



OBS de Wiksel
Schooljaarplan 2023 - 2024

Directeur	Esmee Steenge
Adres	It Grien 30
Plaats	HOUTIGEHAGE
Telefoon	0618186750
E-Mail	esmee.steenge@opo-furore.nl
Datum	9-11-2023

Inhoudsopgave

Borging	3
Onderwijs	4
Onderwijsproces (OP) // OP3 Didactisch handelen	4
Didactisch handelen	4
Differentiatie voor sterke leerlingen	6
Leren Zichtbaar Maken: Er is een 'berg' te leren	8
Onderwijsproces (OP) // OP1 Aanbod.....	10
Wereldoriëntatie en burgerschap	10
Onderwijsproces (OP) // OP2 Zicht op ontwikkeling.....	11
Portfolio.....	11
Onderwijsproces (OP) // OP4 Ondersteuning	12
Handelingsgericht werken.....	12

Borging

Leren Zichtbaar Maken: Er is een 'berg' te leren

-Aan het eind van deze planperiode, juni 2024 werken leerkrachten zichtbaar volgens de 10 denkkaders van Leren Zichtbaar Maken.

-Leerlingen laten aspecten van autonoom leergedrag zien (zie H2 schoolplan).

-Leerlingen kunnen antwoord geven op de vragen van zichtbaar lerende leerlingen:

Waar sta ik nu? Waar ga ik naar toe? Wat is mijn volgende stap?

Leerlingen kunnen feedback geven en ontvangen om zicht te krijgen op de antwoorden op bovenstaande vragen.

april	Evaluatie borgingsdocument instructiegedrag	Directie
apr - mei	afname lcalt tijdens een klassenbezoek	Directie

Didactisch handelen

Aanleiding voor dit project

In 2 van de 4 groepen zijn nieuwe leerkrachten gekomen. De ontwikkelingen die afgelopen jaar zijn gemaakt en de aanpak, het didactisch handelen willen we doorzetten. In het huidige team is een lerende houding en goede dynamiek. Het is goed om met elkaar verder aan de doorgaande lijn te werken, wat betreft het didactisch handelen. Elk teamlid doet dit in eigen ontwikkeling in het POP en ook teambreed gaan we hiermee verder.

Deze basis behoeft voortdurend aandacht om de basiskwaliteit op voldoende te krijgen en te behouden. De klassenbezoeken door directie en IB ondersteunen dit.

Huidige situatie

-Alle leerkrachten hebben kennis van het instructiemodel, echter worden verschillende fasen binnen het model overgeslagen of onvoldoende uitgediept tijdens de les. 2 leerkrachten zijn in schooljaar 2022-2023 met hun persoonlijke leerdoelen aan de slag geweest wat betreft het directe instructiemodel.

-In de meeste groepen besteden de leerkrachten expliciet aandacht aan de lesdoelen. Dit beperkt zich nog wel teveel tot de gegeven les. De leerkrachten hebben nog niet het einddoel of het eindniveau van de leerlingen voor ogen, men volgt hiervoor nog teveel de methode.

-Leerkrachten maken steeds meer duidelijk dat ze hoge verwachtingen van hun leerlingen hebben, dit moet nog verdiept worden.

-Tijdens de les worden de leerlingen te weinig gevolgd; Liggen de leerlingen op koers om het lesdoel te halen? Welke feedback is nodig om dit bij te sturen? De feedback die leraren geven beperkt zich vaak tot het product of het resultaat, terwijl juist procesgerichte feedback gericht op het leerproces effectiever is.

- Er wordt planmatig gewerkt aan de afstemming in instructie. Leerinhouden en onderwijsbehoeften van individuele leerlingen/arrangementen is in beeld. De ondersteuning die leerlingen krijgen is steeds meer gericht op extra instructie of andere instructievormen. Dit heeft effect op de betrokkenheid van de leerlingen bij de lessen en ook het efficiënt benutten van de les-/leertijd.

- De leerkrachten spreken nog niet de juiste leertaal (LZM)

-Geconcludeerd is dat de behaalde resultaten niet passen bij de schoolweging

Uiteindelijk gewenste situatie

-Begrijpen hoe het instructiemodel (IGDI) werkt

-Wordt het instructie model goed ingezet; de fasen worden allemaal doorlopen en de technieken worden gedurende de lessen ingezet. Verschillende technieken die het leren versterken en de leerlingen activeren.

-Worden de lessen vanuit een duidelijk doel gegeven en hebben de leerkrachten er zicht op dat de doelen ook worden gehaald. Het doelgericht werken is in alle facetten van de les merkbaar (denk aan de opdrachten die gekozen worden bv.)

