

obs de Pijlstaart



# Schoolplan

2023-2027

*Samen ontdekken. Stralend groeien.*



obs de Pijlstaart

Pijlstaartlaan 7 | 3645 GR Vinkeveen 0297 - 26 16 33 [www.obs-depijlstaart.nl](http://www.obs-depijlstaart.nl)

[administratie@obs-depijlstaart.nl](mailto:administratie@obs-depijlstaart.nl) | [directie@obs-depijlstaart.nl](mailto:directie@obs-depijlstaart.nl)



**'Leren voor het Leven'**  
**Ontwikkelen, vertrouwen en samenwerken**



Schoolgegevens	OBS de Pijlstaart
Brinnummer	18ET
Directie	Tom Hooghuis
Adresgegevens	Pijlstaartlaan 7, 3645 GR
Contactgegevens	0297- 261633 <a href="mailto:administratie@obs-depijlstaart.nl">administratie@obs-depijlstaart.nl</a> <a href="mailto:directie@obs-depijlstaart.nl">directie@obs-depijlstaart.nl</a>
Bevoegd gezag	Stichting AURO bestuursnummer 41544

obs de Pijlstaart

## Inhoudsopgave

### 1. **Inleiding**

- 1.1 Terugblik schoolplan 2019-2023
- 1.2 Proces schoolplan 2023-2027

### 2. **Ons bestuur**

- 2.1 Missie van de stichting
- 2.2 Bedoeling van de stichting
  - 2.2.1 Visie op onderwijs
  - 2.2.2 Visie op professionaliseren
  - 2.2.3 Visie op kwaliteitszorg

### 3. **Onze school**

- 3.1 Identiteit en kernwaarden openbaar onderwijs
- 3.2 Missie en visie van de school
- 3.3 Kernwaarden van de school
- 3.4 Doelen
  - 3.4.1 Onderwijs voor de AURO leerlingen van nu, de wereldburgers van morgen
  - 3.4.2 Stichting AURO als goede werkgever
  - 3.3.3 Stichting AURO als openbare gemeenschap
  - 3.4.4 Ambities OBS de Pijlstaart

### 4. **Onze school: onderwijs**

- 4.1 Onderwijsprogramma
- 4.2 Didactiek
- 4.3 Inhoud van het onderwijs
- 4.4 Pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat
- 4.5 Professionele Cultuur OBS de Pijlstaart
- 4.6 Sociale veiligheid en welbevinden

### 5. **Kwaliteitscultuur**

- 5.1 Kwaliteitscultuur
- 5.2 Basisondersteuning en extra ondersteuning
- 5.3 Leerlingvolgsysteem
- 5.4 Doorstroomtoets en schooladvies

### 6. **Personeel**

- 6.1 Bevoegd en bekwaam personeel
- 6.2 Diversiteit

## Bijlagen

- 1. Doelen 2027 op stichtings- en schoolniveau
- 2. Meerjarenplanning
- 3. Overzicht van gerelateerde documenten



## Vaststellingsdocument

*Bestuurder*  
*Christian van den Brink*

*Directeur school*  
*Tom Hooghuis*

*Voorzitter medezeggenschapsraad (MR) OBS de Pijlstaart*  
*Sidney Rouwenhorst*

**obs de Pijlstaart**



## Hoofdstuk 1. Inleiding

Graag nodigen wij u uit dit schoolplan van openbare basisschool de Pijlstaart te lezen. Voor de periode 2023-2027 staat hierin onze visie en ambities en de daarbij passende doelen waaraan we gaan werken. De ambities, visie en doelen hebben een relatie met het koersplan 2023-2027 van stichting AURO.

Dit schoolplan is bedoeld als intern sturingsdocument. Belangrijke beslissingen en activiteiten zullen we de komende vier jaar toetsen aan de ambities die in dit plan staan. Dit is een plan waarmee we aantonen dat we aan onze wettelijke verplichtingen voldoen, maar vooral als drijfveer om onze eigen ambities en aspecten van kwaliteit te verwezenlijken. Op basis van dit schoolplan en jaarlijkse evaluaties stellen we per schooljaar een jaarplan op.

### 1.1 Terugblik schoolplan 2019 - 2023

Het vorige schoolplan liep van 2019 tot 2023. We kijken terug op de doelen die we onszelf de afgelopen jaren hebben gesteld. OBS de Pijlstaart had vier pijlers de afgelopen vier jaar:

- focus op overdracht van kennis en vaardigheden (cognitieve ontwikkeling)
- burgerschap
- ontwikkeling van expressieve en kunstzinnige vaardigheden.
- ontwikkelen van digitale vaardigheden om te functioneren in een technologische samenleving

#### ***Focus op overdracht van kennis en vaardigheden (cognitieve ontwikkeling).***

Ons team heeft diverse doelen behaald die een sterke inhoudelijke impact hebben gehad op ons onderwijsproces. Allereerst hebben we het spelling-leerproces in kaart gebracht en hebben we maatregelen genomen om de spellingresultaten te verbeteren. Daarnaast hebben we meer aandacht besteed aan de basisgroep, waarbij we groepsplannen voor spelling en rekenen hebben geïmplementeerd als leidraad voor ons lesprogramma.

Een belangrijk aspect van ons succes is het vermogen van onze leerkrachten om hun lesgeven en lesinhoud aan te passen op basis van een grondige resultatenanalyse. Dit heeft niet alleen geleid tot betere resultaten, maar ook tot een vergroting van de betrokkenheid en het verantwoordelijkheidsgevoel van ons team ten opzichte van de schoolresultaten.

We hebben concrete verbeterplannen opgesteld op basis van zorgvuldige (zelf)analyse en deze met succes geïmplementeerd. Daarnaast hebben we inzicht verkregen in de gegeven schooladviezen met betrekking tot uitstroom en het vervolgsucces in het voortgezet onderwijs.

Om onze normen vast te stellen, hebben we gebruik gemaakt van een combinatie van schoolweging en de cito toetsen, met speciale aandacht voor de referentieniveaus. We hebben tools ontwikkeld en ingezet voor opbrengstgericht werken, zoals het ontwerpen van ontwikkelingsperspectieven (OPP), groepsplannen en analyses.





Het vroegtijdig signaleren van stagnaties en het passend handelen daarop zijn essentieel geworden in ons onderwijsproces. Onze leerkrachten hebben een verhoogd vermogen ontwikkeld om hun lesgeven en lesinhoud aan te passen op basis van een grondige resultatenanalyse.

Ten slotte zijn we overgestapt naar een systematische en cyclische aanpak, waarbij we waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren als belangrijke stappen in ons dagelijks werk hebben geïntegreerd. Bovendien hebben we toetsing actief ingezet als een effectieve leer- en oefenstrategie, waardoor we een positieve impact hebben gehad op het leerproces van onze leerlingen.

Het doel van het lesgeven volgens het Expliciete Directe Instructie Model, met differentiatie in drie niveaugroepen en mogelijk gebruik van Passende Perspectieven, is niet in zijn geheel behaald. We werken in de klas op drie niveaus, met ondersteuners en Remedial Teaching maar het EDI model moet meer ingebed zijn om nog sneller te kunnen differentiëren. Dit kan leiden tot uitdagingen in het voldoende aansluiten bij de verschillende behoeften en niveaus van de leerlingen tijdens de instructie. Om dit doel te ondervangen, investeren we in het nieuwe schoolplan in gerichte professionalisering en training voor leerkrachten op het gebied van differentiatie en het directe instructiemodel. Ook gaan we het EDI model eigen maken door middel van collegiale visitatie en nieuwe methodes die beter aansluiten bij dit model. Gezamenlijk lesontwerp staat ook op het programma.

Het doel om door kennis van leerlijnen doelen te kunnen stellen en de methode durven los te laten, is niet behaald. Dit kan beperkingen opleveren in het flexibel inspelen op de behoeften en leerontwikkeling van individuele leerlingen, en het kan de autonomie en creativiteit van leerkrachten beperken. Om dit te ondervangen, is het belangrijk om het team van de Pijlstaart te voorzien van uitgebreide informatie en ondersteuning bij het begrijpen en gebruiken van leerlijnen. Door het bieden van professionele ontwikkelingsmogelijkheden en tijd voor reflectie, kunnen leerkrachten hun kennis en begrip van leerlijnen versterken. Daarnaast kunnen we een cultuur van vertrouwen en ondersteuning creëren, waarin leerkrachten worden aangemoedigd om de methode los te laten en flexibel aan te passen aan de behoeften van de leerlingen.

Het doel om door goed klassenmanagement de onderwijstijd efficiënter te benutten en/of tijd te winnen, is niet behaald. Dit kan leiden tot inefficiënt gebruik van onderwijstijd, verhoogde werkdruk en verminderde focus op leerresultaten. Om dit aan te pakken, is het belangrijk om het team van de Pijlstaart te ondersteunen bij het ontwikkelen van sterke klassenmanagement vaardigheden. Dit kan worden bereikt door gerichte professionalisering, waarbij leerkrachten leren hoe ze effectief kunnen plannen, doelen kunnen stellen en differentiatie kunnen organiseren. Het delen van good practices en het creëren van een ondersteunende leeromgeving waarin leerkrachten van elkaar kunnen leren, kan ook bijdragen aan het verbeteren van het klassenmanagement en het efficiënter benutten van de onderwijstijd. Collegiale visitatie, intervisie en gezamenlijk lesontwerp zijn daarom een belangrijk onderdeel van het nieuwe schoolplan.

Het doel om de leerkracht te leren kinderen samen te laten werken en oog te hebben voor het ontwikkelen van executieve functies, is niet behaald. Dit kan invloed hebben op de sociale vaardigheden, zelfregulatie en het vermogen van leerlingen om effectief te leren. Om dit doel te verbeteren, kunnen we investeren in professionalisering voor leerkrachten op het gebied van samenwerkend leren en de ontwikkeling van executieve functies. Leerkrachten kunnen strategieën en werkwijzen leren om samenwerkingsvaardigheden te bevorderen en leerlingen te ondersteunen bij het ontwikkelen van executieve functies, zoals planning, organisatie en zelfreflectie. Het aanbieden van concrete tools, materialen en ondersteuning kan leerkrachten helpen om deze vaardigheden effectief in de praktijk toe te passen.



### **Burgerschap.**

We hebben succes behaald in het implementeren van het 3 actoren principe, waarbij ouders, leerkrachten en kinderen actief betrokken zijn bij het onderwijsproces. Dit heeft geleid tot een versterkte samenwerking en partnerschap tussen ouders en school, waardoor we de individuele behoeften en leerdoelen van kinderen beter kunnen begrijpen en ondersteunen.

Onze inspanningen om zowel de algemene als persoonlijke ontwikkeling van kinderen te stimuleren en te begeleiden, zijn succesvol geweest. We hebben een breed scala aan leeractiviteiten en ondersteunende programma's geïntegreerd om de groei op academisch, sociaal-emotioneel en creatief gebied te bevorderen. Hierdoor hebben we de individuele talenten en capaciteiten van kinderen kunnen ontdekken en ontwikkelen.

We hebben doelen behaald op het gebied van het ontwikkelen van denkvaardigheden, persoonlijkheid en karakter van onze leerlingen. We hebben leerstrategieën en uitdagende leeromgevingen gecreëerd om kritisch denken, probleemoplossend vermogen en zelfreflectie te bevorderen. Daarnaast hebben we aandacht besteed aan de ontwikkeling van positieve waarden, sociale vaardigheden en veerkracht, waardoor kinderen goed zijn voorbereid op de uitdagingen van de toekomst.

Ook onze inzet om kinderen te helpen omgaan met de huidige wereld zijn succesvol geweest. We hebben aandacht besteed aan het ontwikkelen van vaardigheden en kennis die relevant zijn voor de snel veranderende maatschappij, zoals digitale geletterdheid, intercultureel begrip en wereldburgerschap. Al hoeft het wereldburgerschap wel meer aandacht en dit is ook opgenomen in het nieuwe schoolplan. Hierdoor zijn onze leerlingen in staat om zich aan te passen, kritisch te denken en actief deel te nemen aan de samenleving. De leerlingenraad zal vanaf schooljaar 2023-2024 een mooi podium zijn voor leerlingen hun stem willen laten horen.

We hebben met succes de school gepositioneerd als een sociaal en cultureel kader, waarbij we een voorbeeldfunctie vervullen. We hebben aandacht besteed aan het creëren van een inclusieve en respectvolle leeromgeving, waarin diversiteit wordt gevierd en begrip en acceptatie worden gestimuleerd. Onze school fungeert als een model voor sociale rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid en positieve normen en waarden.

### **Ontwikkeling van expressieve en kunstzinnige vaardigheden.**

We hebben succes behaald in het integreren van kunsteducatieve lessen in het curriculum en het toekennen van een vaste plek aan het programma 1,2,3Zing in onze lessen. Verzorgd door de vakdocent. Dit heeft geleid tot verrijkte leerervaringen voor onze leerlingen, waarbij ze de mogelijkheid hebben gekregen om expressieve en kunstzinnige vaardigheden te ontwikkelen. Door de structurele inbedding van deze lessen hebben leerlingen consistent toegang tot kunst en muziek, wat hun creativiteit, zelfexpressie en artistieke ontwikkeling bevordert.

Onze inspanningen om kinderen aan te moedigen om hun gevoelens te uiten via expressieve vakken zijn succesvol geweest. We hebben hen de ruimte gegeven om zich creatief uit te drukken door middel van kunst, en muziek. Drama en dans zijn helaas van het programma verdwenen, er moesten keuzes gemaakt worden. Dit heeft geleid tot een verhoogd bewustzijn en begrip van hun eigen emoties en het vermogen om zich op een gezonde en constructieve manier uit te drukken. Door expressieve vakken te integreren in ons curriculum, hebben we een stimulerende omgeving gecreëerd waarin leerlingen zich vrij voelen om zichzelf te uiten en hun creativiteit te ontwikkelen.

We hebben leerkrachten de mogelijkheid gegeven om zich vrijwillig bij te scholen op het gebied van mediatechnologie. Dit heeft hen in staat gesteld om hun vaardigheden en kennis op dit gebied uit te breiden, wat



weer ten goede komt aan de ontwikkeling van expressieve en kunstzinnige vaardigheden bij de leerlingen. Sinds het schooljaar 2022-2023 heeft de Pijlstaart een Mediaccoach. Door kennis in huis te halen hebben leerkrachten de mogelijkheid gekregen om moderne technologieën te integreren in het onderwijs. We hebben afscheid genomen van het doel om één kunstdiscipline per jaar te integreren en ook de scholing van leerkrachten op het gebied van kunst en cultuur is geschrapt. Met expertise, kennis en kunde van de vakdocenten en de leerkracht met een specialisme Media hebben we genoeg knowhow in huis gehaald.

### **Ontwikkelen van digitale vaardigheden om te functioneren in een technologische samenleving.**

We hebben succes geboekt bij het gezamenlijk ontwikkelen van een digitale didactiek. Door samen te werken en expertise te delen, hebben we een effectieve aanpak gecreëerd om digitale vaardigheden te integreren in ons onderwijs. Deze digitale didactiek biedt leerkrachten richtlijnen en strategieën om digitale tools en middelen op een betekenisvolle manier in te zetten in het lesgeven en leren. Hierdoor zijn we in staat om onze leerlingen voor te bereiden op het functioneren in een technologische samenleving en hen de vaardigheden en kennis te bieden die ze nodig hebben om digitaal geletterd te zijn. De ICT-er van de Pijlstaart gaat het beleidsplan volledig actualiseren.

We hebben met succes digitaal toetsen geïmplementeerd in ons onderwijs. Dit heeft geleid tot efficiëntere toetsprocessen, snellere resultaatverwerking en meer mogelijkheden voor adaptief en formatief assessment. Door digitale toetsen te gebruiken, kunnen we de voortgang van de leerlingen nauwkeurig volgen, individuele leerbehoeften identificeren en gerichte feedback geven.

