



Jaarplan 2023-2024  
De Meander

## Missie, visie en strategie van de Meander

### Onze missie

We leiden kinderen op voor succes in het vervolgonderwijs en zorgen dat ze als stevige wereldburgers onze school verlaten. Het doel van het onderwijs dat wij bieden is om iedere dag het maximale uit het kind te halen. Dat betekent niet dat eind groep 8 ieder kind naar het gymnasium gaat, maar wel dat we er alles aan doen om kinderen zo goed mogelijk te laten leren en hen te laten schitteren binnen de eigen mogelijkheden. De grondhouding om met elkaar (school, ouders en omgeving) aan onze missie te werken wordt versterkt door:

- Geloof in de mogelijkheid van iedereen om succes te behalen
- Respect voor onszelf, elkaar en de omgeving
- Eerlijkheid ten opzichte van jezelf en de ander
- Een hoge mate van vertrouwen in elkaar

### Dromen, durven en doen op de Meander

Wij brengen talenten van leerlingen tot ontplooiing waardoor ze in een veranderende maatschappij kunnen functioneren als een zelfstandig, flexibel, creatief, harmonieus en gelukkig persoon. We zijn nieuwsgierig en onderzoekend en stimuleren deze houding ook bij onze leerlingen. We werken vanuit onze kernwaarden:

Daltononderwijs, doelgericht, zelfstandigheid, samenwerken en vrijheid (in gebondenheid). De Meander heeft samen met de ouders gekozen voor Daltononderwijs, omdat we een bepaalde visie hebben op de maatschappij, op hoe je daarin als mens zou moeten staan en functioneren. Daarop is een visie gebaseerd op onderwijs en opvoeding aan kinderen. Die visie is terug te vinden in de algemene uitgangspunten van het Daltononderwijs.

### Wat is onze visie?

Onze visie is gericht op toekomstbestendig leren met kennis en vaardigheden als basis. Wij realiseren dit vanuit onze visie-pentagoon, waarin onze gezamenlijke visie is weergegeven:

1. Visie op leren: We richten ons in ons onderwijs op drie gebieden: de cognitieve ontwikkeling, de persoonlijke ontwikkeling (ik) en de ontwikkeling als burger (samen). Uit onderzoek weten we dat kennis bij alle drie de gebieden voorwaardelijk is om te leren en vaardigheden te oefenen. Hierbij werken we vanuit hoge mate van ouder- en maatschappelijke betrokkenheid. Ieder kind ontvangt een goed, effectief en uitdagend aanbod passend bij het curriculum. Instructie (EDI / GRIMM), (in)oefening en toetsen in samenhang met de leerdoelen. We streven ernaar dat alle kinderen dit aanbod behalen door controle van begrip en begeleiding naar eigen behoefte te geven, waarbij wij hoge normen en verwachtingen hebben van onze kinderen. Differentiëren doen we door sommige kinderen meer tijd te geven om iets te leren, meer te oefenen en de mogelijkheid om daarbij ondersteund te worden (door samen te werken met de leraar of klasgenoten). Daarnaast dagen we kinderen die de stof beheersen elke les voldoende uit.

2. Visie op organiseren: Autonomie, eigenaarschap en verantwoordelijkheid stimuleren we bij kinderen en leerkrachten. Onze school heeft een duidelijke structuur: er is een doorgaande lijn qua regels en afspraken welke vastgelegd zijn in kwaliteitskaarten. Op onze school werken we met leerteams zodat we met elkaar een professionele leergemeenschap vormen.

3. Visie op het kind: Ieder kind moet kunnen leren in een veilige en ondersteunende leeromgeving, welbevinden van een kind vormt de basis om talenten en leermogelijkheden van kinderen te benutten. De school is de wereld in het klein, waarin wij kinderen leren om het zelf te doen en te leren van fouten.

4. Visie op professionaliseren: De leerkrachten en schoolleider hebben een hoog niveau van samenwerken en communicatie, waarbij ze gerichte professionele scholing volgen om zichzelf en elkaar te ontwikkelen. Er is een cyclische controle op de kwaliteit van het leren en lesgeven. Wij hebben een onderzoekende houding, gericht op vernieuwing en verbetering van ons onderwijs. We onderzoeken nieuwe inzichten en maken keuzes zonder onze focus op leren en onze doelstellingen uit het oog te verliezen. We garanderen dat alle kinderen effectief leren doordat leraren zich continu professionaliseren en datagericht werken, het management effectief leiderschap toont, alle ouders op de hoogte zijn van de ontwikkeling van hun kind en de ontwikkeling van de school waarin we samenwerken met externen professionals.