-Is de structuur in de lessen goed zichtbaar, waardoor de leerlingen meer betrokken zijn tijdens de lessen

- Kunnen de leerkrachten voor leer- en lesdoelen met de leerlingen succescriteria opstellen

-Tijdens de lessen wordt er formatief geëvalueerd en ontvangen de leerlingen feedback op het leerproces. Hiermee worden de leerlingen meer eigenaar van hun ontwikkeling en stuurt de leerkracht meer richting de einddoelen van de individuele leerling en de groep

-Leerkrachten leren de leerlingen in praatmaatjes elkaar feedback geven.

-Stemmen de leerkrachten af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen, zij maken d.m.v. hun

didactische aanpak het verschil voor leerlingen

-Vindt er afstemming plaats op instructie, tijd, verwerking en ook op leerinhoud

-Is het lesdoel, de instructie en de verwerking in lijn met elkaar

-Is er een doorgaande lijn wat betreft het didactisch handelen, wat maakt dat de leerlingen effectief, goed onderwijs krijgen

Doelen voor dit jaar

-Formuleren de leerkrachten heldere doelen in concept en vaardigheid

-Wordt het begrip van de leerlingen gecontroleerd (eerst instructie dan pas vragen stellen, voldoende denktijd geboden, willekeurige beurten en inzet van wisbordjes)

-Gebruiken de leerkrachten de leertaal

-Is extra ingezoomd op afstemming tijdens de les (instructie, tijd, verwerking, leerinhoud)

-Wordt er voldoende interactie en een taakgerichte werksfeer gerealiseerd

-Is de leerkracht eigenaar van de doelen van de groep (weet hij/zij waar de groep staat, waar deze naar toe moet en wat de volgende stap moet zijn)

-Kunnen de leerlingen antwoord geven op de vragen van de zichtbaar lerende leerlingen: Waar sta ik nu? Waar ga ik naar toe? Wat is mijn volgende stap?

Meetbare resultaten

-Bij de afname van de Icalt laat iedereen zien het IGDI-model te kunnen hanteren in hun groep. Iedereen scoort voldoende op afstemming van instructie en verwerking en duidelijke, gestructureerde instructie.

-De schooldoelstellingen voor groep 7-8 worden gehaald.

Haalbaarheidsfactoren

- Binnen Trijwii functioneren verschillende netwerken (o.a. rekenen, taal enz.) welke bijdragen aan een lerende houding van leerkrachten

- Er is een werkgroep Leren Zichtbaar Maken met leerkrachten van alle scholen

- Het onderwijsteam van Adenium is betrokken bij de ontwikkeling van het didactisch handelen

- Wij zetten in op het coachen van (startende) leerkrachten door IB, maar ook door bovenschoolse of Trijwii brede coaches

Uren

- Er zijn vanuit de beschikbare marge-uren studiedagen gepland.

-Voor begeleiding en professionalisering van nieuwe/startende leerkrachten is 0,1 FTE beschikbaar. Coaching.

Tijdsplanning

okt - nov	Klassenbezoeken Klassenbezoeken in alle klassen. Sfeerproeven in de groepen. Instructiemoment (didactisch handelen) bekijken in de klas + klassenmanagement + pedagogisch handelen.	Directie
nov - dec	POP maken a.d.h.v. didactisch handelen De leerkrachten schrijven hun doelstellingen in een pop gericht op hun eigen handelen met het directe instructie model. Volgende stap maken.	Team
nov - dec	Teamscholing Scholing directe instructie model / inschaling. Onder begeleiding van IB-er + directie	Directie
januari	Collegiale consultatie Leerkrachten gaan het geoefende bij elkaar bekijken in de les.	Team

	Zij gaan met een afgesproken kijkdoel + Pop doel bij elkaar kijken. Ook hebben we het in feedbackrondes met elkaar over het didactisch handelen.	
januari	teamscholing Bespreken inhoud collegiale consultatie. Schooldoelstellingen m.b.t. didactisch handelen.	Directie
april	Collegiale consultatie Leerkrachten gaan het geofende bij elkaar bekijken in de les. Zij gaan met een afgesproken kijkdoel + Pop doel bij elkaar kijken. Ook hebben we het in feedbackrondes met elkaar over het didactisch handelen.	Team

Borgingsplanning

sep - jul	jaarlijks	Borgingsdocument + Kwaliteitskaart in overleg met clusterdirecteur + netwerk Trijewiis	Directie
-----------	-----------	--	----------

Ontwikkelen

Onderwijs | Onderwijsproces (OP) // OP3 Didactisch handelen

Differentiatie voor sterke leerlingen

Aanleiding voor dit project

De scholen van Trijewiis hebben nog een stap te zetten om te voldoen aan de de basiskwaliteit zoals geformuleerd in het onderzoekskader 2021:

OP 2: De school bepaalt wat er nodig is om op eventuele achterstanden of **voorsprongen** in de ontwikkeling van leerlingen in te spelen.