Het doel om mediawijsheid en programmeren in te bedden in het curriculum is nog niet behaald. Dit betekent dat we nog niet systematisch en structureel digitale geletterdheid, mediawijsheid en programmeervaardigheden hebben geïntegreerd in onze lesprogramma's. Het is belangrijk om dit doel alsnog na te streven, omdat het essentiële vaardigheden zijn voor leerlingen om te kunnen functioneren in een digitale en technologische samenleving.

Het doel om leerkrachten te trainen in mediawijsheid is nog niet behaald. Wel hebben we nu een Mediaccoach in huis. Dit betekent dat onze leerkrachten mogelijk onvoldoende kennis en vaardigheden hebben op het gebied van mediawijsheid, zoals het kritisch beoordelen van digitale bronnen, online privacy en cyberveiligheid. Het is van belang om leerkrachten te voorzien van gerichte training en professionalisering op het gebied van mediawijsheid, zodat ze leerlingen kunnen begeleiden in het veilig, verantwoord en effectief gebruik van digitale media en technologieën.

Het doel om scholing te bieden aan leerkrachten met betrekking tot het digitaliseren van lessen in Google Classroom is nog niet behaald. Onze leerkrachten zijn bekend met de mogelijkheden en effectieve methoden om Google Classroom te gebruiken als een digitaal leerplatform.

Het doel om leerkrachten de optionele mogelijkheid te bieden om zich bij te scholen op het gebied van mediatechnologie is nog niet behaald. Dit betekent dat leerkrachten nog niet de gelegenheid hebben gehad om hun kennis en vaardigheden met betrekking tot mediatechnologie uit te breiden. Door leerkrachten de mogelijkheid te bieden zich vrijwillig bij te scholen op dit gebied, kunnen ze beter in staat worden gesteld om digitale tools, applicaties en media te integreren in hun onderwijspraktijk en leerlingen te begeleiden bij het ontwikkelen van digitale vaardigheden.







### **Algemene doelen**

We hebben succes behaald in het aanleren van een onderzoekende houding bij zowel leerkrachten als leerlingen. Door nieuwsgierigheid, kritisch denken en probleemoplossend vermogen te stimuleren, hebben we een omgeving gecreëerd waarin leerlingen en leerkrachten op de Pijlstaart actief betrokken zijn bij het verkennen en ontdekken van nieuwe kennis en ideeën. Deze onderzoekende houding draagt bij aan levenslang leren en bevordert innovatie en groei binnen onze onderwijspraktijk.

We hebben succes behaald in het creëren van een cultuur waarin grenzen worden aangegeven naar leerkrachten en waarin zij worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid. Door duidelijke verwachtingen te communiceren en heldere richtlijnen en procedures te hanteren, hebben we een professionele omgeving gecreëerd waarin leerkrachten worden aangemoedigd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun handelen en bij te dragen aan de kwaliteit van het onderwijs.

We hebben met succes een bottom-up beslissysteem geïmplementeerd. Dit betekent dat beslissingen niet alleen top-down worden genomen, maar dat er ruimte is voor inspraak en bijdrage vanuit alle lagen van de organisatie. Dit bevordert een gevoel van eigenaarschap en betrokkenheid bij het besluitvormingsproces, waardoor er meer draagvlak ontstaat voor genomen beslissingen en een grotere betrokkenheid van alle teamleden.

We hebben ons succesvol ingezet om zichtbaar en bereikbaar te zijn in de school voor zowel leerkrachten als ouders. Door regelmatig contactmomenten, open communicatiekanalen en beschikbaarheid voor vragen en gesprekken, hebben we een sfeer van openheid en vertrouwen gecreëerd. Dit bevordert de samenwerking tussen alle betrokkenen en draagt bij aan een positief schoolklimaat en een gevoel van betrokkenheid en welzijn.

We zijn met succes vernieuwingen aangegaan vanuit de dagelijkse onderwijspraktijk. Door te luisteren naar de behoeften en ideeën van leerkrachten en leerlingen, hebben we verbeteringen en vernieuwingen doorgevoerd die direct aansluiten bij de praktijk. Dit heeft geleid tot een meer dynamische en effectieve onderwijsomgeving waarin we continu streven naar verbetering en groei.

We hebben succes behaald in het vergroten van het teamgevoel en de saamhorigheid binnen onze school. Door te investeren in teambuildingactiviteiten, het stimuleren van samenwerking en het creëren van een positieve en ondersteunende werkcultuur, hebben we een hecht en gemotiveerd team gevormd. Dit versterkt de onderlinge samenwerking, communicatie en betrokkenheid, wat essentieel is voor een succesvolle en harmonieuze onderwijsomgeving.

We hebben succes behaald in het op de hoogte zijn en blijven van de schoolafspraken. Door duidelijke communicatie en regelmatige herinneringen aan belangrijke afspraken en procedures, hebben we een cultuur van naleving en consistentie gecreëerd. Dit bevordert een efficiënte en gestroomlijnde werking van de school en draagt bij aan een positieve en ordelijke leeromgeving.

We hebben succes behaald in het efficiënt inzetten van bouwvergaderingen. Door doelgerichte agenda's, heldere doelstellingen en gestructureerde besprekingen hebben we ervoor gezorgd dat bouwvergaderingen effectief en productief verlopen. Dit maximaliseert de tijd en middelen die worden besteed aan belangrijke besprekingen en bevordert een gestructureerde samenwerking en informatiedeling binnen de school.

We hebben succes behaald in het opzetten van een professionele lerende organisatie door te werken met werkgroepen en coördinatoren. Door expertise en verantwoordelijkheid te verdelen over verschillende





werkgroepen en coördinatoren, hebben we een dynamische en lerende organisatiestructuur gecreëerd. Dit stimuleert de professionele ontwikkeling van teamleden, bevordert kennisuitwisseling en innovatie, en draagt bij aan een continue verbetering van onze onderwijspraktijk.

We hebben succes behaald in het (durven) geven van feedback en het aanspreken van elkaar. Door een cultuur van openheid, respect en constructieve communicatie te bevorderen, hebben we een omgeving gecreëerd waarin feedback wordt gezien als een waardevol instrument voor groei en verbetering. Dit draagt bij aan een lerende organisatie waarin we elkaar stimuleren om ons voortdurend te ontwikkelen en te excelleren.

We hebben succes behaald in het opzetten van een open en transparante overlegstructuur. Door het verstrekken van gedetailleerde agenda's en notulen van alle overlegmomenten, het wekelijks delen van weekmededelingen en het informeren over relevante informatie, hebben we ervoor gezorgd dat alle collega's op de Pijlstaart goed geïnformeerd zijn en op de hoogte blijven van belangrijke ontwikkelingen. Dit bevordert de communicatie, samenwerking en betrokkenheid binnen de schoolgemeenschap.



obs de Pijlstaart

 Pijlstaartlaan 7 | 3645 GR Vinkeveen  0297 - 26 16 33  [www.obs-depijlstaart.nl](http://www.obs-depijlstaart.nl)

 [administratie@obs-depijlstaart.nl](mailto:administratie@obs-depijlstaart.nl) | [directie@obs-depijlstaart.nl](mailto:directie@obs-depijlstaart.nl)

## 1.2 Proces schoolplan 2023-2027

Het schoolplan 2023-2027 staat in relatie met het koersplan 2023-2027 van Stichting AURO. Om tot een nieuw koersplan te komen, is gestart met een waarderend onderzoek naar aanleiding van het oude koersplan. Tijdens het waarderend onderzoek zijn verschillende stakeholders aangesloten om mee te denken en bij te dragen. Ouders, leerkrachten, GMR, RvT, directies, gemeenten en leerlingen hebben kunnen meedenken over de invulling van het nieuwe koersplan. In het nieuwe koersplan staan de richtinggevende thema's beschreven met de daarbij passende ambities, doelen en indicatoren.

Het tot stand komen van het nieuwe schoolplan van OBS de Pijlstaart was een cyclisch proces. Allereerst is er door de nieuwe directie relevante informatie opgehaald zoals onderwijskundige ontwikkelingen, beleidsdocumenten van OBS de Pijlstaart en Stichting AURO, gegevens over de schoolpopulatie, leerresultaten en tevredenheidsonderzoeken.

Vervolgens is het team van OBS de Pijlstaart onder begeleiding op **tweedaagse** geweest.

De doelen:

- Herijking van de onderwijsvisie en missie van de school
- Uitwerken van de visie in 'zeven pijlers van de Pijlstaart'
- Uitwerken schoolafspraken Professionele Cultuur
- Toepassen van verander boekhouding op deze visie
- Analyse schoolpopulatie, referentieniveaus en het rekenonderwijs
- Uitwerken onderwijsvisie en methodekeuze rekenen
- Uitwerken/aanscherpen van het groepsplan rekenen

Deze tweedaagse bood de mogelijkheid voor een intensieve samenwerking binnen het team. Door twee dagen samen te werken konden teamleden dieper ingaan op onderwerpen, ideeën uitwisselen, problemen analyseren en oplossingen bedenken. Dit zorgde voor een verhoogde teamdynamiek en synergie. Het werken op de externe locatie, weg van de dagelijkse taken en afleidingen op school, stelde het team in staat zich volledig te concentreren op de specifieke doelen en taken van deze tweedaagse. Hierdoor was er meer diepgang en kwaliteit in de discussies, planning en besluitvorming. De tweedaagse bood ook de gelegenheid voor het team om elkaar beter te leren kennen op zowel professioneel als persoonlijk niveau. Dit heeft geleid tot een versterking van de relaties binnen het team, verbeterde communicatie en een groter gevoel van vertrouwen en samenwerking. Het werken in de andere omgeving heeft de creativiteit en innovatie binnen het team gestimuleerd. Nieuwe omgevingen en perspectieven hebben nieuwe ideeën en benaderingen gebracht.

Tenslotte heeft het team de tijd kunnen nemen om te reflecteren op hun eigen praktijk, ervaringen te delen en kennis uit te wisselen. Dit zorgde voor een bevordering van de professionele ontwikkeling van individuele teamleden en heeft geleid tot een versterking van het onderwijskundig leiderschap binnen het team.

Vervolgens heeft er een **kwaliteitsonderzoek** plaatsgevonden.

In het onderzoek werden de volgende kwaliteitsgebieden en standaarden betrokken:

- Kwaliteitsgebied Onderwijsproces: aanbod, zicht op ontwikkeling en begeleiding en didactisch handelen.
- Kwaliteitsgebied Onderwijsresultaten: resultaten.
- Kwaliteitsgebied Veiligheid en Schoolklimaat: veiligheid en pedagogisch klimaat.
- Kwaliteitsgebied Sturen, Kwaliteitszorg en Ambitie: visie, ambities, doelen, uitvoering, kwaliteitscultuur, evaluatie, verantwoording en dialoog.



Er heeft een dossieranalyse plaatsgevonden, er zijn klassenbezoeken uitgevoerd, gesprekken geweest met directie, IB, ouders, leerlingen en de MR. Dit is voorgelegd aan verschillende belanghebbenden, zoals het schoolteam, ouders en de medezeggenschapsraad. Er was ruimte voor feedback, suggesties en eventuele aanvullingen.

Tijdens een **teamoverleg** is middels een actieve werkvorm data verzameld m.b.t. de kernwaarden van de Pijlstaart. De verzamelde data is door de directie geordend en samengevat. Deze kernwaarden vormden de basis voor een nieuwe slogan.

Alle informatie is gedurende dit proces gedeeld met het team middels de weekmededelingen. Het team heeft gedurende dit proces de mogelijkheid gehad om informatie tot zich te nemen, een stem te hebben, feedback te geven en in te stemmen.



## Hoofdstuk 2. Ons bestuur

Onze basisschool maakt deel uit van stichting AURO. De stichting bestaat uit 9 scholen, verdeeld over de gemeenten Aalsmeer, Uithoorn en De Ronde Venen, die samen, met ruimte voor eigenheid, gericht zijn op continue ontwikkeling en leren bij de kinderen en bij alle werknemers.

### 2.1 Missie van de stichting

Stichting AURO staat voor zo goed mogelijk passend onderwijs voor elke leerling, elke dag opnieuw. We vinden het van belang dat alle leerlingen en werknemers zich (continue) blijven ontwikkelen als persoon op sociaal - emotioneel en op cognitief gebied. We werken vanuit vertrouwen en eigenaarschap met elkaar samen. We zijn een stichting voor openbaar onderwijs, waarvoor de kernwaarden gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting de basis vormen (voor meer informatie zie hoofdstuk 3.1 Identiteit en kernwaarden openbaar onderwijs).

### 2.2. Bedoeling van de stichting

AURO borgt haar missie onder het motto: "Leren voor het leven". Het gaat om het onderwijs van nu en vooral dat van morgen. Het doel is om een lerende organisatie te zijn. Te leren om het beter te doen, door te leren van ervaringen, iedere dag weer. Passend bij de kernwaarden: ontwikkelen, vertrouwen en samenwerken. Hiervoor is vrijheid, duidelijk leiderschap en continue zelfreflectie nodig. Dit vraagt om een bestuur dat dit mogelijk maakt en faciliteert.

#### 2.2.1. Visie op onderwijs

Stichting AURO daagt kinderen uit om het beste in zichzelf naar boven te brengen. Dit vraagt om maatwerk en de verwachting dat elk kind de mogelijkheid heeft om zijn/ haar capaciteiten zo goed mogelijk te benutten. Hierbij is aandacht voor persoonsvorming, de sociaal - emotionele ontwikkeling en de cognitieve ontwikkeling.

Alle scholen bieden een rijke leeromgeving waarin kinderen gestimuleerd worden een onderzoekende houding te hebben, te 'leren leren', doorzettingsvermogen te hebben, nieuwsgierig te zijn en een eigen mening te hebben. Het gaat om samen werken, samen leren, samen leven.

#### 2.2.2. Visie op professionaliseren

Binnen stichting AURO leren we continu van en met elkaar, waarbij ontwikkeling, samenwerken en vertrouwen noodzakelijke kernwaarden zijn. Medewerkers doen dit op een professionele wijze, voelen zich eigenaar en vragen waar nodig ondersteuning. Ook wordt optimaal gebruikgemaakt van de kennis, vaardigheden en specialismen bij iedere werknemer. Dit vraagt om een soepel werkende gesprekkencyclus, gericht op een op-ontwikkeling-gerichte-cyclus. Daarnaast vraagt dit om bovenschoolse netwerken voor informatie, uitwisseling, inspiratie en intervisie.

Er is helderheid over de rollen, taken, verantwoordelijkheden binnen elke functie. Stichting AURO stimuleert (tijdelijke) uitwisseling van personeelsleden tussen scholen en vrijwillige mobiliteit.



### 2.2.3. Visie op kwaliteitszorg

De kwaliteitskoers geeft AURO een kader, waarbinnen de scholen vrijheid hebben om dit naar eigen inzicht in te kleuren. Dit betekent dat er sprake is van een gezamenlijke ambitie met individuele verantwoordelijkheid, waarbij de eigenheid van elke school wordt gekoesterd.

Binnen AURO wordt continu gezamenlijk gewerkt aan verbetering van de kwaliteit van onderwijs. Het belang van goed zicht op ontwikkeling staat centraal. Hierin wordt bij voorkeur preventief en proactief gewerkt. Data wordt systematisch verzameld, geanalyseerd, geïnterpreteerd en gebruikt voor verandering of verbetering op stichting-, school- en groepsniveau.

## Hoofdstuk 3. Onze school

In dit hoofdstuk beschrijven we welke school wij willen zijn en hoe we denken over leren en onderwijzen.

### 3.1. Identiteit en kernwaarden openbaar onderwijs

Het karakter van de openbare school wordt voor een belangrijk deel bepaald door de kernwaarden van het openbaar onderwijs. Deze kernwaarden maken de openbare school tot hét onderwijs van deze tijd.

Gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting zijn waarden waar we in het openbaar onderwijs voor staan. Zij bieden richting bij het maken van keuzes over onderwijs, samenwerking en hoe we met elkaar omgaan.

De openbare school is een plek waar leerlingen samen leven, samen leren en samen vormgeven aan de school. Het is een mini samenleving waarin ruimte is voor ieders verhaal en die gekenmerkt wordt door democratische waarden. In de school worden deze waarden zichtbaar in de cultuur, de organisatie, het onderwijs en in de verbinding die gelegd wordt tussen de school en de samenleving. Het is een plek waar verhalen uit de gehele samenleving kunnen samenkomen.