5. Visie op veranderen: Veranderingen zijn gericht op het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs in met name de kernvakken (Taal, spelling, lezen, rekenen en schrijven), om 'kansengelijkheid' te voorkomen. Op onze school worden veranderingen gemaakt op wenselijkheid, waarbij keuzes weloverwogen en met onderbouwing gemaakt worden. Wij laten kinderen kennis maken met technologische veranderingen zoals social media en groepsdruk, maar waken voor het opnemen in het curriculum. Veranderingen worden vanuit een duidelijk plan en een haalbare planning vormgegeven, waarbij we de tijd nemen om tot keuzes te komen en veranderingen te borgen.

### Waarom daltononderwijs?

Ieder mens is in staat tot het dragen van verantwoordelijkheid voor zichzelf en voor zijn omgeving. Dit is een voorwaarde om goed te kunnen functioneren in een democratische samenleving. Volgens de Daltonpedagogiek zijn leerlingen in principe in staat om verantwoordelijkheid te dragen, onder andere voor hun eigen ontwikkeling. Dat gebeurt stap voor stap, met heldere afspraken tussen leerkracht en individuele leerling, leerkracht en groep en leerlingen onderling. Binnen ons Daltononderwijs maken wij bewuste keuzes in het aanbieden van zelfstandige leerling- en leerkracht gebonden lessen.

Vijf daltonpijlers vormen het fundament voor onze aanpak van het onderwijs in de school: verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, samenwerken, reflectie en doelgericht leren. Zij vormen de basis voor de manier waarop wij met kinderen willen omgaan.

Daltonschool De Meander vindt verantwoordelijkheid essentieel voor de ontplooiing van de persoonlijkheid van een mens. Leerlingen leren met verantwoordelijkheden om te gaan binnen de ruimte die wij hen bieden (vrijheid in gebondenheid). Wij willen

leerlingen opvoeden tot zelfstandig denkende mensen die hun verantwoordelijkheden ten opzichte van zichzelf en anderen niet uit de weg gaan.

Op onze school proberen we een sfeer te scheppen waarin ieder mens zich geaccepteerd en gerespecteerd voelt. De aandacht die deze aspecten krijgen, loopt als een rode draad door de school. Leerlingen moeten zowel bij de leerkracht als bij elkaar terecht kunnen. Een goede basis van onderling vertrouwen is hierbij van groot belang. We streven naar een onderwijsleersituatie die het mogelijk maakt om een continu leerproces te bewerkstelligen op het gebied van sociale, emotionele, cognitieve, motorische en creatieve aspecten.

Wij zijn voortdurend bezig een onderwijsconcept vorm te geven dat recht doet aan iedere leerling. Daarbij houden we zoveel als mogelijk rekening met de eigen aard van de leerlingen en met hun verschillen in ontwikkeling, begaafdheid, belangstelling en motivatie.

De huidige maatschappij vraagt mensen die kunnen ontwerpen, kunnen plannen en vooruitzien. Mensen die initiatief tonen en ondernemend zijn en zich bewust zijn van de democratische processen die onder besluitvorming liggen en daaraan ook kunnen deelnemen. Op de Meander zetten leerlingen hun eerste stap naar deelname aan deze maatschappij. Behalve het individuele en gedifferentieerde cognitieve leerstofaanbod, willen we dat leerlingen interactieve vaardigheden ontwikkelen en deze vanzelfsprekend gaan vinden. Binnen het Daltononderwijs zijn leeropbrengsten en de persoonlijke ontwikkeling van de leerlingen onlosmakelijk met elkaar verbonden om te komen tot 'een mens zonder vrees' (of zoals Helen Parkhurst zei: "*The fearless human being*"). Hierbij vormt onderling vertrouwen de basis.

Het daltononderwijs stelt zich ten doel om het onderwijs efficiënter in te richten door de kerndoelen met betrekking tot de leerinhouden van het onderwijs af te stemmen op de behoeften, interesses en competenties van leerlingen.

Een daltonleerkracht leidt dit leerproces waar het nodig is en begeleidt het waar dat kan. Hij of zij stelt zich ten doel om het zelf werken en het met elkaar werken van leerlingen in een veilig pedagogisch klimaat te bevorderen door hen daartoe de ruimte te geven. Een daltonleerling stelt zich ten doel om op een ondernemende en onbevreesde wijze zich kennis en vaardigheden eigen te maken (Zie ook de website van de Nederlandse Dalton Vereniging: <https://dalton.nl/>)

### Onze kernwaarden:



## Onze strategie:

Wij werken als Professionele Leergemeenschap (PLG). Vanuit het werken in leerteams werken wij aan het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs.

Met behulp van de toegekende subsidie “verbeteren basisvaardigheden”, willen wij het activiteitenplan (dat start schooljaar is opgesteld naar aanleiding van de E-toetsen) in schooljaar '23-'24 en schooljaar '24-'25 uitvoeren, zodat eind schooljaar schoolbreed de leeropbrengsten voldoen aan de vastgestelde ambities.