OP 3: De leraren stemmen de instructies, begeleiding, opdrachten en onderwijstijd doelgericht af op de

onderwijsbehoeften. De afstemming is zowel gericht op (pedagogische) ondersteuning als op **uitdaging**.

Huidige situatie

-In ons onderwijs leggen we sterk de nadruk op de gemiddelde leerlingen en hebben we vangnetten voor de leerlingen die moeite hebben om de instructies te volgen en te begrijpen. Op ook tijdens de lessen de sterkere leerlingen te bedienen zijn we vorig cursusjaar begonnen met leerlingen in te laten schalen op leerdoelen. We vinden dat de differentiatie voor deze leerlingen sterker moet.

-Buiten de groep is Levelwerk ingericht voor sterke leerlingen. Dit is echter afhankelijk van de beschikbaarheid van een leerkracht en daardoor kwetsbaar.

Uiteindelijk gewenste situatie

Aan het eind van dit schooljaar wordt tijdens de lessen rekenen en wereldoriëntatie (taal kan aanvulling worden, maar we willen graag succesvol starten, gedurende het traject kijken of we aan kunnen vullen met taal/spelling), middels concrete tools en werkwijze, tegemoet gekomen aan de onderwijsbehoeften van alle leerlingen.

Aan het eind van het schooljaar is de leerkracht in staat om (vroegtijdig) de verschillen tussen begaafde leerlingen te herkennen en erkennen, middels een structurele wijze met inzet van een instrument (DHH).

Doelen voor dit jaar

Doelen voor dit jaar

1. Leerkrachten hebben kennis van de kenmerken en onderwijsbehoeften van begaafde leerlingen.
2. Leerkrachten kunnen vanuit kennis over begaafdheid en onderwijsbehoeften keuzes maken in

tools en werkwijzen om afstemming hierop te verzorgen binnen de basisondersteuning van de lesmethoden rekenen en wereldoriëntatie en mogelijk uitbreiding naar taal/spelling.

3. Er is een structurele wijze van stimulerend signaleren en selecteren van leerlingen waar deze afstemming voor nodig is, middels instrument DHH.

4. De werkwijze en in te zetten tools worden vastgelegd in een kwaliteitskaart, inclusief kijkwijzers voor collegiale consultatie.

Meetbare resultaten

Meetbare resultaten

1. Leerkrachten hanteren een structureel systeem van stimulerend signaleren met behulp van DHH en kunnen hierdoor een keuze maken welke leerlingen welke afstemming nodig hebben. Middels Icaft worden de ontwikkelingen van de leerkrachten op dit gebied in kaart gebracht.

2. Binnen de basisondersteuning in de groep kan de leerkracht middels de tools rijke vragen, HOD, denksleutels en taxonomie SOLO/BLOOM afstemmen op de onderwijsbehoeften van de begaafde leerling. Middels kijkwijzers zijn de succescriteria in kaart en reflecteren leerkrachten hier gezamenlijk op.

3. De werkwijze stimulerend signaleren en afstemming in instructie, begeleiding, aanbod, aanpak en onderwijstijd is vastgelegd in een kwaliteitskaart.

Haalbaarheidsfactoren

-Er zijn drie bijeenkomsten met de scholen van Trijewiis. Alle leerkrachten van het team zijn bij de studiemiddagen aanwezig.

bijeenkomst 1:

- **Kennis** begaafdheidskenmerken: vroegtijdig erkennen en herkennen (o.a. profielen Betts & Neihart). Afspraken maken over welke leerlingen deze afstemming concreet nodig hebben (en hoe DHH in te zetten?)

- **Kennis** rijke vragen rekenen.

- **Toepassen** rijke vragen rekenen: samen rijke vragen ontwikkelen bij het komende blok van rekenen en deze toepassen in de praktijk.

- **Kijkwijzer** maken tijdens bijeenkomst met succescriteria van een rijke vraag. Leerkrachten gaan bij rekenen rijke vragen uitproberen en middels kijkwijzer bij elkaar kijken en feedback/feedforward ophalen.

bijeenkomst 2:

- **Terugblik** en evaluatie rijke rekenvragen: Wat heeft het opgeleverd? Wat zijn de successen? Wat zijn de knelpunten? Wat vasthouden/loslaten? Waar zijn aanpassingen nodig?