- *Gelijkwaardigheid:* Op de openbare school is iedereen welkom. Hoeveel we ook van elkaar verschillen, iedereen heeft recht op een gelijke behandeling, een gelijke stem en gelijke kansen. Iedereen is evenveel waard.
- *Vrijheid:* Op de openbare school kun je jezelf zijn en je eigen stem laten horen. Je leert zelfstandig en kritisch denken. Je neemt verantwoordelijkheid en houdt rekening met de vrijheid van de ander.
- *Ontmoeting:* Op de openbare school leren we van elkaars verschillen. We zijn nieuwsgierig naar het verhaal van de ander. We dragen zorg voor elkaar en voor onze omgeving. Op school ontmoet je de hele wereld.

### 3.2 Missie en visie van de school

OBS de Pijlstaart is een echte dorpsschool. Onze school is een plek waar iedereen zich veilig en geborgen voelt. Er heerst een veilige en sociale sfeer, waarin respect voor elkaar centraal staat en een open deuren cultuur heerst. Een goede sfeer is allesbepalend bij ons. Wij nemen onze verantwoordelijkheid voor deze sfeer en communiceren open, eerlijk en direct. Hierdoor kunnen wij elkaar feedback geven en van elkaar leren.

Onze school staat voor kwaliteit en professionaliteit. Wij hebben oog voor de talenten en mogelijkheden van onze leerlingen en stimuleren hen om het beste uit zichzelf te halen. Hierbij vinden wij het belangrijk om een veilige en respectvolle leeromgeving te creëren, waarin onze leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Wij streven ernaar dat onze leerlingen met optimaal plezier naar school gaan en zich op hun gemak voelen. Door onze passie voor onderwijs willen wij onze leerlingen inspireren en motiveren. Een sfeervolle en uitnodigende leeromgeving nodigt als vanzelf de kinderen uit om actief, met plezier en succes aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden te werken. Zo kunnen zij het beste uit zichzelf halen en met vertrouwen de wereld tegemoet treden.

OBS de Pijlstaart is een school die gezamenlijk zorg draagt voor het schoolbeleid. Wij zijn ons ervan bewust dat het onderwijs voortdurend in ontwikkeling is en wij willen onze leerlingen het beste onderwijs bieden. Daarom reflecteren wij op ons onderwijs en ons handelen om onszelf continu te verbeteren. Zo kunnen wij ons onderwijs steeds verder verbeteren en aansluiten bij de behoeften van onze leerlingen. Daarbij staat het individu centraal. Wij geven onze leerlingen persoonlijke aandacht en bieden hen de ondersteuning die zij nodig hebben om zich optimaal te ontwikkelen en met vertrouwen de toekomst tegemoet te kunnen treden. Wij streven ernaar om ieder



kind passend onderwijs te bieden, zodat zij optimaal kunnen groeien en zich ontwikkelen. We besteden extra aandacht aan leerlingen met een lager, maar ook met een hoger dan gemiddeld cognitief niveau. Uiteraard ligt onze focus niet alleen bij de uiteinden van het spectrum, maar is het onderwijs met name gericht op de grote basisgroep. Zij vormen de grootste groep van de school en krijgen gerichte instructie om vervolgens zelfstandig of gezamenlijk aan de slag te gaan. Dit alles doen wij door te werken met actuele materialen, zowel op papier als digitaal, en door alle expertise die wij in huis hebben in te zetten. Onze leerlingen profiteren van de nieuwste ontwikkelingen. Door onze passie voor onderwijs en vakmanschap zijn wij in staat om onze leerlingen optimaal te begeleiden naar een passende uitstroom.

Motivatie en inspiratie leiden tot creativiteit in het oplossen of aanpakken van problemen en vraagstukken en in het zoeken, ordenen en verwerken van informatie. Kinderen een actieve, creatieve en onderzoekende houding aanleren, is daarom een doel van ons onderwijs. Voor dit onderwijs hebben wij inspirerende en geïnspireerde leerkrachten die samenwerken en samen leren. Voor de kennisoverdracht maken de leerkrachten gebruik van verschillende didactische werkvormen waaronder het EDI-model. Er zijn op de Pijlstaart vakdocenten voor bewegingsonderwijs, muziek en beeldende vorming. Zij bieden deze vakken consequent en op hoogwaardig niveau aan.

### 3.3 Kernwaarden van de school

De kernwaarden van OBS de Pijlstaart zijn gericht op het creëren van een veilige, open en hechte gemeenschap waarin leerlingen zich thuis voelen en zich kunnen ontwikkelen. Respect voor anderen, ongeacht hun afkomst, achtergrond of overtuigingen, en het aanmoedigen van een cultuur van tolerantie en begrip.

Onze school staat voor openheid, laagdrempeligheid, eerlijkheid en transparantie, waarbij vertrouwen centraal staat. Er is veel aandacht voor de sfeer en het plezier op school, respect voor elkaar en een hecht team dat samenwerkt en betrokken is bij alle leerlingen.

Wij creëren een veilig en tolerant schoolklimaat, waarbij alles bespreekbaar is en er specifieke aandacht is voor het individu. Er wordt samengewerkt en van elkaar geleerd, met vrijheid en kansen om te ontwikkelen. Onze school is vernieuwend, toegankelijk en heeft veel aandacht voor kwalitatief goed onderwijs.

Er wordt aandacht besteed aan zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Wij stimuleren nieuwsgierigheid door middel van inspirerend en onderzoekend onderwijs dat wij in een breed scala aan onderwijsmogelijkheden aanbieden. Waaronder het stimuleren van creativiteit en innovatie, zodat leerlingen hun eigen talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Er is eenheid in de school met een doorgaande lijn met rust en regelmaat. Er is een goede samenwerking met ouders en er is duidelijke en heldere communicatie.



### 3.4 Doelen

Samen met de visie en de koers van onze stichting levert dat voor onze school voor de komende vier jaar de volgende richtinggevende thema's op:

Stichting AURO:

- **Onderwijs voor de AURO leerlingen van nu, de wereldburgers van morgen**
- **Stichting AURO als goede werkgever**
- **De gemeenschap**

Zeven pijlers OBS de Pijlstaart:

- **Wij dragen gezamenlijk zorg voor het schoolbeleid**
- **Wij reflecteren op ons handelen en ons onderwijs**
- **Wij werken met actuele materialen op papier en digitaal**
- **Wij bieden passend onderwijs voor een passende uitstroom**
- **Wij zetten expertise in voor onderwijsvernieuwing**
- **Wij communiceren open, eerlijk en direct**
- **Wij nemen verantwoordelijkheid voor een veilige en sociale sfeer**

De richtinggevende thema's staan op verschillende manieren met elkaar in verbinding. Goed werkgeverschap draagt bij aan de ontwikkeling van de onderwijsprofessionals. Als er wordt geïnvesteerd in de onderwijsprofessionals is dit van invloed op het onderwijs voor de leerlingen. Door de aandacht binnen het onderwijs voor onder andere maatschappelijke thema's ontstaat er verbinding met de wereld buiten de school, de openbare gemeenschap.

Per richtinggevend thema stellen we onszelf doelen, op stichtings- en schoolniveau. De gestelde doelen en bijpassende indicatoren worden beschreven in bijlage 1.



## ***Zeven pijlers OBS de Pijlstaart***

### ***Wij dragen zorg voor het schoolbeleid***

Wij hechten veel waarde aan een breed gedragen schoolbeleid waarbij het team werkt vanuit vertrouwen en gedeeld leiderschap. Er wordt gewerkt volgens het Rijnlands Model en werkgroepen hebben een mandaat om de onderwijskwaliteit te onderzoeken, verbeteren en borgen. Het team is aanwezig, zichtbaar en bereikbaar voor ouders, leerlingen en stakeholders. De school maakt eigen keuzes en onderzoekt of keuzes vanuit politiek, bestuur of onderwijsvernieuwingen bij hen passen. Er heerst een doorgaande lijn en rust en regelmaat op school. Het hele team is samen verantwoordelijk voor een nette en opgeruimde school en het huis van de Pijlstaart staat sterk als eenheid.

### ***Wij reflecteren op ons onderwijs en ons handelen***

Als team komen wij regelmatig samen om over ons onderwijs te praten en elkaar te inspireren. We gebruiken opbrengstgerichte gesprekken op groepsniveau en werken met groepsplannen volgens de PDCA-cyclus om de ontwikkeling van elke leerling te optimaliseren. Ook houden we leerlingbesprekingen en werken we met een online scholingsprogramma E-wise om onszelf verder te ontwikkelen. Beleidsplannen evalueren we cyclisch en we stimuleren collegiale visitatie om van elkaar te leren. Door regelmatig te reflecteren op ons onderwijs en ons handelen, blijven we ons als team ontwikkelen en kunnen we de onderwijskwaliteit op onze school verbeteren.

### ***Wij werken met actuele materialen op papier en digitaal***

Wij gebruiken verschillende materialen en methodes die aansluiten bij de belevingswereld van leerlingen en aantrekkelijk zijn om mee te werken. Leerlingen worden op de Pijlstaart ICT-vaardig gemaakt door te werken met iPads en Chromebooks. Wij werken met het EDI-model(rekenen), zowel met bronnen- als leer-werkboeken, en gebruiken digitale middelen ter verrijking van het onderwijs. Er zijn iPads beschikbaar in de onderbouw en vanaf groep 3 werkt elke leerling met een Chromebook. Het digibord wordt ingezet om lessen optimaal te ondersteunen. In de onderbouw wordt er gewerkt met hoeken en nieuw ontwikkelingsmateriaal om doelgericht te werken door middel van variatie en spel. De school maakt gebruik van een nieuw leerlingvolgsysteem en heeft een uitgebreide schoolbibliotheek met lees-, informatieve en prentenboeken. De Pijlstaart blijft flexibel en vernieuwt voortdurend om optimaal aan te sluiten bij de behoeften van leerlingen.

### ***Wij bieden passend onderwijs aan voor een passende uitstroom***

Wij bieden kwalitatief goed onderwijs in een continuooster van vier gelijke dagen (ma-di-do-vr) en een halve dag(wo). Wij hebben aandacht voor het individu waarbij leerlingen worden gehoord en gezien. Er wordt ingezet op gedifferentieerd onderwijs binnen de groep op drie niveaus en het EDI-model wordt gehanteerd. Er is een breed aanbod mede door de inzet van vakdocenten voor beeldende vorming, muziekonderwijs en bewegingsonderwijs. Specifieke onderwijsbehoeften worden bediend door de inzet van remedial teachers, onderwijsassistenten, vrijwilligers en hulpouders, zodoende kunnen we nog meer niveaus bedienen. De school heeft ook een interne plusklas onder leiding van een gediplomeerde top talentcoach en biedt leerlingen de mogelijkheid om deel te nemen aan een schooloverstijgende plusklas vanuit het samenwerkingsverband PassenderWijs. Communicatie met ouders over de vordering en ontwikkeling van leerlingen is helder en transparant en er wordt een voorlopige uitstroomverwachting gedeeld in groep 7 ter voorbereiding op het definitieve schooladvies in groep 8.





### ***Wij nemen verantwoordelijkheid voor een veilige en sociale sfeer***

OBS de Pijlstaart is een echte dorpsschool waar vertrouwen de basis is voor het creëren van rust, sociale veiligheid en een prettig schoolklimaat. Er wordt gewerkt met respect, openheid en transparantie. De school is flexibel, enthousiast en werkt met de Kanjertraining. Er zijn twee geschoolde vertrouwenspersonen en een anti-pestcoördinator. Het team onderhoudt en stimuleert de goede sfeer middels teambuildingsactiviteiten en gezamenlijk gemaakte schoolafspraken. Op de Pijlstaart kan iedereen zichzelf zijn en er wordt het goede voorbeeld gegeven.

### ***Wij communiceren open, eerlijk en direct***

Iedereen op de Pijlstaart doet ertoe. Er wordt open en transparant gecommuniceerd, zowel intern als extern. Hierbij wordt gewerkt volgens het Rijnlants Model, waarin het team van de Pijlstaart de voorlinie vormt. De school is toegankelijk en de deuren staan letterlijk en figuurlijk open, ook digitaal. Op de Pijlstaart wordt er vanuit wederzijds vertrouwen gewerkt en staat de driehoek ouders-leerling-leerkracht centraal. Een veilige omgeving waarin iedereen zich vrij voelt om zich te uiten, feedback te geven en te ontvangen is belangrijk. De school hanteert dan ook een open-deurencultuur en accepteert verschillen. Het openbaar onderwijs wordt uitgedragen, waarbij iedereen welkom is.

### ***Wij zetten expertise in voor onderwijsvernieuwing***

Wij werken met vakleerkrachten voor bewegingsonderwijs, beeldende vorming en muziek. Daarnaast wordt externe expertise ingezet, maar wordt ook elkaars expertise benut. Er is kennis van de sociale kaart en er wordt geleerd elkaars talenten te kennen en hiervan gebruik te maken. De school geeft ruimte en vertrouwen om initiatief te kunnen nemen. Collegiale visitatie wordt gehanteerd en er wordt gebruikgemaakt van E-Wise om online te professionaliseren. Daarnaast verzorgen we fysieke teambrede scholingen. Door deze verschillende kenmerken wordt expertise ingezet om onderwijsvernieuwing te realiseren.

#### **3.4.1. Onderwijs voor de AURO leerlingen van nu, de wereldburgers van morgen**

De basisvaardigheden op cognitief niveau zijn op orde. De school maakt keuzes voor verbreding en verdieping van het aanbod, passend bij de leerlingpopulatie en visie. Dit betekent passend onderwijs voor alle leerlingen, ook voor de begaafde leerlingen. Persoonsvorming, sociaal - emotionele ontwikkeling en de cognitieve ontwikkeling van leerlingen zijn gelijkwaardig binnen stichting AURO. Burgerschapsonderwijs raakt deze drie domeinen. We willen bijdragen aan de kritische en zelfstandige burgers van de toekomst die midden in onze diverse samenleving komen te staan. We hebben onder andere specifieke aandacht voor het eigenaarschap van leerlingen, het omgaan met maatschappelijke thema's en cultuur. Vanaf volgend jaar staat OBS de Pijlstaart maandelijks stil bij verschillende vieringen, feesten en andere belangrijke momenten. Deze momenten zijn opgenomen in de jaarkalender voor ouders en vormen als het ware een "burgerschap kalender" De werkgroep Burgerschap voorziet het team van informatie zodat wij gezamenlijk dezelfde taal spreken. Het nieuwe beleidsplan is de basis voor ons burgerschapsonderwijs voor de komende vier jaar. Hiermee maken we inzichtelijk hoe we aan burgerschapsonderwijs werken.





### 3.4.2 Stichting AURO als goede werkgever

Stichting AURO is een goede werkgever voor alle medewerkers. AURO streeft goed werkgeverschap na en wil daarbij vitaliteit en eigen verantwoordelijkheid bij de medewerkers vergroten. We leren continu van en met elkaar, waarbij samenwerking en vertrouwen noodzakelijke kernwaarden zijn. Werknemers krijgen ruimte om eigen initiatieven te nemen en eigenaarschap te tonen. Stichting AURO is een organisatie waar betrokken mensen werken, die durven af te wijken en weerbaar en wendbaar zijn. Er wordt gewerkt met een gesprekkencyclus die gericht is op ontwikkeling met als het nodig is de mogelijkheid tot een versnelde en op verbetering-gerichte gesprekkencyclus. De dialoog en het goede gesprek worden gevoerd om vitaal en duurzaam aan het werk te kunnen zijn. De balans tussen de gestelde kaders en de vrije ruimte voor de medewerker is hierbij van belang. We hebben onder andere specifieke aandacht voor startende leerkrachten, stagiaires, zij-instromers, scholing, coaching en waardering en belonen. Binnen de stichting wordt bijvoorbeeld coaching aangeboden voor startende medewerkers en medewerkers met een coachvraag.