## Formatie

Beschikbare WTF voor schooljaar 2023-2024: 12,42640

Er zijn het aankomende jaar: 10 groepen (3 kleutergroepen, groep 3A, 3B, 4,5,6,7,8) (Extra groep 3; klassenverkleining; deel bekostiging NPO-gelden/subsidie 'Versterken basisvaardigheden')

Funcities	Aantallen	FTE	Subsidie
Directeur	1	0,8	
IB	1	0,6	
Leerkrachten LB	8	5,0	
Leerkrachten LC	4	4,5	0,4 (M.L.)
Onderwijsassistenten	1		0,4 (M.D.) 0,6 (Derec)
LIO student	1		0.2/0,6
Conciërge	1	0,2	
Administratief medewerker	1	0,1	
Schoonmaakster	1	(0,44)	
Begeleider Passend Onderwijsarrangementen (0,275) + leraarondersteuner (0,725)	1	1,0	
Vakleerkracht gym	1	0,2	
	TOTAAL	12,4	

Leeftijdsopbouw team	
Aantal personeelsleden	22
Verhouding man/vrouw	3/19
Leeftijd 20 - 34	4
Leeftijd 35 - 44	6
Leeftijd 45 - 54	8
Leeftijd 55 - 64	3

**Doelen voor het schooljaar 2023-2024****Doel 1:**

Leeropbrengsten van de vakken Rekenen en Begrijpend lezen voldoen aan de vastgestelde schoolambities.

**Kernwaarden: SAMENWERKEN, DOELGERICHT**

**Doel 2:**

Alle leerkrachten kunnen leerresultaten analyseren en interventies toepassen op individueel en/of groepsniveau op basis van observaties en analyses.

**Kernwaarden:  
ZELFSTANDIGHEID, SAMENWERKEN, VRIJHEID (IN GEBONDENHEID)**

**Doel 3:**

Wij geven goed daltononderwijs. Dat is zichtbaar in de klassen en de school door de afgesproken doorgaande lijn.

**Kernkwaliteit: DALTONSCHOOL**

**Doel 4:**

Het vakgebied Engels wordt conform de Robijn-ambities invulling gegeven.

**Kernwaarden: DOELGERICHT, ZELFSTANDIGHEID, SAMENWERKEN**

## Uitwerking doelen in actieplannen:

Doel 1 Leeropbrengsten van de vakken Rekenen en Begrijpend lezen voldoen aan de vastgestelde schoolambities.	
Resultaatgebied	VS1 Veiligheid, VS2 Schoolklimaat en OP 1 Aanbod
Huidige situatie & aanleiding	<p>De eindresultaten op het gebied van Rekenen en Begrijpend lezen zijn onder de landelijke norm. Er moet onderzocht worden hoe we onze resultaten schoolbreed verbeteren en de basis kunnen zijn voor goede eindopbrengsten bij de doorstroomtoets.</p> <p>De Meander heeft de subsidie 'Versterken basisvaardigheden' toegewezen gekregen voor de komende twee schooljaren.</p>
Gewenste situatie & doel	<p>Vanuit goed opgebouwde lessen (EDI), het analyseren van de leeropbrengsten en het inzetten van de juiste interventies, willen wij de leeropbrengsten verhogen door goede rekenlessen en Close reading lessen te implementeren en borgen.</p> <p>De Cito-E-toetsen worden geanalyseerd (schoolbespreking woensdag 21 juni 2023), interventies worden vastgelegd in de groepsplannen en het actieplan 'verbeteren basisvaardigheden'.</p>
Activiteiten (ook: wanneer en wie)	<p>Omgangsprotocol/ anti-pestprotocol / Veiligheidsprotocol samenvoegen, dit vormt de basis om een veilig leer- en werkklimaat neer te zetten als basis. Deze basis wordt versterkt door de KiVa-methode (zie kwaliteitskaart KiVa). De KiVa-monitor wordt geanalyseerd door het KiVa-team en besproken met de groepsleerkracht(en), waar nodig vinden interventies plaats.</p> <p>Door te werken vanuit 'Lesson Study' en interventies in te zetten die vanuit wetenschappelijke inzichten (evidenced based) ons onderwijs verbeteren en versterken. Interventies worden vastgelegd in de groepsplannen</p> <p>De professionaliseringsactiviteiten worden afgestemd op de geobserveerde lessen middels de afgesproken Robijn-Kijkwijzer.</p> <p>Begrijpend Lezen (Close Reading):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expertis (Karin Versloten) rond de scholing Close reading (C.R.) af</li> <li>• In de leerteams wordt d.m.v. Lesson Study gewerkt aan het verbeteren van de lessen op het gebied van C.R. en rekenen</li> <li>• Collegiale Consultatie wordt structureel ingezet om van elkaar te leren; meer observeren bij elkaar (Collegiale consultatie inroosteren in het vergaderrooster, Lesson study in de leerteams (werken met maatjes?); aandacht voor geen oordeel maar voor positieve feedback, versterken van de lessen, observaties met de Robijn kijkwijzer twee keer per jaar)</li> <li>• De taken van de werkgroep Close Reading worden vastgelegd in de kwaliteitskaart Close Reading</li> <li>• De collectie 'Samenleesboeken' wordt uitgebreid, taalrijke boeken worden aangeschaft</li> <li>• Naast Close Reading ook oefenen Begrijpend Luisteren/Lezen inroosteren</li> </ul> <p>Rekenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het Beleidsplan Rekenen wordt besproken met het team, afspraken worden vastgelegd in een Kwaliteitskaart rekenen</li> <li>• Er wordt meer geautomatiseerd worden. Automatiseren groepsdoorbrekend oefenen</li> <li>• Barekatoets wordt jaarlijks afgenomen (opnemen in de toetskalender), interventies als een bouwsteen ontbreekt bij een leerling. Gebruik remediërende materialen moet verder geborgd worden.</li> <li>• De rekencoördinator wordt gefaciliteerd in het observeren van rekenlessen en coaching collega's in het nog meer adaptief lesgeven volgens EDI met instructiebordjes.</li> <li>• De rekencoördinator schoolt het team bij over diverse rekenproblemen zodat dit sneller herkend wordt en het didactisch handelen hier sneller op afgestemd kan worden.</li> <li>• De rekencoördinator oriënteert zich samen met het team op een Rekenkast</li> <li>• De leerkrachten kunnen sneller diverse rekenproblemen kunnen herkennen)</li> </ul>

