer voorgekomen dat het onverantwoord was om rond het middaguur te spelen op dit schoolplein.
- *Inrichting van de hal*
In schooljaar 2024 – 2025 is er samen met het team een ontwerp gemaakt voor de inrichting van de hal op de begane grond, met als doelstelling om dit in schooljaar 2025 – 2026 te realiseren. De realisatie was niet mogelijk vanwege budgettering. Het ontwerp ligt klaar om gerealiseerd te worden. Het zou passend zijn dat dit wordt meegenomen in de budgetten van 2027 met hopelijk een realisatie in dat kalenderjaar.

4.2. Facilitair

- *Schoonmaak*
Afgelopen schooljaar hebben collega's meerdere keren aangegeven ontevreden te zijn over de schoonmaak. Dit vraagt opnieuw alertheid, vooralsnog van onszelf.
- *Conciërge*
Met het langdurig uitvallen van onze conciërge is merkbaar dat bepaalde werkzaamheden blijven liggen. Veel werkzaamheden hebben we onderverdeeld en zijn als 'losse taken' goed te doen: fruit verdelen, afval ophalen, absenten opnemen, enz. Zodra het gaat om taken waar meerdere keren gebeld moet worden, merk je dat het blijft liggen. We zijn op zoek naar iemand die daarin iets op zich kan nemen.

4.3. ICT

- Regelmatig sluiten er 4 volwassenen aan voor 1 (zorg)leerling; ouders, directie, IB, jeugdbescherming, externe begeleiding, enz. Het is wenselijk om in het kantoor van de IB'ers en directie een scherm aan de muur te hebben hangen om bepaalde zaken in beeld te kunnen brengen.