### 3.4.3. Stichting AURO als openbare gemeenschap

Stichting AURO is een op samenwerking gerichte organisatie, zowel intern als extern. Onderwijsprofessionals werken met de leerlingen, de ouders en externe partijen samen om elke dag zo goed mogelijk onderwijs te verzorgen.

Alle AURO scholen staan met elkaar in verbinding. We leren van en met elkaar. Er vindt uitwisseling plaats en specialismen worden met elkaar gedeeld.

Naast deze samenwerkingen staat elke AURO school in verbinding met lokale, maatschappelijke partners. We hebben onder andere specifieke aandacht voor de samenwerking met ouders, andere scholen en schoolbesturen en lokale partners om zo goed mogelijk onderwijs te kunnen verzorgen en in het kader van bijvoorbeeld burgerschap.

#### 3.4.4. Ambities OBS de Pijlstaart

##### Intervisie

**Gewenste situatie (doel):** Wij creëren een gemeenschap van lerende collega's die elkaar ondersteunen bij het verbeteren van ons onderwijs en het optimaliseren van de leerresultaten voor onze leerlingen.

**Subdoelen:** Wij reflecteren op ons eigen onderwijs door middel van intervisie met collega's en kunnen zodoende reflecteren op onze eigen aanpak en eventuele knelpunten (h)erkennen. Wij kunnen feedback ontvangen en optimaliseren daarmee ons onderwijs en uiteindelijk de leerresultaten voor onze leerlingen. Wij vergroten de expertise, bevorderen de professionele ontwikkeling en werken aan de professionele schoolcultuur.

**Eigenaar:** Team, IB en directie.

**Activiteiten:** Wij plannen drie vooraf geplande teamoverleggen in de jaarkalender. Schooljaar 2024-2025 richten we een intervisie op. Daarnaast zullen we scholing faciliteren en werken we vanuit het boek :”Morgen doe ik het nog beter!” van Peta Twijnstra.

**Plan periode:** Drie jaar, start schooljaar 2024-2025.

**Op welke manier gaan we:**

**-evalueren:** Wij evalueren na afloop van de intervisie door middel van een afzwaaien/check-out.

**-communiceren/extern:** De voorzitters van de intervisie schrijven een samenvatting in de Weekmededelingen.

**-borgen:** Wij ontwikkelen een beleidsdocument Intervisie in de Google Drive.

##### Collegiale visitatie

**Gewenste situatie (doel):** Wij bevorderen het leren en de ontwikkeling van collega's door middel van onderlinge feedback en reflectie n.a.v. collegiale visitatie en externe visitatie.

**Subdoelen:** Wij zorgen voor nieuwe inzichten en ideeën die helpen om ons onderwijs effectiever en aantrekkelijker te maken. Wij werken aan groei en ontwikkeling bij collega's door middel van reflectie en zelfevaluatie. Door te observeren en feedback te krijgen van collega's, kunnen wij de eigen praktijken in een breder perspectief plaatsen en worden wij ons van sterke en zwakke punten. Wij stimuleren de samenwerking in een cultuur van professionele ontwikkeling. Wij werken samen en geven feedback en leren van elkaar en groeien als professionals.

**Eigenaar:** Team, IB en directie.

**Activiteiten:** Wij zijn gezamenlijk verantwoordelijk om maandelijks één keer collegiale visitatie uit te voeren. De directie faciliteert de vervanging. De collegiale visitatie is gericht op EDI.

**Plan periode:** Vier jaar. Start schooljaar 2023-2024.

**Op welke manier gaan we:**

**-evalueren:** Wij evalueren collegiale visitatie tijdens bouwvergaderingen om eventuele aanpassingen aan te brengen om ervoor te zorgen dat het proces effectief blijft. Wij kijken naar de prestaties van onze leerlingen voor en na de implementatie van collegiale visitatie.

**-communiceren/extern:** Wij communiceren in bouwvergaderingen en teamoverleggen.

**-borgen:** Wij ontwikkelen een kijkwijzer en ontwikkelen een beleidsdocument Collegiale Visitatie in Google Drive

### Nieuw leerlingvolgsysteem

**Gewenste situatie (doel):** Wij werken met een nieuw leerlingvolgsysteem.

**Subdoelen:** Wij werken met nieuwe adaptieve toetsen voor de kernvakken, mogelijkheden voor het volgen van sociaal-emotioneel en executief, focus op groei en verdiepende instrumenten. Wij zorgen zo voor minder werkdruk en meer tijd voor onze leerlingen. Wij krijgen meer inzicht in het kunnen van onze leerlingen, volgen de leerlijn en onze leerlingen beter.

**Eigenaar:** Team, IB en directie.

**Activiteiten:** Het proces en de uiteindelijke keuze tot een nieuw LOVS is tot stand gekomen door de werkgroep in combinatie met de intern begeleider.

**Plan periode:** Schooljaar 2023-2024.

**Op welke manier gaan we:**

**-evalueren:** Wij evalueren het nieuwe LOVS tijdens groepsbesprekingen en opbrengstgerichte gesprekken tussen collega's en de intern begeleider.

**-communiceren/extern:** Wij communiceren in het wekelijkse directie-ib overleg, in groepsbesprekingen en de opbrengstgerichte gesprekken.

**-borgen:** Wij stellen een afspraken document LOVS op en borgen dit in de Google Drive.

### Nieuwe rekenmethode

**Gewenste situatie (doel):** Wij werken met een nieuw digitaal en schriftelijk middel om de rekenkundige inzichten bij onze leerlingen optimaal te ontwikkelen.

**Subdoelen:** Wij werken met een methode die onze leerlingen leert begrijpen hoe getallen werken, hoe ze met getallen kunnen werken en hoe ze deze kunnen toepassen in de praktijk. Wij werken met een gestructureerde aanpak om de basisvaardigheden van het rekenen te ontwikkelen, zoals het begrijpen van getallen, het uitvoeren van berekeningen en het oplossen van problemen. Wij maken differentiatie mogelijk zodat onze leerlingen op eigen niveau kunnen werken en zich kunnen ontwikkelen. Wij werken met een methode die verschillende leerstijlen ondersteunt. Wij bieden onze leerlingen realistische contexten om hen te helpen begrijpen hoe wiskunde in het dagelijks leven wordt gebruikt en hoe het kan worden toegepast in de echte wereld. Wij leren onze leerlingen ook om hun rekenvaardigheden toe te passen op andere vakken.

**Eigenaar:** Team, IB, twee rekenspecialisten en de werkgroep Rekenen.

**Activiteiten:** Wij werken met een werkgroep die structureel overleg heeft om ervoor te zorgen dat iedereen op de hoogte is van de veranderingen en om feedback te verzamelen. Wij zorgen dat het hele team getraind is middels een implementatietraject dat de werkgroep in samenwerking met de rekenspecialist faciliteert met behulp van de uitgever. Wij nemen de tijd voor de implementatie en durven keuzes te maken in ons onderwijs.

**Plan periode:**

**Op welke manier gaan we:**

**-evalueren:** Wij monitoren de voortgang van leerlingen en evalueren de effectiviteit van de nieuwe rekenmethode regelmatig. Wij verzamelen feedback van collega's, leerlingen en ouders en gebruiken deze om de nieuwe rekenmethode verder te verbeteren. IB-directie evalueren een keer in de maand op donderdag met de twee rekenspecialisten.

**-communiceren/extern:** Wij communiceren in de weekmedelingen, de bouwvergaderingen en teamoverleggen.

**-borgen:** Wij stellen een afspraken document Rekenonderwijs op en borgen dit in de Google Drive.

### Kansrijk adviseren

**Gewenste situatie (doel):** Wij kijken naar het uiterste potentieel en de mogelijkheden van onze leerlingen en stellen dit centraal bij het geven van een schooladvies. Wij bieden onze leerlingen passend vervolgonderwijs, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen en succesvol kunnen zijn in de toekomst.

**Subdoelen:** Wij adviseren kansrijk voor de optimale ontwikkeling en het welzijn van onze leerlingen, maar ook voor de maatschappij als geheel. Wij verlagen de harde cijfers die tonen dat 41% van onze leerlingen na drie jaar VO op een hoger niveau acteren door tijdens het "Schot voor de boeg" in groep 7, het voorlopig advies in groep 8 en het uiteindelijke advies in groep 8 de nadruk te leggen op de potentie.

**Eigenaar:** Leerkrachten groep 6,7,8, IB en directie..

**Activiteiten:** Wij zien de gegevens na drie jaar VO in en delen deze cijfers teambreed. Wij zetten screeningsinstrumenten in bij twijfel in de balans tussen potentie en data.

**Op welke manier gaan we:**

**-evalueren:** Wij evalueren het proces en bevragen leerlingen, ouders en collega's over hun ervaringen met het adviesproces. Wij krijgen zo inzicht in de mate waarin er rekening is gehouden met de capaciteiten en talenten van onze leerlingen. Wij vragen feedback aan VO-scholen door te vragen hoe goed leerlingen het doen na 1,2 of 3 jaar en delen dit met het team.

Wij vergelijken onze doorstroom en uitval van onze leerlingen met landelijke gegevens in het vervolgonderwijs.

**-communiceren/extern:** Wij leggen het adviesproces schriftelijk vast.

**-borgen:** Schriftelijke vastlegging: "Schot voor de boeg", adviesgesprekken en POVO.

### Veiligheidsprotocol

**Gewenste situatie (doel):** Wij starten ieder schooljaar schoolbreed met de Startweken van de Kanjertraining, uitgevoerd door gelicenseerde collega's.

**Subdoelen:** Kanjertraining staat wekelijks op het weekrooster in ieder leerjaar. We richten de leerlingenraad op. Wij werken met een Burgerschap Kalender en stellen elke maand twee onderwerpen centraal. Wij werken met twee vertrouwenspersonen. Wij vullen twee keer per jaar Kanvas in.

**Eigenaar:** Team en de werkgroep Kanjertraining/Burgerschap.

**Activiteiten:** Herschrijven en toepassen van het Veiligheidsprotocol. De werkgroep deelt vooraf informatie m.b.t de startweken en de onderwerpen van de Burgerschap Kalender. We richten de Leerlingenraad op. We volgen de nascholing Kanjertraining. We delen de Burgerschap Kalender met ouders.

**Plan periode:** Vier jaar. Start schooljaar 2023-2024.

**Op welke manier gaan we:**

**-evalueren:** Werkgroep Kanjertraining, Kanvas enquête, Sociogram en Tevredenheidsonderzoeken

**-communiceren/extern:** Vertrouwenspersonen, Anti-pestcoördinator, Werkgroep Kanjertraining/Burgerschap. De Burgerschap Kalender is verweven in de jaarkalender voor ouders.

**-borgen:** Veiligheidsprotocol bijstellen voor juli 2024.

## EDI

### **Gewenste situatie (doel):**

Het doel is om EDI binnen onze school volledig te integreren en te benutten als een effectieve tool om het onderwijs te verbeteren en de leerresultaten van alle leerlingen te optimaliseren.

**Subdoelen:** Wij focussen ons schooljaar 2023-2024 op EDI rekenen en breiden onze kennis en kunde schooljaar 2024-2025 uit op het gebied van spelling en schooljaar 2024-2025 op het gebied van Blink. Elk groepsoverleg staan de vakken op het programma en worden lessen gezamenlijk voorbereid. Uitvoeren collegiale visitatie. Scholing faciliteren. Wij breiden dit uit met EDI voor Blink vanaf schooljaar

### **Eigenaar:**

Directie, IB en alle betrokken leerkrachten nemen de verantwoordelijkheid voor het implementeren en begeleiden van EDI binnen de school.

### **Activiteiten:**

Het uitvoeren van het concrete plan om EDI per vak te integreren in ons onderwijs waarbij collegiale visitatie een grote rol speelt. Iedere collega volgt de EDI training op E-wise en waar nodig organiseert IB trainingen en professionalisering sessies voor leerkrachten om hun kennis en vaardigheden op het gebied van EDI te vergroten. Creëren van een ondersteunend en stimulerend klimaat waarin leerkrachten worden aangemoedigd om EDI in hun dagelijkse onderwijspraktijk toe te passen.

Monitoren van de voortgang en het effect van de implementatie van EDI en het bieden van begeleiding en ondersteuning waar nodig.

### **Plan periode:**

Het ambitieuze plan voor de volledige integratie van EDI binnen de school heeft een periode van vier jaar. Dit stelt ons in staat om geleidelijk de nodige veranderingen door te voeren en ervoor te zorgen dat alle betrokkenen voldoende tijd en ondersteuning krijgen om zich aan te passen aan de nieuwe werkwijze.

### **Op welke manier gaan we:**

#### **Evalueren:**

Tijdens het implementatieproces zullen we regelmatig de voortgang en het effect van EDI evalueren. Dit kan gebeuren door middel van observaties in de klas, feedbacksessies met leerkrachten, en het verzamelen en analyseren van leerresultaten. Op basis van deze evaluaties zullen we eventuele aanpassingen en verbeteringen aanbrengen om de effectiviteit van EDI te vergroten.

#### **Communiceren/extern:**

We zullen de externe communicatie over onze ambitie en voortgang op het gebied van EDI op verschillende manieren aanpakken. Dit kan onder andere bestaan uit het delen van ervaringen en successen tijdens overlegmomenten, in de weekmededelingen het organiseren van informatiebijeenkomsten voor ouders en het actief betrekken van externe partners en experts op het gebied van EDI.

#### **Borgen:**

Om ervoor te zorgen dat EDI duurzaam wordt geborgd in onze school, zullen we zorgen voor continue professionalisering van leerkrachten op het gebied van EDI. Dit kan onder andere plaatsvinden door middel van nascholingsprogramma's, interne coaching en het faciliteren van uitwisseling van kennis en ervaringen tussen leerkrachten. Daarnaast zullen we EDI integreren de weekplanning.





### Gesprekkencyclus leerkracht-ouder-kind

**Gewenste situatie (doel):** Wij optimaliseren de samenwerking tussen ouders, leerlingen en de Pijlstaart. Zodoende werken wij gezamenlijk optimaal aan de juiste onderwijsondersteuning, de sociaal-emotionele ontwikkeling, de leerprestaties en voortgang, de betrokkenheid van ouders en identificeren wij problemen en uitdagingen tijdig.

**Subdoelen:** (1) leerlingen zijn bij een gesprek vanaf groep 3. (2) Wij werken met kennismakingsgesprekken ter vervanging van de informatieavond. (3) Wij werken met een nieuw format dat dient als praatpapier bij de gesprekken met ouders en leerlingen. (4) Wij werken met kindgesprekken en zijn daarin geschoold. Wij leren onze leerlingen dat ze zelf invloed hebben op datgene wat ze leren en kweken hiermee eigenaarschap in het leerproces.

**Eigenaar:** Team, IB, ouders en leerlingen.

**Activiteiten:** Wij nemen vier jaar de tijd om de gesprekkencyclus geleidelijk te veranderen middels de subdoelen.

**Plan periode:** Vier jaar.

**Op welke manier gaan we:**

**-evalueren:** Wij evalueren tijdens de bouwvergaderingen en de bouwcoördinatoren koppelen dit terug naar directie en ib. Wij vragen ouders om feedback tijdens de gesprekkencyclus.

**-communiceren/extern:** Wij communiceren middels Parro naar ouders.

**-borgen:** Afsprakendocument opstellen voor juli 2024 en jaarlijks aanvullen en bijstellen.

### Professionele cultuur

**Gewenste situatie (doel):** Wij doen wat we zeggen volgens de gemaakte afspraken in "Schoolafspraken personeel"

**Subdoelen:** Ik+jij=wij, afspraak=afpraak, ik kan mag en kan mijn collega's aanspreken, ik neem zelf de tijd en gun mijn collega's ook tijd, ik werk vanuit vertrouwen en betrokkenheid, ik werk met een buddy, ik neem initiatief om informatie tot mij te nemen, ik kom op tijd, ik ben voorbereid, ik kan feedback geven, ik kan feedback ontvangen. Alle gedrag van iedereen op de Pijlstaart; draagt bij aan de doelen van de Pijlstaart, draagt bij aan de toename van het welbevinden van mijzelf, en draagt bij aan het welbevinden van collega's. Gedrag dat hier tegenin gaat begrenst ik op vriendelijke maar effectieve wijze, met behoud van de relatie.