	<p>Expertis wordt ingezet om het werken in leerteams te verbeteren; werken als PLG (Professionele leergemeenschap)</p> <p>Scholing Expertis Close Reading wordt voortgezet (borgen)</p>
Consequenties organisatie	Er worden taakuren toegekend aan de betrokken experts
Consequentie scholing	<p>Groep 1 t/m 8 en IB+directie+OA</p> <p>Professionalisering voor het team vanuit de onderwijsbegeleidingsdienst <u>Expertis</u> zijn gericht op kennisoverdracht over 'goed onderwijs', het goed kunnen werken in leerteams, het versterken van de lessen vanuit EDI en het geven van goede lessen begrijpend lezen ('Close Reading').</p>
Betrokkenen (wie)	Team; leerteams; SMT
Eigenaar (wie)	Voorzitters leerteams
Kosten (hoeveel)	<p>Afhankelijk van vrij roosteren leerkrachten (eerst intern oplossen) en begeleiding vanuit Expertis (leerteams), deze kosten worden opgenomen in het actieplan 'Verbeteren basisvaardigheden'</p> <p>Studiedag Close reading is geboekt op 2023, dit schooljaar geen extra kosten.</p> <p>Schooljaar 2024-2025 inroosteren studiedag gericht op 'Schrijven in relatie tot Begrijpend lezen'</p>
Meetbaar resultaat	Tevreden over de opbrengsten schoolbreed en specifiek de resultaten op de doorstroomtoets. (De streefdoelen zijn vastgelegd in 'Bepalen van schooleigen doelen- PO-raad')
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	<p>Tijdens de leerteams wordt stavaza besproken (bijvoorbeeld na een methodetoets).</p> <p>Tijdens de twee geplande schoolbesprekingen wordt geëvalueerd en waar nodig plan bijgesteld.</p>
Borging (hoe en wanneer door wie)	De voorzitters zijn verantwoordelijk, het SMT eindverantwoordelijk. Het is de bedoeling dat de collega's die ook betrokken zijn eigenaarschap tonen zodat iedereen verantwoordelijk wordt en blijft.

## Doel 2

**Alle leerkrachten kunnen leerresultaten analyseren en interventies toepassen op individueel en/of groepsniveau op basis van observaties en analyses.**