- **Kennis** van denksleutels en HOD denkvragen.

- **Toepassen** HOD en denksleutels bij wereldoriëntatie/thematisch werken (ook begrijpend lezen-close reading): voorbereiden van HOD vragen bij thema's komende periode.

- **Kijkwijzer** maken tijdens bijeenkomst met succescriteria van een HOD vraag en denksleutels. Leerkrachten gaan deze uitproberen en middels kijkwijzer bij elkaar kijken en feedback en feedforward ophalen.

bijeenkomst 3

- **Terugblik** en evaluatie rijke rekenvragen, HOD en denksleutels. Vanuit deze terugblik aanpassingen doen, afspraken over voortzetting vastleggen.

- **Kennis** taxonomie SOLO en BLOOM.

- **Toepassen** taxonomie SOLO/BLOOM en afspraken maken over hoe we dit in de organisatie zichtbaar kunnen maken voor de leerlingen: waar sta je, wat betekent dit en wat heb je nodig voor

de volgende stap?

- **Kwaliteitskaart** ontwikkelen inclusief kijkwijzers en concrete afspraken over hoe rijke vragen, HOD, Denksleutels en taxonomie SOLO/BLOOM ingezet worden.

Na de 2e bijeenkomst bekijken hoe ver we staan en kijken wat lukt. Mogelijkheid om ook de 3e bijeenkomst taal/spelling te bespreken.

-De verschillen in het team zijn enerzijds een kans om van elkaar te leren maar ook dat niet voor iedereen dezelfde doelstellingen kunnen worden geformuleerd.

Uren

Er zijn drie studiemiddagen gereserveerd voor dit onderwerp. Hiervoor zetten we marge-uren in.

Budget

Aanschaf boek "Rijke Rekenvragen" voor alle leerkrachten: 750,- Elke schoolbetaalt de eigen afname.

Tijdsplanning

september	Studiemiddag 1: Rijke vragen stellen (28-09-2023)	Directie
februari	Studiemiddag 2: Hogere orde denken met Denksleutels (26-02-2024)	Taalcoördinator
april	Studiemiddag 3: Solo taxonomie (16-04-2024)	Taalcoördinator
juni	Evaluatie project	Directie

Ontwikkelen

Onderwijs | Onderwijsproces (OP) // OP3 Didactisch handelen

Leren Zichtbaar Maken: Er is een 'berg' te leren

Aanleiding voor dit project

-De school is onderweg het leren steeds meer zichtbaar te maken voor leerkrachten en leerlingen volgens het gedachtegoed van John Hattie. Dit, in combinatie met het IGDI-model, is de basis voor ons pedagogisch-didactisch handelen. Tijdens klassenbezoeken is duidelijk geworden dat deze basis voortdurend aandacht behoeft om de basiskwaliteit op voldoende te krijgen en te houden.

-Het leerplein stelt leerlingen in staat autonoom leergedrag te laten zien. Dit moet meer worden geoefend en intensiever op worden gereflecteerd door leerkrachten, maar ook door de leerlingen onderling.

We willen met de leerlingen onderweg zijn van zelfstandig verwerken naar zelfstandig werken.

Huidige situatie

-Leerkrachten werken met het IGDI-model en kunnen lesdoelen en leerdoelen opstellen in termen van concept en vaardigheid.

-Leerkrachten kunnen de leertaal gebruiken.

-Leerkrachten kunnen voor leer- en lesdoelen met de leerlingen succescriteria opstellen.

-In de midden en bovenbouw is ervaring opgedaan met het laten inschalen door leerlingen op leerdoelen.

-Leerkrachten organiseren steeds vaker formatieve feedback en voeren kindgesprekken.

-Door wisselingen in het team is herhaling nodig van deze principes om de doorgaande lijn sterk te houden.

Uiteindelijk gewenste situatie

- Aan het eind van deze planperiode, juni 2024 werken leerkrachten zichtbaar volgens de 10 denkkaders van Leren Zichtbaar Maken.
- Leerlingen laten aspecten van autonoom leergedrag zien (zie H2 schoolplan).
- Leerlingen kunnen antwoord geven op de vragen van zichtbaar lerende leerlingen: Waar sta ik nu? Waar ga ik naar toe? Wat is mijn volgende stap?
- Leerlingen kunnen feedback geven en ontvangen om zicht te krijgen op de antwoorden op bovenstaande vragen.