**Eigenaar:** Team, directie en IB

**Activiteiten:** Schoolafspraken levend houden in de gesprekkencyclus. Aanspreekcultuur stimuleren. Collegiale visitatie, intervisie, startdag professionele cultuur organiseren.

**Plan periode:** Vier jaar..

**Op welke manier gaan we:**

**-evalueren:** Na elke startdag en een teamoverleg evalueren we wat er nodig is om de professionele cultuur naar de volgende fase te brengen.

**-communiceren/extern:** Weekmededelingen, startdag en teamoverleggen

**-borgen:** Beleidsdocument schoolafspraken bijstellen

### Taal/Spelling / Leesbeleid

**Gewenste situatie (doel):** Wij stellen hoge verwachtingen wat betreft de taalprestaties van onze leerlingen. Wij geloven dat alle leerlingen in staat zijn om succesvol te zijn in taal en moedigen hen aan om zichzelf uit te dagen met de methode NNJ in een rijke leeromgeving, kwalitatief goede instructie, mogelijkheid tot differentiatie en continue evaluatie. Daarnaast werken wij met een plan voor technisch lezen om het leesplezier te vergroten.

**Subdoelen:** Taal: Met de methode Nieuw Nederlands Junior Taal komen alle taaldomeinen én begrijpend in samenhang aan bod. Alle leerlingen werken aan 8 eindproducten per schooljaar waarin alle taaldomeinen zijn verwerkt. De methode werkt volgens EDI en bij lessen waar dat niet mogelijk is volgens een model gebaseerd op de principes van ontdekkend of onderzoekend leren.

Spelling: Met de methode Nieuw Nederlands Junior Spelling worden de spellingcategorieën geïsoleerd aangeboden volgens een vast stappenplan dat vanaf groep 4 al wordt aangeboden. Daarnaast oefenen ze online de spellingcategorieën die moeilijk zijn.

Technisch lezen: Voor technisch lezen ligt er een leesplan met activiteiten waarbij de samenwerking wordt gezocht met de bibliotheek. Wij gebruiken geen methode voor technisch lezen. De activiteiten worden ieder jaar opnieuw vastgesteld op basis van de uitkomsten van de leesmonitor die jaarlijks wordt afgenomen door de Bibliotheek op school.

**Eigenaar:** Team, IB, werkgroep Taal/ spelling, leescoördinator

**Activiteiten:** Er ligt een afspraken document voor taal en spelling. Deze wordt jaarlijks door het team geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. De werkgroep taal en spelling is hier verantwoordelijk voor. Daarnaast hebben we een leescoördinator die wordt ondersteund door de taal en spelling werkgroep. Deze is verantwoordelijk voor de invulling en uitvoering van het technisch leesplan.

**Plan periode:**

**Op welke manier gaan we:**

**-evalueren:** De afspraken documenten voor Taal en Spelling worden 2 x per jaar in de bouwvergadering besproken, geëvalueerd en aangepast. Idem voor het leesbeleidsplan.

**-communiceren/extern:** Wij communiceren in de weekmededelingen, de bouwvergaderingen en teamoverleggen

**-borgen:** Alle documenten met afspraken zijn bekend bij de leerkrachten en zijn terug te vinden op de drive

### Opleidingsschool worden

**Gewenste situatie (doel):** Wij zijn een opleidingsschool.

**Subdoelen:** Het team kan nieuwe inzichten en vaardigheden opdoen door het werken met studenten. Het team kan leiderschaps- en mentorvaardigheden versterken en heeft de mogelijkheid om hun kennis en ervaring te delen met startende leerkrachten en studenten. We creëren een lerende cultuur op school. We trekken ambitieuze jonge mensen aan en zorgen voor het uiteindelijk behoud van een gekwalificeerde en gemotiveerde leerkracht op de Pijlstaart. Het samenwerken met ROC's en Pabo's biedt mogelijkheden voor uitwisseling van kennis, ervaringen en best practices. We kunnen profiteren van de expertise van anderen en samenwerken aan gemeenschappelijke doelen, zoals het verbeteren van het onderwijs in de regio. Wij leveren een waardevolle bijdrage aan het opleiden van nieuwe leerkrachten. Wij dragen bij aan de professionalisering van het beroep en helpen bij het voorbereiden van toekomstige generaties leerkrachten. Dit is een belangrijke maatschappelijke verantwoordelijkheid en kan bijdragen aan de positieve reputatie van de Pijlstaart.

**Eigenaar:** AURO, Directie en Team.

**Activiteiten:** Schoolopleider binnen het team scholen. Directie borgt en evalueert het studiecontract werken/leren. Teamleden begeleiden stagiaires en worden mentor inclusief opleiding

**Plan periode:** Heel schooljaar.

**Op welke manier gaan we:**

**-evalueren:** Op bestuursniveau AURO evalueert het staffbureau met directeuren het zij-instroomtraject en het voltijd flexibel traject werken/leren evalueren tijdens een DIRO. Waarderen en belonen evalueren. De schoolopleider evalueert het werken/leren samen met de directeur. De medewerker evalueert met de stagebegeleider en schoolopleider.

**-communiceren/extern:** DIRO, Teamoverleg,

**-borgen:** Beleidsdocument zij-instroom actualiseren. Schoolopleider stelt een beleidsdocument op voor de begeleiding en teamlid borgt de ontwikkeling met de cursist.

### 4-Dimensionaal Onderwijskundig Werken

**Gewenste situatie (doel):** Wij werken volgens de 4D OGW-benadering en streven naar een systematische en evidence-based aanpak van onderwijsverbetering

**Subdoelen:** Wij verzamelen systematisch gegevens over het functioneren van onze leerlingen en het onderwijsproces. Wij analyseren verzamelde gegevens om patronen, trends en mogelijke oorzaken te identificeren. Wij stellen concrete doelen voor het verbeteren van ons onderwijs. Deze doelen kunnen betrekking hebben op zowel de individuele leerlingen als de Pijlstaart als geheel. Onze doelen zijn specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden. Wij ondernemen gerichte acties om de gestelde doelen te realiseren. Wij zorgen voor effectiviteit.

**Eigenaar:** Team, IB en directie.

**Activiteiten:** IB en directie volgen scholing.

**Plan periode:** Vier jaar. Start schooljaar 2023-2024 scholing IB en directie.

**Op welke manier gaan we:**

**-evalueren:** Wekelijks IB-directieoverleg, groepsbesprekingen, opbrengstgericht gesprekken en schoolanalyse gesprekken.

**-communiceren/extern:** Wij communiceren effectief zodat teamleden betrokken raken en zich gesterkt voelen in het proces van 4D OGW. Dit bevordert een gemeenschappelijk begrip, betrokkenheid en een gedeelde visie op het verbeteren van ons onderwijs.



## E-wise

### **Gewenste situatie (doel):**

Wij faciliteren hoogwaardige en effectieve professionele ontwikkelingsmogelijkheden aan het team.

**Subdoel:** Wij stellen het team in staat om nieuwe kennis op te doen over verschillende onderwerpen en vakgebieden die relevant zijn voor ons onderwijs. Wij bieden het team de mogelijkheid om hun pedagogische vaardigheden en strategieën te versterken. Wij moedigen het team aan om te reflecteren op hun eigen onderwijspraktijken en om voortdurend te streven naar professionele groei. Wij bevorderen een cultuur van levenslang leren op de Pijlstaart.

**Eigenaar:** Team, IB en directie.

**Activiteiten:** E-wise account voor elke werknemer faciliteren op leerkracht, IB en directieniveau. Wij faciliteren momenten waarop wij teambreed op school een cursus volgen. Wij spreken af hoeveel cursussen er "verplicht" gevolgd moeten worden.

**Plan periode:** Vier jaar.

### **Op welke manier gaan we:**

**-evalueren:** In de bouwvergadering en teamvergadering evalueren we het proces en de opbrengsten.

**-communiceren/extern:** Middels de teamoverleggen en weekmededelingen.

**-borgen:** Werkverdelingsplan



## Hoofdstuk 4. Onze school: onderwijs

In dit hoofdstuk wordt beschreven op welke wijze de school invulling geeft aan de wettelijke opdracht en welke ambities we voor onszelf hebben geformuleerd. De kerndoelen vormen, samen met de referentieniveaus voor taal en rekenen, de wettelijke kaders voor de kern van de onderwijsinhoud.

### 4.1 Onderwijsprogramma

De school hanteert de volgende onderwijstijden:

Maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag van 8.30 tot 14.15 uur.  
Woensdag van 8.30 tot 12.30 uur.

De deuren van de groepen ½ gaan om 8.20 uur open.  
De overige groepen mogen om 8.25 uur naar binnen.

### 4.2 Didactiek

Het expliciete-directe-instructiemodel is de basis van ons onderwijsprogramma. Onze leerlingen krijgen instructie en oefening op maat. Bij de verwerking wordt minimaal in drie niveaugroepen gewerkt.

Op onze school hanteren we een combinatie van verschillende methodieken van didactiek om het onderwijs effectief vorm te geven. Naast het expliciete-directe-instructiemodel, waarbij instructie en oefening op maat worden gegeven, maken we ook gebruik van andere instructie- en interactievormen, zoals:

- Coöperatief leren: Leerlingen werken regelmatig samen in kleine groepen om van en met elkaar te leren. Dit bevordert de interactie tussen leerlingen, het onderlinge begrip en de sociale vaardigheden.
- Activerende werkvormen: We stimuleren actief leren door gebruik te maken van diverse werkvormen die de betrokkenheid en participatie van leerlingen vergroten, zoals groepsdiscussies, projectmatig werken, praktijkopdrachten en presentaties.
- Formatief evalueren: We hechten waarde aan formatieve evaluatie, waarbij het cognitieve en sociaal emotionele leerproces van de leerlingen continu wordt gevolgd en bijgestuurd. Dit gebeurt onder andere door middel van schaduwtoetsen, tussentijdse toetsen, feedbackmomenten en het inzetten van diagnostische instrumenten.

Op didactisch vlak verwachten wij dat leerkrachten:

- Het expliciete-directe-instructiemodel goed beheersen en toepassen in de dagelijkse lespraktijk.
- Differentiëren en rekening houden met de verschillende onderwijsbehoeften van de leerlingen.
- Actief werken aan een veilig en stimulerend leerklimaat waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.
- Regelmatig reflecteren op hun eigen didactisch handelen en bereid zijn om zichzelf te blijven ontwikkelen op didactisch gebied.

Ambities op het gebied van didactisch handelen zijn:

- EDI binnen onze school volledig integreren en benutten als een effectieve tool om het onderwijs te verbeteren en de leerresultaten van alle leerlingen te optimaliseren.
- Het verder verfijnen en uitbreiden van de instructie- en interactievormen, zodat er nog beter kan worden ingespeeld op de verschillende leerstijlen en leerbehoeften van de leerlingen.
- Het implementeren van nieuwe didactische methodieken en technologieën die ons onderwijs verrijken en de leerresultaten bevorderen.
- Het bevorderen van een onderzoekende en kritische houding bij leerlingen, waarbij zij worden gestimuleerd om vragen te stellen, zelfstandig kennis op te doen en oplossingen te bedenken.
- Het blijven investeren in de professionalisering van ons team op het gebied van didactiek, bijvoorbeeld door het volgen van E-wise trainingen, en scholingsprogramma's, het uitwisselen van kennis en ervaringen binnen het team, en het benutten van externe expertise.

### 4.3 Inhoud van het onderwijs

In deze paragraaf wordt beschreven op welke wijze de school invulling geeft aan de verschillende kennisgebieden. De onderbouw heeft een specifiek document waarin de onderwijsvisie en didactiek staat beschreven, deze treft u op de website.

Vak	Didactiek	Methode	Groep
Nederlands	EDI Coöperatief leren Actieve werkvormen	Nieuw Nederlands Junior Taal en Spelling Veilig Leren Lezen	4 t/m 8 Groep 3
Rekenen & Wiskunde	EDI Coöperatief leren Actieve werkvormen	Wereld in Getallen 5	Groep 3 t/m 8
Burgerschap	Coöperatief leren Actieve werkvormen	Kanjertraining	1 t/m 8
Sociaal emotionele ontwikkeling	Coöperatief leren Actieve werkvormen	Kanjertraining	1 t/m 8
Engels	Coöperatief leren Actieve werkvormen	Take it Easy	1 t/m 8
Bewegingsonderwijs	Coöperatief leren Actieve werkvormen	Basisdocument Bewegingsonderwijs	1 t/m 8
Kunstzinnige oriëntatie	Coöperatief leren Actieve werkvormen	Muziek moet je doen Laat maar zien	1 t/m 8
Oriëntatie op jezelf en de	EDI Coöperatief leren	Blink geïntegreerd	1 t/m 8

wereld <sup>1</sup>	Actieve werkvormen		
Verkeer	Coöperatief leren Actieve werkvormen	VVN (Veilig Verkeer Nederland) Verkeerspoort	1 t/m 8
Engels	Coöperatief leren Actieve werkvormen	Take it Easy	1 t/m 8
Schrijven	Coöperatief leren Actieve werkvormen	Pennenstreken	3 t/m 8

#### 4.4. Pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat

Als een leerling zich veilig voelt, zal het tot een evenwichtige ontwikkeling kunnen komen. Hiervoor is een goed pedagogisch en veilig schoolklimaat essentieel. Het contact tussen de leerkracht en de leerling staat hierbij centraal. Leerlingen dienen zich gezien, gehoord en geaccepteerd te voelen.

De Kanjertraining vormt het uitgangspunt van het veiligheidsbeleid op OBS de Pijlstaart. Wij hebben een duidelijke visie op hoe we met elkaar omgaan en willen graag samen met ouders en kinderen zorgen voor een veilige school.

Op de Pijlstaart werken wij met de Sociale Veiligheidslijst van Stichting Kanjertraining, bedoeld voor leerlingen van groep 5 tot en met 8. Met deze lijst voldoen wij aan de Wet Sociale Veiligheid. In deze wet staat dat wij een inspanningsverplichting hebben om een actief veiligheidsbeleid te voeren. Wij monitoren wat hiervan het effect is, om zo het beleid te verbeteren. Voor het monitoren gebruiken wij het meetinstrument KanVas, dat een actueel en representatief beeld geeft van de veiligheidsbeleving van onze leerlingen. Wij laten de lijst invullen door leerlingen uit groep 5 tot en met 8. De volgende aspecten worden gemeten in deze lijst:

1. Het voorkomen van incidenten op school (Ondervindt agressie). Dit is de aantasting van sociale veiligheid (pesten etc.), psychische veiligheid (bedreigen etc.) en fysieke veiligheid (schoppen etc.).
2. Veiligheidsbeleving van leerlingen (Ik voel me veilig op school/op het plein etc.)
3. Welbevinden van leerlingen (Hoe prettig voel je je tussen je klasgenoten?)
4. Leerkracht treedt op (Vinden leerlingen dat de leerkracht goed optreedt?)
5. Angst voor agressie

Wij gebruiken deze informatie als aanknopingspunten voor de verbetering van ons veiligheidsbeleid. De vragenlijst is gratis toegankelijk voor Kanjerscholen via het KanVAS (inloggen via [kanvas.kanjertraining.nl](http://kanvas.kanjertraining.nl)).

<sup>1</sup> De wijze waarop invulling wordt gegeven aan: Mens & samenleving, Natuur & Techniek, cultuur, ICT en wat er eventueel geïntegreerd wordt aangeboden.



We gaan uit van elkaars goede bedoelingen en kijken met vertrouwen naar elkaar en de kinderen. Op die manier willen we gezien, gehoord en begrepen worden. Ons uitgangspunt daarbij is dat je jezelf mag zijn. Doe je niet anders voor dan wie je werkelijk bent, je bent goed zoals je bent.