Resultaatgebied	OP 2 Zicht op ontwikkeling
Huidige situatie & aanleiding	Schooljaar 22-23 wordt voor de laatste maal gewerkt met CITO 3.0. CITO 3.0 is niet meer leverbaar en het huidige LVS voor kleuters is niet meer passend volgens de vastgestelde eisen van de onderwijsinspectie. Er moet schoolbreed overstapt worden op een nieuw leerlingvolgsysteem
Gewenste situatie & doel	Schooljaar 23-24 is KIB&LIB geïmplementeerd. Team is geschoold en er is optimaal zicht op de ontwikkeling van iedere leerling en iedere groep.
Activiteiten (ook: wanneer en wie)	<p>Woensdag 1 november (LIB A) en maandag 29 januari (LIBB) wordt het team geschoold door een trainer van CITO. Het eerste deel omvat het gebruik. Het tweede deel zoomt in op analyses.</p> <p>Donderdag 22 juni volgen de kleuterleerkrachten een Webinar (KIB), daarna wordt bepaald of extra scholing najaar 2023 nodig is</p>
Consequenties organisatie	Scholing, overlegmomenten, cultuurverandering (van papier naar digitaal, nieuwe omgeving), nieuwe analyses, groepsbesprekingen en bijbehorende presentaties. Doorstroomtoets, ander moment van advisering, aanpassen tijdsplan groep 8 op jaarkalender
Consequentie scholing	Alle betrokkenen in de school volgen de scholing van LIB & KIB
Betrokkenen (wie)	Leerkrachten, OA met lesgevend taken (toelage), IB en directie
Eigenaar (wie)	Reny en Annemieke (en leerkrachten BB, met name voor tijdsplan leerkrachten groep 7 en 8)
Kosten (hoeveel)	€3000-
Meetbaar resultaat (Alleen voor grote doelen in fases opdelen)	Het doel is behaald als alle betrokkenen de weg hebben gevonden binnen LIB/ KIB, als de analyses van goede kwaliteit zijn zodat er uitstekend zicht is op de ontwikkeling, stagnatie in ontwikkeling wordt voorkomen door het toepassen van de juiste interventies en het didactisch handelen goed afgestemd wordt (school-groep-leerling behoeften)
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Voorafgaand aan het 1 <sup>ste</sup> en 2 <sup>de</sup> rapport wordt LIB & KIB geëvalueerd. Na iedere scholing, toetsmomenten, analysemomenten, plannen voor didactisch handelen en groepsbesprekingen (presentaties) worden indien nodig knelpunten met elkaar besproken.



Borging (hoe en wanneer door wie)	Reny en Annemieke (invoering) en alle betrokken leerkrachten (uitvoering) en de ICT-coördinator(technisch)
-----------------------------------	--

<p>Doel 3</p> <p>Wij geven goed daltononderwijs. Dat is zichtbaar in de klassen en de school door de afgesproken doorgaande lijn.</p>	
Resultaatgebied	OP 1 aanbod en OP 2 zicht op ontwikkeling
Huidige situatie & aanleiding	Mede door de wisselingen in het team, de twee coronajaren en het werken aan de leeropbrengsten vanuit bewezen effectief onderwijs (EDI), zijn daltonactiviteiten een beetje op de achtergrond geraakt. De aangekondigde daltonvisitatie op dinsdag 26 september 2023 is aanleiding om onze visie op daltononderwijs en de wijze waarop wij de daltonwaarden laten terugkomen in ons onderwijs, aan te scherpen
Gewenste situatie & doel	Schooljaar 23-24 is het handboek dalton geactualiseerd, worden afspraken en activiteiten vastgelegd in een kwaliteitskaart en behalen we na de visitatie het keurmerk dalton voor de komende vier jaar. Een groot deel van het team is dalton geschoold en kan het gedachtengoed van dalton verweven in het onderwijs in zijn/haar groep
Activiteiten (ook: wanneer en wie)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De filosofische gedachte van Dalton moet levend gehouden worden (Delen literatuur)</li> <li>• Het daltonbeleidsplan/professioneel statuut wordt ieder schooljaar door de daltoncoördinator en het team bekeken; bij veranderingen wordt de MR geïnformeerd</li> <li>• De creatieve ontwikkeling moet blijvend gestimuleerd worden, talenten moeten meer ingezet worden (bijvoorbeeld via Kunst-Kick; Meander got's talent)</li> <li>• Meer klassen doorbrekend werken in onderbouw en bovenbouw (b.v. Tutorlezen, oefentijd automatiseren, lessen in een andere groep bijwonen; HB-aanbod; welke instructie heb je nodig en waar kun je die halen?)</li> <li>• We willen de manieren van reflecteren op De Meander verder uitbreiden en daar een doorgaande lijn in krijgen.</li> <li>• We willen het (groepsdoorbrekend) samenwerkend leren (nog) meer aandacht geven (Passend bij de doorgaande lijn Coöperatieve werkvormen).</li> <li>• Jaarplanning/weekroosters goed bekijken: Waar is ruimte voor reflectie en planning, tijd voor een gesprekje met kinderen (coaching gesprekken groep 7 &amp; 8 minimaal twee keer per jaar, geven van feedback)? Reflecteren op opbrengsten en persoonlijke ontwikkeling. Ik-doelen formuleren. Ambitiesgesprekken invoeren in de bovenbouw. Leerlingen betrekken in hun vervolgstappen en deze gezamenlijk plannen.</li> <li>• Collegiale consultatie en/of bezoeken van een andere daltonschool</li> <li>• Doorgaande lijn aanscherpen in het format dat gebruikt wordt voor de weektaak; (verplichte) keuzetaken. In het leerteam keuzes maken en kijken naar de mogelijkheden van digitalisering.</li> <li>• Omgang met materialen punt van aandacht</li> <li>• Ontwikkelen van een gedigitaliseerde weektaak?</li> </ul> <p>Afspraken vastleggen in een kwaliteitskaart Dalton</p> <p>Borgen doorlopende lijn en gemaakte afspraken op een A4-tje! (Naast het Handboek Dalton), zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• -Gebruik daltonbord: creëren van een doorlopende, sterke leerlijn. Afspraken, vormgeving en inhoudelijk afspraken maken (kwaliteitskaart daltonbord). Presentatie Onderbouw!</li> <li>• -Kwaliteit van reflecteren op leerdoelen; dag en weektaak. Meer reflecteren: op het werk (voortijdens-na), op het nakijken, op (keuze) situaties etc. Kwaliteit feedback verbeteren</li> <li>• Afspraken vastleggen (kwaliteitskaart reflecteren ontwikkelen)</li> <li>• -Doorgaande lijn maatjessysteem.</li> <li>• -Close-reading-lessen/teksten/ thema's aanpassen aan de interesses van je groep</li> </ul> <p>Aanbevelingen vanuit de visitatiecommissie meenemen in onze kwaliteitskaart.</p>
Consequenties organisatie	Overlegmomenten in leerteam, borgen van de daltonactiviteiten Training/opleiding faciliteren
Consequentie scholing	Wanneer ben je een Daltonleerkracht? Iedereen Daltonwijs maken; schooljaar 24-25 weer een Daltonscholing inzetten (opleiding/cursus/Webinar) om het Daltoncertificaat te halen NB Wie hebben er een daltoncertificaat? (Inventariseren en delen team)
	Presentatie Onderbouw in team over gebruik daltonbord (Marcella en Josée) Oriëntatie op scholing schooljaar 2024-2025; wat doen de teamleden die al een daltoncertificaat hebben?
Betrokkenen (wie)	Leerkrachten, OA met lesgevende taken (toelage), IB en directie
Eigenaar (wie)	Annemieke en dalton coördinator

Kosten (hoeveel)	Voor schooljaar 2023-2024 geen, voor schooljaar 2024-2025 offertes opvragen (Helen de Loor-HCO-onderwijsadvies)
Meetbaar resultaat (Alleen voor grote doelen in fases opdelen)	Het doel is behaald als alle betrokkenen kennis hebben genomen van het gedachtegoed van Helen Parkhurst, de doorgaande lijn in afspraken (zie Daltonhandboek/Professioneel statuut/Kwaliteitskaart Dalton) volgt en de daltonvisitatie ziet als een 0-meting om het daltononderwijs en verbeterpunten weer aan te scherpen. Ontvangen keurmerk en zichtbaarheid in klas en school
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Eindgesprek daltonvisitatie, visitatieverslag bespreken in leerteams en actiepunten vastleggen in een verbeterplan.
Borging (hoe en wanneer door wie)	Dalton coördinator (aansturing), alle betrokken leerkrachten (uitvoering), voorzitters leerteams (evaluatiemomenten). Afspraken staan in het professioneel statuut en daltonhandboek.

<b>Doel 4</b>	
<b>Het vakgebied Engels wordt conform de Robijn-ambities invulling gegeven.</b>	
Resultaatgebied	OP 1 Aanbod en OP 2 Zicht op ontwikkeling
Huidige situatie & aanleiding	Op De Meander zien (visie) wij Engels vanaf groep 1 als basisvak. In de praktijk geven wij in alle groepen twee Engelse lessen per week. De Meander meldt zich aan om in 2024 in aanmerking te komen voor de visitatie. Zo krijgen wij een nulmeting en krijgt de school zicht wat op goed gaat en beter kan.
Gewenste situatie & doel	Het behalen van het VVTO-E certificaat, dat kinderen zich vrij voelen Engels te spreken, dat er in tijd voldoende Engels wordt aangeboden (waaronder CLIL). Er worden twee Engelse middagen gepland in de jaarkalender. In schooljaar 2023-2024 is er een definitief beleidsplan Engels op De Meander.
Activiteiten (ook: wanneer en wie)	Start schooljaar: afspraak met Helen de Lange (bovenschools coördinator Engels) Wanouk woont de Engelse vergaderingen bij, aangestuurd door de Robijn-werkgroep Engels) Voorjaar 2024: Eerste visitatie (MoniekEarlybird/Nuffic)
Consequenties organisatie	Het team wordt voorbereid op de eerste en uiteindelijke echte visitatie. Het Engelse onderwijs wordt verrijkt door met aandachtig zelf CLIL lessen te ontwikkelen (Lesson Study)
Consequentie scholing	De collega's worden ondersteund door de expertise van Moniek/Helen. Klaas Hoorn van De Marnixacademie biedt indien gewenst het team een training aan zodat de lesinhoud effectiever en verrijkt wordt. Teamleden kunnen zich inschrijven voor een werkbezoek in Engeland.
Betrokkenen (wie)	Het hele team
Eigenaar (wie)	Wanouk (bovenbouw) en Josée (onderbouw)
Kosten (hoeveel)	Nader te bepalen (na offerte/vanuit aangevraagde subsidie Robijnbreed)
Meetbaar resultaat (Alleen voor grote doelen in fases opdelen)	Eind schooljaar 23-24 eerste visitatie afgerond. Er wordt een plan opgesteld n.a.v. de visitatie, aandachtspunten en verbeterpunten vanuit de screening worden hierin meegenomen. Alle leerlingen uit groep 8 eind schooljaar naar het VO gaan met een getuigschrift Engels. Schooljaar 24-25uitvoering plan van aanpak, schooljaar 25-26 is het keurmerk VVTO-Engels behaald.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Tijdens het leerteam wordt stavaza besproken. Lesson Study en collegiale consultatie wordt ingezet.
Borging (hoe en wanneer door wie)	De coördinatoren Engels blijven eindverantwoordelijk. De voorzitters over de leerteams. Het is de bedoeling dat de collega's die Engels onderwijzen zich eigenaar voelen zodat iedereen verantwoordelijk wordt en blijft. Afspraken zijn/worden vastgelegd in het beleidsplan Engels (en een kwaliteitskaart)