Wij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de opvoeding van de kinderen. Een goede opvoeding richt zich op fundamentele menselijke waarden zoals: liefde, vertrouwen, mededogen, toewijding, verantwoordelijkheid en betrokkenheid in de breedste zin van het woord. Daarom zorgen wij voor een veilige sfeer door grensoverschrijdend gedrag op een nette manier zorgvuldig te reguleren. Daarin werken we samen en zijn we duidelijke leiders voor kinderen. Vanaf schooljaar 2023/2024 koppelen wij deze gezamenlijke verantwoordelijkheid aan de acht basiswaarden van de democratische rechtsstaat: vrijheid van meningsuiting, gelijkwaardigheid, begrip voor anderen, verdraagzaamheid, autonomie, verantwoordelijkheidsbesef en het afwijzen van onverdraagzaamheid en discriminatie.

We geven het goede voorbeeld. De kinderen voelen zich veilig als wij het goede voorbeeld geven:

- we gaan respectvol met elkaar om
- we spreken respectvol over elkaar en de kinderen
- indien zich een probleem voordoet of als we ons zorgen maken, dan overleggen we met elkaar. We zoeken een oplossing die goed is voor alle betrokkenen en recht doet aan de situatie.

Elke professional op OBS de Pijlstaart is gelicenseerd voor de Kanjertraining of is in opleiding. Vanaf schooljaar 2023-2024 start elke groep met de startweken en staat Kanjertraining wekelijks vast op het weekprogramma.

Op de Pijlstaart werken wij met twee geschoolde vertrouwenspersonen:

Daniëlle Nethe-Wesselman [danielle@obs-depijlstaart.nl](mailto:danielle@obs-depijlstaart.nl)

Cindy Versteegh-Rosenboom [cindy@obs-depijlstaart.nl](mailto:cindy@obs-depijlstaart.nl)



#### 4.5. Professionele Cultuur OBS de Pijlstaart - Schoolafspraken

##### *"Hoe slagen we?"*

- Ik+jij=wij
- Afspraak=afpraak
- Ik kan mag en kan mijn collega's aanspreken
- Ik neem zelf de tijd en gun mijn collega's ook tijd
- Ik werk vanuit vertrouwen en betrokkenheid
- Ik werk met een buddy
- Ik neem initiatief om informatie tot mij te nemen
- Ik kom op tijd
- Ik ben voorbereid
- Ik kan feedback geven
- Ik kan feedback ontvangen

##### **Alle gedrag, van iedereen op de Pijlstaart;**

- draagt bij aan de doelen van de Pijlstaart,
- draagt bij aan de toename van het welbevinden van mijzelf,
- en draagt óók bij aan van het welbevinden van mijn collega's.
- gedrag dat hier tegenin gaat begrenst ik op vriendelijke maar effectieve wijze, met behoud van de relatie!

##### *"Hoe stranden we?"*

<b>Geen concrete doelen stellen</b> Je niet uitspreken	<b>Niet luisteren naar elkaar</b> Door elkaar praten
<b>Eilandjes</b> Deuren dicht / eigen gang	<b>Geen draagvlak voor besluiten</b> Doe je eigen ding
<b>Geen sturing</b> Niet vragen om duidelijkheid	<b>Geen financiële middelen</b> Niet denken in kansen
<b>Geen motivatie</b> Tegendraads zijn	<b>Geen hulp vragen/geven</b> Hulp weigeren
<b>Geen vertrouwen</b> Niet met elkaar, maar over elkaar praten	<b>Geen stabiliteit</b> Eigen belang boven schoolbelang

#### 4.6. Sociale veiligheid en welbevinden

Zorgen voor sociale veiligheid van leerlingen en medewerkers is van groot belang. Leerlingen en medewerkers zijn pas in staat om zichzelf te ontwikkelen en om te leren als ze zich veilig voelen en zichzelf kunnen zijn. Daarvoor is het nodig dat ze zich kwetsbaar kunnen opstellen, dat ze zich gezien en geaccepteerd voelen en dat ze het gevoel hebben erbij te horen. Zorgen voor sociale veiligheid gaat over meer dan alleen het tegengaan van onveiligheid. Leerlingen hebben een oefenplaats nodig waar ze leeftijdsgenoten ontmoeten, verschillen in normen en waarden ontdekken, waar ze fouten mogen maken, leren ontdekken waar grenzen liggen, leren om verantwoordelijkheid te nemen en elkaar daarop aan te spreken.

Op school hebben we een respectprotocol (anti-pestprotocol), veiligheidsbeleid en we hanteren de klachtenroute. De respect coördinator (anti-pestcoördinator), de vertrouwenspersoon, de aandachtsfunctionaris en de preventiemedewerker coördineren het beleid en de daarin vastgelegde afspraken. Zij nemen initiatief voor preventieve activiteiten, zijn een klankbord voor collega's en adviseren de schoolleiding gevraagd en ongevraagd over het beleid.

Elk schooljaar wordt de Monitoring Sociale Veiligheid (MSV) in de groepen 5 t/m 8 afgenomen. De uitkomsten van de monitor worden geëvalueerd. Naar aanleiding van de uitkomsten worden er, waar nodig, leerlinggesprekken gevoerd of vinden er interventies plaats.

Om gedurende het schooljaar een actueel beeld van de beleving van veiligheid en het welzijn van de leerlingen te hebben, nemen wij op school Sociale Veiligheidslijst van Stichting Kanjertraining af en voeren leerlingtevredenheidsonderzoeken uit. De afname vindt twee keer per schooljaar plaats. De respect coördinator (anti-pestcoördinator) evalueert samen met de groepsleerkracht de uitkomst, indien nodig worden er interventies uitgezet.

Op stichtingsniveau zijn het 'Protocol time-out, schorsing en verwijdering' en het 'Protocol medisch handelen' aanwezig. Voor de gehele stichting is een externe vertrouwenspersoon aangesteld.

## Hoofdstuk 5. Kwaliteitscultuur

### 5.1 Kwaliteitscultuur

De kwaliteit van onderwijs is iets waar we continu aan werken op school. We gaan actief na wat de onderwijsbehoeften van onze leerlingpopulatie is, zodat we het onderwijsleerproces daarop af kunnen stemmen en zorg kunnen dragen voor een doorlopende leerlijn voor elke leerling. Het is ons streven om ons onderwijs zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de diversiteit aan onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen.

Voor ieder vakgebied heeft de Pijlstaart een uitgewerkt afspraken document om de doorgaande lijnen binnen de school te waarborgen. We werken op school met groepsplannen voor spelling en rekenen middels de PDCA-cyclus en we volgen de toetscyclus van Cito. De methodetoetsen zijn er om tussendoor te checken of kinderen de lesdoelen behalen en waar extra instructie, verdieping/verrijking nodig is. Middels de meer frequente methodetoetsen kan er ook waar nodig vroegtijdig een aanpassing in het lesaanbod gemaakt worden.

Deze plannen geven inzicht in welke leerlingen onder het 1F niveau functioneren, op het 1F niveau, onderweg zijn naar het 1S niveau of op het 1S niveau zitten. Deze worden twee keer per schooljaar besproken tijdens groepsbesprekingen. De intern begeleider leidt deze gesprekken waarin uitgegaan wordt van 'leren van en met elkaar'. Deze opbrengstgerichte gesprekken vinden altijd plaats met collega's uit de parallelgroep. Aan het einde van het schooljaar sluit de nieuwe leerkracht aan, zodat er een warme overdracht is op het gebied van opbrengstgericht werken aansluitend bij de specifieke groep.

Tijdens deze besprekingen worden resultaten geanalyseerd en worden eventuele interventies opgesteld. Er wordt afgestemd om het klassenmanagement zodanig af te stemmen dat de verschillende niveaugroepen dagelijks bediend kunnen worden.

Twee keer per schooljaar worden de opbrengsten in het team besproken en geanalyseerd. Ook de eindopbrengsten worden jaarlijks teambreed besproken. Deze schoolbrede analyses dragen bij aan de focus op groepsniveau en de richting in het jaar- en schoolplan. De scholing wordt hierop afgestemd.

Ook op individueel niveau zoomen we in en brengen we ondersteunings- en onderwijsbehoeften in beeld tijdens leerlingbesprekingen en MPO's (meerpartijenoverleg met het samenwerkingsverband en de jeugdconsulent). Twee keer per jaar worden de OPP's van leerlingen die werken met Passende Perspectieven geëvalueerd en bijgesteld.

Voor de komende jaren staat EDI hoog op de agenda. Dit heeft het doel het gedifferentieerde aanbod in de klas steviger neer te zetten door leerkrachtvaardigheden te versterken in de instructiefase. EDI komt structureel terug in de groepsoverleggen en in de ronde klassenbezoeken en collegiale visitaties.

Tevens is de stuurgroep RT+ heropgericht en deze stuurt op het versterken van de route compacten en verrijken

en slaat een brug tussen de interne plusklas en de groepen. Het streven is dat er meer verbinding komt en de leerlingen ook binnen de groep werken aan de RT+ - projecten.

Daarnaast zetten we ook actiever in op vroeg signaleren middels de quickscans uit DHH. Er liggen kansen in het nog beter aansluiten bij onderwijsbehoeften door leerkrachten meer eigenaar te laten zijn van OPP's en het uitvoeren van Passende Perspectieven.

Jaarlijks vinden er twee scholenrondes plaats met een andere school van Stichting AURO. Tijdens een scholenronde leren we van en met elkaar. We evalueren de schoolontwikkeling onder andere aan de hand van schooldocumenten en kwaliteitsvragen. Voor de tweede scholenronde vullen we jaarlijks het instrument 'zelfevaluatie' in.

Eén keer in de drie jaar nemen we deel aan een review. Stichting AURO heeft een intern reviewteam. De review draagt bij aan het continu verbeteren van onze onderwijskwaliteit. De review is een instrument in de kwaliteitszorgcyclus. Het reviewteam schrijft een rapportage voor de school.

## **5.2 Basisondersteuning en extra ondersteuning**

Als school zijn wij aangesloten bij het samenwerkingsverband Passenderwijs.

In ons schoolondersteuningsprofiel staat beschreven wat onze school kan bieden aan leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. Hierin is terug te lezen wat er valt onder de basisondersteuning en wat extra mogelijkheden zijn voor begeleiding op de school, bijvoorbeeld in de vorm van arrangementen. Dit noemen we de extra ondersteuning.

### *Basisondersteuning*

In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we uiteengezet hoe we de basisondersteuning inrichten.

Aanvullend op de basisondersteuning bieden we:

- Extra ondersteuning in kleine groepjes buiten de klas door een gediplomeerde RT'er van Juf&Mees
- Structurele inzet leesprogramma BOUW! vanaf groep 2.
- We streven naar uitvoering van arrangementen binnen de school, zodat de expertise de school inkomt en de leerkrachten zich kunnen ontwikkelen door te leren van de expert.
- Het begeleiden van leerlingen met Nederlands als tweede taal (NT2kinderen- en vluchtelingenkinderen).
- Taalklas De Ronde Venen.
- Interne plusklas met RT+ beleidsplan en opgeleide Toptalentcoach.
- Aparte leerroutes 2 en 3 binnen onze school middels Passende Perspectieven en een OPP.
- Samenwerking met de kinderopvang 3+ groep.

### *Extra ondersteuning*

Wanneer de onderwijsbehoefte van het kind complex en intensief is, is de ondersteuning binnen de school

(basisondersteuning) soms niet voldoende.

Wij zullen dan, met toestemming van ouders, een aanvraag voor een passend arrangement doen bij het samenwerkingsverband.

### 5.3 Leerlingvolgsysteem

De school maakt gebruik van CITO LOVS LIB toetsen om inzicht te krijgen waar de leerling, de groep en de school staan ten aanzien van de gestelde (school)ambitie, passend bij de leerlingpopulatie. Naar aanleiding van de behaalde resultaten wordt er op school-, groep- en leerlingniveau met elkaar geanalyseerd en geëvalueerd. Hierbij wordt gebruikgemaakt van PDCA cyclus. Naar aanleiding van de analyse en de evaluatie worden nieuwe plannen opgesteld. Er wordt gebruikgemaakt van de digitale omgeving Parnassys om het leerlingvolgsysteem vorm te geven.

Naast de niet-methode toetsen nemen we ook methodetoetsen af. Deze toetsen geven inzicht in het beheersingsniveau. Dit betekent dat er met de methodegebonden toetsen wordt bekeken of de leerlingen de lesstof die ze net hebben geleerd, voldoende beheersen. Ook kunnen deze toetsen worden gebruikt om het aanbod te meten wat een leerling al weet, zodat het aanbod zo veel mogelijk kan worden aangepast op de leerbehoeften van de leerling.

#### Onderbouw

Per schooljaar 22/23 werken wij met een nieuw groepsplan. De doelen uit dit groepsplan zijn gebaseerd op de streefdoelen van SLO, Kleuterplein(fijne motoriek) en de cruciale doelen(rekenen en taal) van HELDER onderwijs. De sociale en emotionele ontwikkeling wordt gemonitord door de vragenlijsten van de Kanjertraining. De grove motoriek wordt door de vakdocent gym gemonitord met gebruik van de methode VolgMij en geregistreerd in het Sportfolio.

#### *Keuze doelen rekenen en taal*

We kiezen ervoor de doelen hoger in te schalen, vanwege de schoolweging (27,1) van de Pijlstaart. Met deze schoolweging mogen wij resultaten verwachten die iets boven het landelijk gemiddelde liggen. Leerlingen komen met veel kennis en vaardigheden op 4 jarige leeftijd binnen. We sluiten aan bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen (zone van naaste ontwikkeling) en stemmen het onderwijsaanbod hierop af.

#### *Praktische invulling*

Alle groepen bieden de doelen voor rekenen in groep 2 volgens het didactische model EDI aan. Deze lessen zijn gezamenlijk voorbereid. De doelen van fijne motoriek zijn verwerkt in de weektaak en in het spelaanbod van de verschillende hoeken in de klas. De doelen van taal en lezen worden dagelijks aangeboden in taalactiviteiten. Daarnaast lezen we structureel voor en verwachten van ouders dat zij thuis ook lezen/voorlezen.

#### *Ontwikkeling volgen*

De doelen in een schooljaar zijn in vijf periodes verdeeld en passend bij de verschillende thema's. Deze doelen zijn in moeilijkheidsgraad opgebouwd en passen bij het ontwikkelingsproces(rijping) van de leerlingen. Bij elke les observeert de leerkracht in hoeverre de leerlingen het doel al beheersen. Na elke les registreert de leerkracht in het doelenoverzicht welke leerlingen het doel al beheersen en welke leerlingen nog niet. Drie keer per jaar

(november, februari, juni) controleert de leerkracht de beheersing van de doelen nogmaals bij leerlingen die de doelen niet beheersen.

De leerlingen zijn verdeeld in drie leerniveaus: intensief, basis en plus.

\*De intensieve groep krijgt de basisdoelen aangeboden en krijgt verlengde instructie in een kleine kring met de leerkracht of ondersteuner.

\*De basisgroep krijgt de basisdoelen aangeboden.

\*De plusgroep sluit aan bij de lessen van groep 2, waar nodig. Leerlingen in de plusgroep krijgen extra verdieping/verrijking aangeboden van de leerkracht of een onderwijsassistent.

### Zorgleerlingen

Leerlingen waarbij zorgen zijn omtrent de ontwikkeling, worden uitgebreid gevolgd door middel van de registratielijsten. Voor deze leerlingen wordt naast het gewone groepsplan ook de registratielijst ingevuld. We gebruiken deze om extra informatie te krijgen over de ontwikkeling van het kind

### Ambities:

- Betreden van de vier nieuwe onderbouwlokalen
- Nieuwe hoekinrichting voor thematisch werken inrichten
- Schoolbreed aansluiten bij Blink Wereldoriëntatie Blink twee thema's per schooljaar aansluiten.

## 5.4 Doorstroomtoets en schooladvies

De school heeft een opbrengstverplichting ten aanzien van taal en rekenen. De ambitie van stichting AURO is dat 100% van alle leerlingen op het gebied van taal, rekenen en taalverzorging 1F-niveau behalen. Voor het 2F/1S niveau wordt op schoolniveau bepaald welke ambitie passend is bij de leerlingpopulatie. Op school werken we volgens het protocol PO-VO van regio Utrecht West. Het schooladvies is onder andere gebaseerd op observaties en de leerlingresultaten in groep 6, 7 en 8. De doorstroomtoets levert aanvullende informatie op. De school neemt een doorstroomtoets af. School heeft gekozen voor Cito. De doorstroomtoets meet in hoeverre leerlingen de referentieniveaus beheersen. We evalueren jaarlijks de behaalde referentieniveaus op schoolniveau in vergelijking met scholen met een vergelijkbare schoolweging en onze eigen gestelde ambitie.