### Taken met betrekking tot doelen/actieplannen:

Naam	Taak	Taak
Reny	Intern begeleider	SMT Vertrouwenspersoon Anti-pestcoördinator
Romy	Onderbouwcoördinator(1-2)	SMT Schoolopleider Voorzitter leerteam
Carla	Middenbouwcoördinator (3-4)	SMT Voorzitter leerteam
Melanie	Bovenbouwcoördinator (5-6-7-8)	SMT Begrijpend lezen coördinator Voorzitter leerteam
Lara		SMT
Sabina		Rekencoördinator, ICT
Julie		Lees coördinatie (BLINK, BOUW)
Reny, Elske, Mirjam	KiVa-team	
Annemieke	Directeur	SMT Preventiemedewerker

### Planning werkgroep

Gebruik deze tabel om taken in te zetten en af te strepen wanneer iets gedaan is. Houd dit een levend document. Zo weten alle werkgroepleden constant wat de stand van zaken is en houd je ook je directeur goed op de hoogte.

Wanneer	Wat	Wie
Gehele schooljaar	<b>Versterken van de basisvaardigheden, m.n. op het gebied van Begrijpend lezen (Close Reading) en Rekenen</b>	Experts Close Reading (Mirjam en Melanie)  Expert Rekenen (Sabina)  Voorzitters leerteams en SMT
Gehele schooljaar	<b>Implementeren KIB &amp; LIB</b>	Reny en Annemieke (en leerkrachten BB, met name voor tijdspad doorstroomtoets)
Aug, sept, okt	<b>Daltononderwijs</b>	Annemieke en dalton coördinator
Gehele schooljaar	<b>Engels</b>	Wanouk en team
Jan, febr, maart	<b>Oriëntatie op nieuwe taalmethode</b>	Carla, Julie, Nasim, Wanouk Lara



Tussen- en eindevaluatie per doel

Doel:

Tussenevaluatie december:

**Tussenevaluatie april**

Eind evalueren Juni

## Bijlage 1

- **Specifiek**: Omschrijf het doel duidelijk en concreet. Het doel moet gaan om iets waarneembaars, zoals een bepaalde actie of een bepaalde handeling. Maak ook de omvang duidelijk door het resultaat te duiden met een getal, bedrag, of percentage. Een specifieke doelstelling geeft antwoord op de zes w-vragen:
  - Wat willen we bereiken?
  - Wie zijn erbij betrokken?
  - Waar gaan we het doen?
  - Wanneer gebeurt het?
  - Welke delen van de doelstelling zijn essentieel?
  - Waarom willen we dit doel bereiken?
- **Meetbaar**: Maak het resultaat meetbaar. Je moet immers op een bepaald moment kunnen nagaan of het doel is bereikt. Hoeveel gaan we doen? En hoe kunnen we dat meten? Doe als dat kan een nulmeting, om de startsituatie te bepalen
- **Acceptabel**: Zorg ervoor dat het doel acceptabel is voor de mensen die ermee aan de slag moeten. Is er draagvlak voor wat er gaat gebeuren? Is het in overeenstemming met het beleid en met de doelstellingen van de organisatie? En zijn de betrokkenen bereid zich te verbinden aan de doelstelling? U kunt het draagvlak vergroten door mensen actief te betrekken bij het kiezen van de doelstelling en bij het formuleren ervan. Het is belangrijk om ze daarbij inspraak te geven. Vooral korte-termijndoelen moeten zo laag mogelijk in de organisatie worden bepaald.
- **Realistisch**: Maak het doel realistisch. Een onbereikbaar doel motiveert mensen niet. Een te makkelijk doel trouwens ook niet: dat daagt mensen niet uit. Het beste is om doelen te stellen die net boven het niveau van de persoon of de organisatie liggen. Vragen die helpen zijn: Is het doel haalbaar? Is het plan uitvoerbaar? Is de inspanning die dat vraagt aanvaardbaar? Hebben de betrokkenen wel voldoende know-how, capaciteit, middelen en bevoegdheden?
- **Tijdgebonden**: Een SMART-doelstelling heeft een duidelijke startdatum en einddatum. Wanneer beginnen we met de activiteiten? Wanneer zijn we klaar? Wanneer is het doel bereikt?

## Bijlage 2

### Ter info: KWALITEITSGEBIEDEN EN STANDAARDEN SCHOOLNIVEAU

<b>ONDERWIJSPROCES</b>
OP1 Aanbod
OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding
OP3 Pedagogisch-didactisch handelen
OP4 Onderwijstijd
OP6 Afsluiting
<b>VS VEILIGHEID EN SCHOOLKLIMAAT</b>
VS1 Veiligheid
VS2 Schoolklimaat
<b>OR ONDERWIJSRESULTATEN</b>
OR1 Resultaten
OR2 Sociale en maatschappelijke competenties
<b>SKA STUREN, KWALITEITSZORG EN AMBITIE</b>
SKA1 Visie, ambities en doelen
SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur
SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

**Ter info: Bijlage 3 (deze informatie zet je in bij het uitwerken van de activiteit)**

**In welke fase ben je met het veranderonderwerp bezig? Wat vraagt dat van jou en het team?**

Fasen van verandering (model Wensing & Grol, 2017)

1. Oriëntatie	Nieuwsgierigheid wekken; team op de hoogte brengen van de vernieuwing.
2. Inzicht	Team laten weten wat de vernieuwing inhoudt en wat het verschil is met 'werkwijze' nu. Er ontstaat een gevoel van urgentie.
3. Acceptatie	Team motiveren. Werken aan een positieve houding t.a.v. de vernieuwing. Besluit nemen om te veranderen.
4. Verandering	(deel van) team gaat met de verandering aan de slag. Op zoek gaan naar wat werkt. Delen en inspireren. Met en van elkaar leren.
5. Behoud	Verandering verankeren in de organisatie. Wordt onderdeel van bestaande routines. Waar nodig: borgen met kwaliteitskaarten (zo doen we dat).

### **Fasen in het veranderingsproces**

Wensing en Grol (2017) onderscheiden 5 fasen die een individu, groep of organisatie doorloopt om tot implementatie en integratie van een nieuwe werkwijze of innovatie te komen: Oriëntatie, inzicht, acceptatie, verandering en behoud.

- De oriëntatiefase is erop gericht dat de doelgroep op de hoogte is van (het bestaan van) de innovatie en dat de nieuwsgierigheid is gewekt.
- De inzichtfase is erop gericht dat de doelgroep weet wat de innovatie precies inhoudt en dat zij inzicht heeft in hoe deze verschilt van de eigen huidige werkwijze. In deze fase moet een gevoel van urgentie ontstaan.
- In de acceptatiefase gaat het erom dat de doelgroep gemotiveerd raakt om echt tot verandering over te gaan. Deze fase is gericht op een positieve houding ten aanzien van de innovatie, en het besluit om te gaan veranderen.
- In de veranderingsfase maakt de doelgroep (op beperkte schaal) een start met de innovatie en gaat het erom dat de doelgroep het gevoel krijgt dat deze werkt en haalbaar is.
- De laatste fase, het behoud, is erop gericht dat de innovatie onderdeel wordt van de bestaande routines en deze verankerd wordt in de organisatie.

### **Koplopers en achterblijvers**

Bij de implementatie van een nieuwe werkwijze zijn er vaak koplopers, achterblijvers en een middengroep. Deze groepen verschillen in hun drijfveren om te veranderen en hebben daarom een andere benadering nodig.



- Koplopers zijn snel te porren voor verandering, en kunnen daartoe worden aangezet met behulp van goede wetenschappelijk verantwoorde informatie, bijvoorbeeld via publicaties of scholing.
- De middengroep is meer gevoelig voor sociale druk, bijvoorbeeld via de mening van gerespecteerde collega's en opinieleiders. Deze groep bereik je door de inzet van sleutelfiguren, feedback van collega's en intercollegiale activiteiten.
- Achterblijvers staan sceptischer tegenover verandering. Waar koplopers intrinsiek gemotiveerd zijn tot veranderen, is de motivatie van de achterblijvers extrinsiek. Zij zijn gevoeliger voor dwang en druk en voor stimulans in de vorm van praktische steun, formele regelgeving of financiële prikkels (Wensing & Grol, 2017).

### **Selectie van strategieën**

Als je inzicht hebt in hoe de huidige praktijk afwijkt van de nieuwe werkwijze, welke doelgroepen er zijn, in welke fasen van het veranderingsproces zij zich bevinden en welke belemmerende en bevorderende factoren een rol spelen, kun je passende implementatiestrategieën selecteren. Omdat verschillende doelgroepen vaak in verschillende fasen van het veranderingsproces zitten, kom je meestal uit op een combinatie van meerdere strategieën.