## Hoofdstuk 6. Personeel

### 6.1 Bevoegd en bekwaam personeel

Bevoegd en bekwaam personeel is van essentieel belang voor de onderwijskwaliteit. Als er wordt geïnvesteerd in de onderwijsprofessionals is dit van positieve invloed op het onderwijs voor de leerlingen. Stichting AURO wil een goede werkgever zijn voor alle medewerkers. De kernwaarden 'ontwikkelen, vertrouwen en samenwerken' staan centraal in het werkgeverschap van de stichting. Stichting AURO wil hierin een faciliterende rol hebben voor de medewerker. Er is specifieke aandacht voor stagiaires, zij-instromers, scholing, coaching en waardering en belonen.

Stichting AURO zet zich actief in voor voortdurende professionalisering van de onderwijsteams en OBS de Pijlstaart heeft gekozen voor E-wise online scholing als een belangrijk middel om dit te bereiken. Wij werken hier al sinds 2021 mee. Door middel van E-wise bieden wij onze leerkrachten toegang tot een breed scala aan hoogwaardige online cursussen en trainingen, die flexibel en op maat gemaakt zijn om aan hun individuele behoeften en interesses te voldoen. Of het nu gaat om het versterken van pedagogische vaardigheden, het implementeren van nieuwe onderwijsmethoden of het verbeteren van digitale geletterdheid, E-wise biedt het team van de Pijlstaart de mogelijkheid om op hun eigen tempo en op een zelfgekozen tijdstip te leren. Door middel van deze innovatieve vorm van professionalisering kunnen we onze leerkrachten blijvend ondersteunen bij het ontwikkelen van hun expertise en het leveren van hoogwaardig onderwijs aan onze leerlingen.

Binnen stichting AURO hebben we een bloeiende kweekvijver gecreëerd voor getalenteerde onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners die de ambitie hebben om door te groeien naar het leraarschap. We geloven dat deze professionals, met hun waardevolle ervaring en passie voor onderwijs, de potentie hebben om uit te groeien tot inspirerende onderwijsassistenten, leerkrachtondersteuners of leerkrachten. In onze kweekvijver bieden we hen een studiecontract aan, waarbij ze de mogelijkheid krijgen om een deeltijd (Pabo) opleiding te volgen. Gedurende hun studie worden ze aangemoedigd om hun nieuw verworven kennis en vaardigheden toe te passen in de praktijk.

Als onderdeel van de kweekvijver zullen de deelnemers werkzaam blijven als onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners op onze school. Ze zullen echter ook de kans krijgen om, onder begeleiding van ervaren leerkrachten, lessen zelfstandig te verzorgen. Dit stelt hen in staat om praktijkervaring op te doen en geleidelijk aan meer verantwoordelijkheid te nemen in het lesgeven.

Wat betreft de inschaling, zullen de deelnemers aan de kweekvijver een passend salaris ontvangen op basis van hun huidige functie als onderwijsassistent of leerkracht ondersteuner. Naarmate ze vorderen in hun studie en meer verantwoordelijkheden krijgen, kan er een herziening van de salarisschaal plaatsvinden om hun groei en ontwikkeling te weerspiegelen.

Kortom, onze kweekvijver voor onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners biedt een unieke kans om een studiecontract te combineren met werkzaamheden in de praktijk. Dit stelt ambitieuze professionals in staat om hun carrière als onderwijsassistent, leerkrachtondersteuner of leerkracht na te streven, terwijl ze waardevolle ervaring opdoen en zichzelf verder ontwikkelen in een ondersteunende omgeving.



## 6.2 Diversiteit

Waar mogelijk, binnen de huidige arbeidsmarkt, streven wij naar diversiteit in de samenstelling in ons team, de schoolleiding en onze bovenschoolse organisatie. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van de wereldburgers van morgen en stimuleert ontmoeting.







## Bijlagen

- 1: Doelen 2027 op stichtings- en schoolniveau
- 2: Meerjarenplanning
- 3: Overzicht gerelateerde documenten



## Bijlage 1: Doelen 2027 op stichtingsniveau

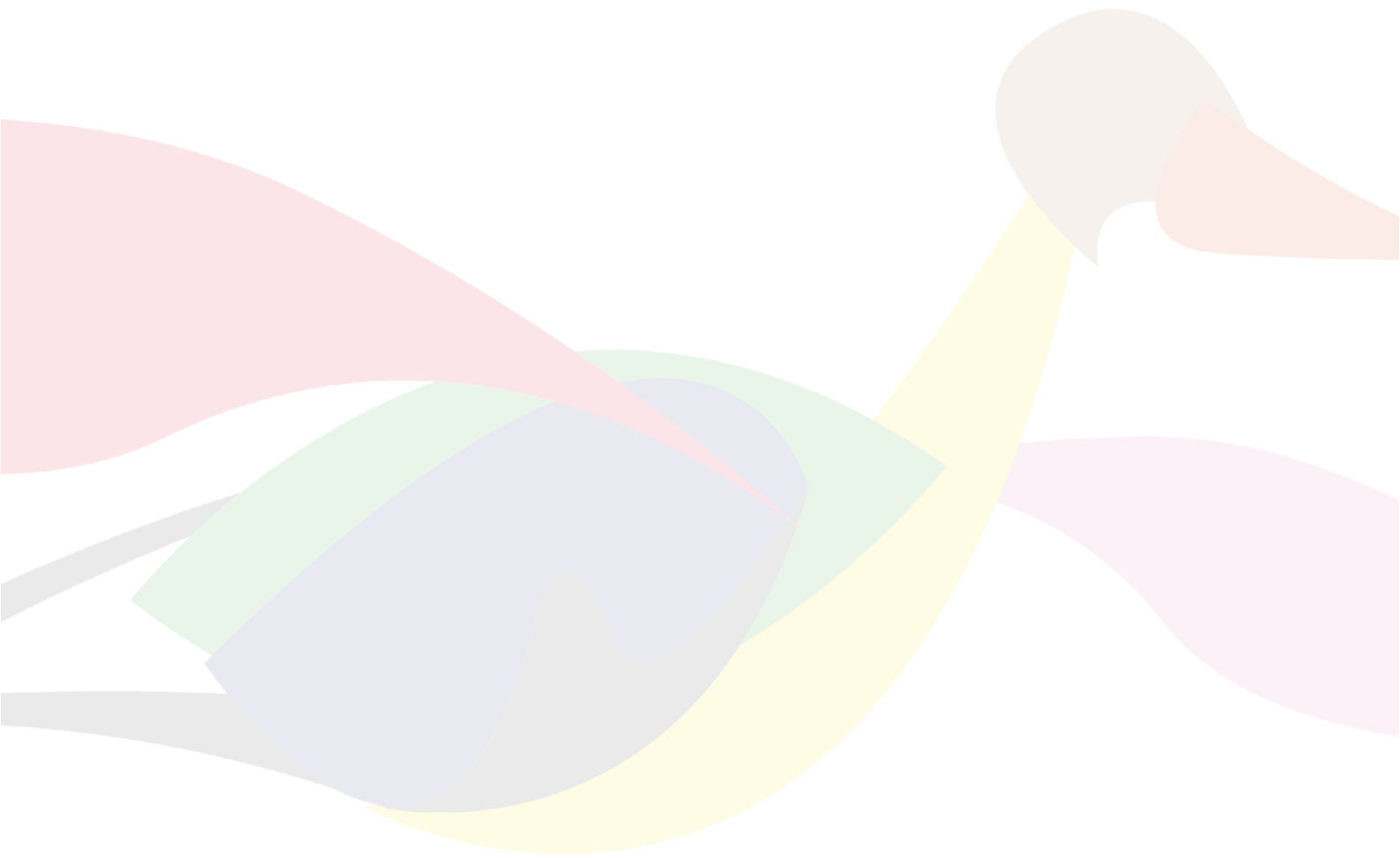
* Ontwikkelen * Vertrouwen * Samenwerken *		
	Doelen 2027 stichting AURO	Indicatoren: wat is zichtbaar in de school?
<b>Onderwijs voor de AURO leerlingen van nu, de wereldburgers van morgen</b>	<p>De scholen van stichting AURO bieden passend onderwijs aan leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften. De komende jaren ontwikkelen en professionaliseren we ons verder op het gebied van begaafde leerlingen en NT2- leerlingen. We werken aan onze visie, kennis en het aanbod op groeps-, school- en stichtingsniveau.</p>	<p>Tijdens een klassenbezoek is differentiatie in instructie en verwerking zichtbaar. Begaafde leerlingen krijgen tijd en ruimte voor verdieping en verrijking in de eigen klas. In de klas is zichtbaar dat er rekening wordt gehouden met de ondersteuningsbehoeften van de NT2 leerlingen.</p> <p>Alle AURO scholen hebben een eigen plusklas of maken gebruik van een gezamenlijke plusklas. De plusklas is minimaal voor de groepen 6, 7 en 8.</p> <p>Op één van de negen scholen is een wekelijkse bovenschoolse plusklas met leerlingen van verschillende AURO scholen.</p> <p>In gesprek met de onderwijsprofessionals komt naar voren dat ze zich competent voelen om het onderwijs voor NT2 leerlingen vorm te geven. Als ze ondersteuning nodig hebben weten ze waar ze die ondersteuning kunnen krijgen.</p>
	<p>Naast de visie van Stichting AURO hebben alle scholen een visie voor burgerschapsonderwijs en digitale geletterdheid. Alle scholen hebben een aanbod passend bij de visie. Er vindt samenwerking, uitwisseling en</p>	<p>In de schoolgids of onderwijsplannen van de school is een visie op het gebied van burgerschapsonderwijs en digitale geletterdheid terug te vinden.</p>



	<p>verdere professionalisering plaats op school- en stichtingsniveau.</p>	<p>Tijdens een lesbezoek is het aanbod, passend bij de visie, zichtbaar.</p> <p>In gesprek met de onderwijsprofessional wordt duidelijk dat er wordt samengewerkt met andere scholen van de stichting.</p>
<p><b>Stichting AURO als goede werkgever</b></p>	<p><b>Doelen 2027 stichting AURO</b></p>	
	<p>Op alle scholen van stichting AURO is een professionele en positieve werk- en teamcultuur. De schoolleiders en het bestuur van de stichting verdiepen hun kennis onder andere op het gebied van leiderschapsstijlen, zodat zij de medewerkers op de scholen kunnen faciliteren, coachen en ondersteunen. Op stichtingsniveau wordt gewerkt aan een visie en beleid op het gebied van gelijke kansen en mogelijkheden voor alle medewerkers van stichting AURO.</p>	<p>In gesprek met de schoolleider komt naar voren dat hij zijn leiderschapsstijl kan aanpassen aan wat het team, de schoolontwikkeling of de medewerker nodig heeft.</p> <p>Er is een beleid voor de gehele stichting om alle medewerkers binnen de stichting dezelfde mogelijkheden en kansen te bieden.</p>
	<p>Elke medewerker van Stichting AURO staat in verbinding met de medewerker(s) van een andere school binnen Stichting AURO. Expertises worden gedeeld, specialisten ontmoeten elkaar en er vindt gezamenlijke professionalisering plaats.</p>	<p>In de jaarcyclus van de stichting zijn de overlegmomenten van de verschillende specialisten terug te vinden. De specialisten delen opgehaalde kennis en informatie uit de bijeenkomsten op schoolniveau.</p> <p>Er is een visie op gezamenlijke professionalisering. Er vindt op meerdere momenten per jaar gezamenlijke professionalisering plaats.</p>
	<p>Stichting AURO wil een aantrekkelijke werkgever zijn voor nieuwe medewerkers en blijven voor de huidige medewerkers. De visie en het beleid op dit gebied wordt verder</p>	<p>Er is een beleid waarin wordt beschreven waarmee Stichting AURO een aantrekkelijke werkgever wil zijn voor nieuwe en huidige medewerkers. Er is specifiek beleid</p>

	<p>uitgebreid. Hierbij is specifieke aandacht voor startende leerkrachten, stagiaires en zij-instromers. Bij stichting AURO stimuleren we scholing en coaching en vinden we waardering en beloning van groot belang.</p>	<p>geschreven voor startende leerkrachten, stagiaires en zij-instromers.</p> <p>In het beleid is de visie op scholing, coaching, waardering, beloning, vitaliteit en gezondheid terug te lezen.</p>
<p><b>Stichting AURO als openbare gemeenschap</b></p>	<p><b>Doelen 2027 stichting AURO</b></p>	<p><b>Indicatoren: wat is zichtbaar in de school?</b></p>
	<p>Op alle scholen van Stichting AURO worden ouders als volwaardig educatief partner gezien en wordt er gewerkt met een denktank ouderbetrokkenheid om dit te waarborgen.</p>	<p>In gesprek met ouders komt naar voren dat ze zich een volwaardig educatief partner voelen van de school. Ze zijn op de hoogte van de denktank ouderbetrokkenheid en kunnen benoemen wat hun taak en rol is.</p>
	<p>Op leerling-, school- en stichtingsniveau werken we samen met (maatschappelijke) partners voor zo goed mogelijk onderwijs en een zo breed mogelijk aanbod voor alle AURO leerlingen.</p>	<p>In de jaarlijkse activiteiten op school- en stichtingsniveau is de samenwerking met (maatschappelijke) partners terug te zien. Er vinden gesprekken, gezamenlijke activiteiten en evaluaties met de (maatschappelijke) partners plaats.</p>
	<p>Stichting AURO staat voor openbaar onderwijs op al onze scholen. Openbaar onderwijs is zichtbaar in ons dagelijks handelen op groeps-, school- en stichtingsniveau. Binnen dit openbare onderwijs hebben we specifieke aandacht voor kansengelijkheid.</p>	<p>In de schoolgids is informatie over het openbaar onderwijs te lezen.</p> <p>Het openbaar onderwijs is een belangrijk onderdeel van de visie op burgerschapsonderwijs.</p> <p>Tijdens een schoolbezoek zijn de kernwaarden van het openbaar onderwijs zichtbaar in het handelen van de onderwijsprofessionals.</p> <p>In gesprek met de onderwijsprofessionals komt naar voren wat de school doet aan kansenongelijkheid.</p>

obs de Pijlstaart



obs de Pijlstaart

 Pijlstaartlaan 7 | 3645 GR Vinkeveen  0297 - 26 16 33  [www.obs-depijlstaart.nl](http://www.obs-depijlstaart.nl)  
 [administratie@obs-depijlstaart.nl](mailto:administratie@obs-depijlstaart.nl) | [directie@obs-depijlstaart.nl](mailto:directie@obs-depijlstaart.nl)

## Bijlage 2: Meerjarenplanning

In onderstaand schema is de meerjarenplanning van onze school voor 2023 - 2027 opgenomen:

Thema	Doelstelling 2027	Acties 2023-2024	Acties 2024-2025	Acties 2025-2026	Acties 2026-2027
<b>Onderwijs</b>					
Kwaliteit van onderwijs	Het team beheerst alle facetten van het expliciete directe instructie model en zet dit in om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren voor alle niveaugroepen.	Elk groepsoverleg staat EDI - rekenen op het programma en worden lessen gezamenlijk voorbereid. De blokplanning van WIG 5 is in gebruik. Uitvoeren collegiale visitatie. Scholing faciliteren.	Elk groepsoverleg staat EDI - rekenen en spelling op het programma en worden lessen gezamenlijk voorbereid. De blokplanning van WIG 5 is in gebruik. Uitvoeren collegiale visitatie. Scholing faciliteren.	Elk groepsoverleg staat EDI - rekenen, spelling en Blink op het programma en worden lessen gezamenlijk voorbereid. De blokplanning van WIG 5 is in gebruik. Uitvoeren collegiale visitatie. Scholing faciliteren.	OBS de Pijlstaart is volledig EDI ingericht en alles is geborgd in de Google Drive.
Intervisie	Wij creëren een gemeenschap van lerende collega's die elkaar ondersteunen bij het verbeteren van ons onderwijs en het optimaliseren van de leerresultaten voor onze leerlingen.	Collega's tijd en ruimte geven om zich intervisie eigen te maken, legt het plan vast en faciliteert tenminste één keer intervisie.	De collega leidt twee andere collega's op.	Drie keer intervisie tijdens een bouwvergadering.	Drie keer intervisie tijdens een bouwvergadering.
Collegiale visitatie	Wij bevorderen het leren en de ontwikkeling van collega's door middel van onderlinge feedback en reflectie n.a.v. collegiale visitatie.	Gerichte collegiale visitatie EDI - rekenen	Gerichte collegiale visitatie EDI - Spelling	Gerichte collegiale visitatie n.a.v. de ontwikkelingen op dat moment	Gerichte collegiale visitatie n.a.v. de ontwikkelingen op dat moment
LOVS	Wij werken met een nieuw leerlingvolgsysteem.	Implementatie CITO. Leerlingvolgsysteem structuur herijken, aanpassen en vastleggen (toetskalender).			
Rekenen	Wij werken met een nieuw digitaal en schriftelijk middel om de rekenkundige inzichten bij onze leerlingen optimaal te ontwikkelen.	WIG 5 implementatie. Rekenspecialisten opleiden. Werkgroep Rekenen.	Resultatenanalyse. WIG 5 afspraken document opstellen. 1S-niveau compacten en verrijken optimaliseren.	Resultatenanalyse. WIG 5 afspraken document herijken. 1S-niveau compacten en verrijken optimaliseren.	Resultatenanalyse. WIG 5 afspraken document herijken. 1S-niveau compacten en verrijken optimaliseren.
Adviseren	Wij kijken naar het uiterste potentieel en de mogelijkheden van onze leerlingen en stellen dit centraal bij het geven van een schooladvies. Wij bieden onze leerlingen passend vervolgonderwijs, zodat zij zich optimaal	Doorstroomtoets implementatie. Toetskalender analyseren. Data analyseren. Kansrijk adviseren krijgt een plek op de agenda. Het gesprek is gebaseerd op data. We betrekken een VO school bij dit gesprek.	Data analyseren. Kansrijk adviseren heeft een plek op de agenda. Het gesprek is gebaseerd op data. We betrekken een VO school bij dit gesprek.	Data analyseren. Kansrijk adviseren heeft een plek op de agenda. Het gesprek is gebaseerd op data. We betrekken een VO school bij dit gesprek.	Data analyseren. Kansrijk adviseren heeft een plek op de agenda. Het gesprek is gebaseerd op data. We betrekken een VO school bij dit gesprek.

	kunnen ontwikkelen en succesvol kunnen zijn in de toekomst.				
Gesprekkencyclus	Wij optimaliseren de gesprekkencyclus tussen ouders, leerlingen en de Pijlstaart. Zodoende werken wij gezamenlijk optimaal aan de juiste onderwijsondersteuning, de sociaal-emotionele ontwikkeling, de leerprestaties en voortgang, de betrokkenheid van ouders en identificeren wij problemen en uitdagingen tijdig.	Leerlingen zijn bij een gesprek vanaf groep 3.	Wij werken met kennismakingsgesprekken en die de informatieavond vervangen.	Wij werken met een nieuw format dat dient als praatpapier bij de gesprekken met ouders en leerlingen.	Wij werken met kindgesprekken en zijn daarin geschoold. Wij leren onze leerlingen dat ze zelf invloed hebben op datgene wat ze leren en kweken hiermee eigenaarschap in het leerproces.
4-dimensionaal onderwijskundig werken	Wij werken volgens de 4D OGW-benadering en streven naar een systematische en evidence-based aanpak van onderwijsverbetering	IB en Directie volgen vier masterclasses en zijn geschoold. Wij leggen de focus op opbrengstgericht werken en optimaliseren de kwaliteitscultuur.	Wij leggen de focus op opbrengstgericht werken en optimaliseren de kwaliteitscultuur.	Wij leggen de focus op opbrengstgericht werken en optimaliseren de kwaliteitscultuur.	Wij leggen de focus op opbrengstgericht werken en optimaliseren de kwaliteitscultuur.
Taal	Ons taalonderwijs (technisch lezen, begrijpend lezen, taal en spelling) is gebaseerd op hoge verwachtingen. Wij moedigen onze leerlingen aan om zichzelf uit te dagen in de methode NNJ in een rijke leeromgeving, met een kwalitatief goede instructie, de mogelijkheid tot differentiatie en continue evaluatie.	Wij leggen de focus op de kwaliteit van onze begrijpend lezen lessen in Nieuw Nederlands Junior Taal en nemen afscheid van Leeslink.. Wij voeren leesbeleidsplan uit en doen wat we zeggen. De werkgroep blijft het leesbeleidsplan monitoren en de werkgroep krijgt nieuwe leden.	Wij leggen de focus op de kwaliteit van onze begrijpend lezen lessen in Nieuw Nederlands Junior en volgen scholing Close Reading. Wij voeren leesbeleidsplan uit en doen wat we zeggen.		
Wereldoriëntatie	Blink is volledig geïntegreerd in ons projectmatige onderwijs voor wereldoriëntatie	Wij werken van groep 1 tot en met groep 8 gezamenlijk projectmatig. Wij werken met thema afsluitingen in de school en de deur staat open voor belangstellenden.			
Opleidingsschool	Wij zijn een opleidingsschool	Wij hebben plek voor ROC en Pabo stagiaires. Wij werken met een schoolopleider. Wij faciliteren dit schooljaar twee werken-leren trajecten voor twee pabo-studenten en voor een leerkrachtondersteuner.	Wij hebben plek voor ROC en Pabo stagiaires. Wij werken met een schoolopleider. Wij werken met geschoolde mentoren. Wij faciliteren dit schooljaar twee werken-leren trajecten voor twee pabo-studenten.	Wij hebben plek voor ROC en Pabo stagiaires. Wij hebben plek voor LIO-stages. Wij werken met een schoolopleider. Wij werken met geschoolde mentoren.	Wij hebben plek voor ROC en Pabo stagiaires. Wij hebben plek voor LIO-stages. Wij werken met een schoolopleider. Wij werken met geschoolde mentoren. Wij plaatsen tenminste één afgestudeerde opgeleide docent.
<b>Werkgeverschap</b>					

Professionele cultuur	Wij doen wat we zeggen volgens de gemaakte afspraken in "Schoolafspraken personeel"	Schoolafspraken levend houden in de gesprekkencyclus. Startdag professionele cultuur organiseren.	Schoolafspraken levend houden in de gesprekkencyclus. Startdag professionele cultuur organiseren.	Schoolafspraken levend houden in de gesprekkencyclus. Startdag professionele cultuur organiseren.	Schoolafspraken levend houden in de gesprekkencyclus. Startdag professionele cultuur organiseren.
Professionalisering	Wij faciliteren hoogwaardige en effectieve professionele ontwikkelingsmogelijkheden aan het team middels E-wise en fysieke scholing.	Collega's volgen zeven E-wise cursussen gekoppeld aan het jaarplan. Drie tijdens een teamoverleg en vier op een zelfgekozen moment.	Collega's volgen zeven E-wise cursussen gekoppeld aan het jaarplan. Drie tijdens een teamoverleg en vier op een zelfgekozen moment.	Collega's volgen zeven E-wise cursussen gekoppeld aan het jaarplan. Drie tijdens een teamoverleg en vier op een zelfgekozen moment.	Collega's volgen zeven E-wise cursussen gekoppeld aan het jaarplan. Drie tijdens een teamoverleg en vier op een zelfgekozen moment.
<b>Gemeenschap</b>					
Veiligheid	Wij starten ieder schooljaar schoolbreed met de Startweken van de Kanjertraining, uitgevoerd door gelicenseerde collega's.	Twee collega's worden opgeleid tot Kanjercoördinator. Kanjertraining staat op het weekrooster. Uitvoeren startweken. Kanjertraining werkgroep. Data vragenlijsten en sociogrammen gebruiken. Leerlingenraad oprichten. Nascholing Kanjertraining van A naar C.	Wij werken met twee Kanjertraining Coördinatoren. Kanjertraining staat op het weekrooster. Uitvoeren startweken. Kanjertraining werkgroep. Data vragenlijsten en sociogrammen gebruiken. Leerlingenraad is onderdeel van het curriculum. Nascholing Kanjertraining van A naar C.	Wij werken met twee Kanjertraining Coördinatoren. Kanjertraining staat op het weekrooster. Uitvoeren startweken. Kanjertraining werkgroep. Data vragenlijsten en sociogrammen gebruiken. Leerlingenraad is onderdeel van het curriculum. Nascholing Kanjertraining van A naar C.	Wij werken met twee Kanjertraining Coördinatoren. Kanjertraining staat op het weekrooster. Uitvoeren startweken. Kanjertraining werkgroep. Data vragenlijsten en sociogrammen gebruiken. Leerlingenraad is onderdeel van het curriculum. Nascholing Kanjertraining van A naar C.
Ouderbetrokkenheid	Wij optimaliseren de samenwerking met ouders en vergroten de ouderbetrokkenheid.	Wij organiseren in samenwerking met de Ouderraad Blink thema afsluitingen voor ouders, kinderen en het team. Wij stellen ouders tijdens het kerstdiner van de leerlingen in de gelegenheid samen te komen in samenwerking met de Ouderraad. Wij organiseren inloopochtenden om ouders een kijkje te geven in de klas. Wij geven ouders digitaal wekelijks een kijkje in de klas via Parro. Wij zetten hulpouders bij voor onderwijsleeractiviteiten.	Wij organiseren in samenwerking met de Ouderraad Blink thema afsluitingen voor ouders, kinderen en het team. Wij stellen ouders tijdens het kerstdiner van de leerlingen in de gelegenheid samen te komen in samenwerking met de Ouderraad. Wij organiseren inloopochtenden om ouders een kijkje te geven in de klas. Wij geven ouders digitaal wekelijks een kijkje in de klas via Parro. Wij zetten hulpouders bij voor onderwijsleeractiviteiten.	Wij organiseren in samenwerking met de Ouderraad Blink thema afsluitingen voor ouders, kinderen en het team. Wij stellen ouders tijdens het kerstdiner van de leerlingen in de gelegenheid samen te komen in samenwerking met de Ouderraad. Wij organiseren inloopochtenden om ouders een kijkje te geven in de klas. Wij geven ouders digitaal wekelijks een kijkje in de klas via Parro. Wij zetten hulpouders bij voor onderwijsleeractiviteiten.	Wij organiseren in samenwerking met de Ouderraad Blink thema afsluitingen voor ouders, kinderen en het team. Wij stellen ouders tijdens het kerstdiner van de leerlingen in de gelegenheid samen te komen in samenwerking met de Ouderraad. Wij organiseren inloopochtenden om ouders een kijkje te geven in de klas. Wij geven ouders digitaal wekelijks een kijkje in de klas via Parro. Wij zetten hulpouders bij voor onderwijsleeractiviteiten.



Ouderbetrokkenheid	Wij optimaliseren de samenwerking met ouders en vergroten de ouderbetrokkenheid in samenwerking met het bestuur en Peter de Vries.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Startbijeenkomst met de directie</li> <li>2. Intake</li> <li>3. De professionalisering van de medewerkers.</li> <li>4. Het uitvoeren van een nulmeting ouderbetrokkenheid</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Een ontwerpbijsamenkomst met medewerkers en ouders.</li> <li>6. Het inrichten van een denktank ouderbetrokkenheid.</li> <li>7. Een kwaliteitsevaluatie-instrument waarin ouders zowel bij het plan- als evaluatieproces samen met de school een actieve rol krijgen.</li> </ol>		
--------------------	--	--	---	--	--

Jaarlijks maken wij een jaarplan, gebaseerd op de meerjarenplanning in het schoolplan. Het jaarplan geeft ons de gelegenheid eerdere activiteiten te evalueren en te borgen, concrete activiteiten te benoemen die dat jaar plaatsvinden en de meerjarenplanning zo nodig bij te stellen. Ook kan de inzet van personeel en financiën voor dat schooljaar afgestemd worden op deze activiteiten. In het jaarplan komen naar voren: welke doelen worden bereikt, welke activiteiten worden uitgevoerd, het tijdschema waarbinnen de activiteiten plaatsvinden, wie betrokken zijn en wie verantwoordelijk is voor het proces, wanneer het doel bereikt moet zijn wat de kosten zijn van de activiteiten, en hoe en wanneer de activiteiten geëvalueerd worden.

De meerjarenplanning is bewust globaal ingevuld, omdat wij dit schoolplan als een levend document beschouwen en omdat wij bij de start van het invullen van het schoolplan nog volop bezig zijn met het koersplan. Wij willen een dynamisch cyclisch verband tussen het koersplan, schoolplan en jaarplannen, waarin deze documenten werken als continu communicerende vaten. Zodoende zal de jaarplanning binnen onze school en de stichting een belangrijke plek innemen. Door deze kortdurende cyclussen, hierin onze bedoeling steeds centraal stellen, kunnen wij proactief en effectief reageren.

Thema	Doelstelling 2027	Acties 2023-2024	Acties 2024-2025	Acties 2025-2026	Acties 2026-2027
<b>Scholingsprogramma</b>					
4-dimensionaal onderwijskundig werken	OBS de Pijlstaart werkt opbrengstgericht 4D	Scholing directie / IB €3670,-	Scholing team		
Mediawijsheid	Mediawijsheid is onderdeel van het curriculum op school naast de Kanjertraining.	Nascholing Mediacoach € 187,-	Nascholing Mediacoach € 187,-	Nascholing Mediacoach € 187,-	Nascholing Mediacoach € 187,-
E-wise	Wij faciliteren hoogwaardige en effectieve professionele ontwikkelingsmogelijkheden aan het team.	E-wise scholingsaanbod koppelen aan het schoolplan en jaarplan. Opnemen in jaarkalender € 7000,-	E-wise scholingsaanbod koppelen aan het schoolplan en jaarplan. Opnemen in jaarkalender € 7000,-	E-wise scholingsaanbod koppelen aan het schoolplan en jaarplan. Opnemen in jaarkalender € 7000,-	E-wise scholingsaanbod koppelen aan het schoolplan en jaarplan. Opnemen in jaarkalender € 7000,-
Professionele Cultuur	Wij doen wat we zeggen volgens de gemaakte afspraken in "Schoolafspraken personeel"	Organiseren en begeleiden startdag Hogeschool Leiden € 2235,-			
Rekenen	Wij werken met een nieuw digitaal en schriftelijk middel om de rekenkundige inzichten bij onze leerlingen optimaal te ontwikkelen.	Implementatie WIG5 €...,- Opleiding twee rekenspecialisten € 5000			
Opleidingsschool	Wij zijn een opleidingsschool	Collegegeld € 2400,- Studieboeken €...,-			

### **Bijlage 3: Gerelateerde documenten**

#### **Gerelateerde documenten school: route medezeggenschap (MR)**

- meerjarenplan, jaarplan
- jaarverslag (evaluatie meerjarenplan, onderwijsleerproces, e.d.)
- uitkomsten en analyse tevredenheidsonderzoeken
- beschrijving ouder- leerlingenpopulatie
- kwaliteitszorg: kwaliteitskaarten (incl. nulmeting)
- RI&E/ Arbomeester (inclusief ziekteverzuim)
- Zorgplan, trendanalyses (leerlingenzorg)
- Schoolondersteuningsprofiel SOP
- scholingsplan (schoolspecifiek)

#### **Gerelateerde documenten bestuur: route medezeggenschap (GMR)**

*Onderstaande documenten volgen op de website van stichting AURO en zij wel al op te vragen bij de directie van OBS de Pijlstaart.*

- strategisch beleidsplan
- competentiecyclus
- scholingsplan (bestuur)
- veiligheidsplan
- protocol schorsen en verwijderen
- protocol medisch handelen
- protocol zij-instromers
- protocol PO-VO