Doelen voor dit jaar

- Leerkrachten consolideren opgedane instructievaardigheden door het geven van gedifferentieerde instructie en het inzetten van (procesgerichte) feedback.
- Leerlingen vanaf groep 3 hebben geleerd zichzelf in te schalen op het doel van de les.
- Leerlingen kennen kenmerken van een 'goede leerling' en laten op het leerplein een zelfstandige werkhouding zien.
- Leerlingen geven en ontvangen feedback op het leerproces maar ook op hun leer- en werkhouding

Meetbare resultaten

- Bij de afname van een Kijkwijzer LZM is te zien dat elke leerkracht de genoemde leskenmerken van LZM laat zien laat zien.
- De doorgaande lijn m.b.t. het werken met leermaatjes en het geven/ontvangen van feedback is zichtbaar in de groepen.
- Aan het eind van het jaar maken we een videodagboek over de vraag "Wat is een goede leerling" De leerlingen benoemen dan kenmerken van leervaardigheden.
- De schooldoelstellingen voor groep 7-8 worden gehaald (taalverzorging, begrijpen lezen, rekenen)

M7 100% ontwikkelscore 50 / 65% ontwikkelscore 70
 E7 100% ontwikkelscore 55 / 65% ontwikkelscore 75
 E8 100% ontwikkelscore 60/ 65% ontwikkelscore 80 (2F/1S)

Haalbaarheidsfactoren

Stimulerende factoren:

- Op school werken startende leerkrachten en meer ervaren leerkrachten. We zien kansen voor een mooie dynamiek in het team waar fouten maken mag en waarin we van elkaar en met elkaar leren.
- Op school worden beginnende leerkrachten en leerkrachten met weinig ervaring met LZM ondersteund.
- Er is een werkgroep Leren Zichtbaar Maken met leerkrachten van alle scholen.
- Er is een kwaliteitskaart opgesteld voor het geven en ontvangen van feedback.

Uren

- Voor het proeven van Leren Zichtbaar Maken op een andere school van Trijewiis worden margeuren ingezet..

Budget

- Facilitering uren voor coaching fte 0,1 in te zetten voor de startende leerkracht van groep 5-6

Tijdsplanning

september	Teambijeenkomst :Borging 10 denkkaders LZM en instructiemodel IGDI (01-09-2023)	Directie
sep - okt	Betrekken en activeren. E-wise: coöperatieve en activerende werkvormen	Directie
oktober	E-Wise: Metacognitie	Directie
oktober	Opstellen POP aan de hand van gemaakte reflecties	Directie

november	Bijeenkomst werkgroep LZM: Werken op het leerplein	Directie
november	Teambijeenkomst werken op het leerplein. Reflectie met feedbackkaarten (5-8) en Iewise Werken in hoeken (groep 1-4)	Directie
december	Teambijeenkomst: borging kwaliteitskaart feedback bij rekenen	Directie
januari	Flitsbezoeken werk- en luisterhouding en betrokkenheid	Directie
maart	Instructievaardigheden: POP, IcaIt en collegiale consultatie (12-03-2024)	Intern Begeleider
april	bezoek aan IKC De Diamant (16-04-2024)	Directie
mei	Videodagboek maken 'Wat is een goede leerling' vanaf groep 4	Directie
juni	Eindevaluatie netwerken	Directie
juni	Eindevaluatie project	Directie

Borgingsplanning

april	jaarlijks	Evaluatie borgingsdocument instructiegedrag	Directie
apr - mei	jaarlijks	afname IcaIt tijdens een klassenbezoek	Directie

Implementeren

Onderwijs | Onderwijsproces (OP) // OP1 Aanbod

Wereldoriëntatie en burgerschap

Aanleiding voor dit project

We zien het belang van de basisvaardigheden WO en burgerschapsonderwijs. We willen ons onderwijs beter afstemmen op onze leerlingpopulatie en een doorgaand lijn neerzetten waarbij we duidelijke afspraken hebben.

De methode voor wereldoriëntatie BLINK Wereld gebruiken we te oppervlakkig. Door scholing van het team willen we de methode beter implementeren om ons onderwijs vorm te geven.

Huidige situatie

Er wordt gewerkt met BLINK Wereld. Er wordt gewisseld tussen het geïntegreerde aanbod en de losse vakken. Er is geen doorgaande lijn en geen kwaliteitskaart. De lessen van WO staan op zichzelf, terwijl het team meer koppeling en thematisch zou willen zien door de school.

Uiteindelijk gewenste situatie

De gewenste situatie: duidelijke afspraken over het WO en burgerschapsonderwijs weggezet in een kwaliteitskaart, passend bij onze leerling populatie.

Scholing over een rijk aanbod en een gedegen aanpak, waardoor we visie op WO en burgerschapsonderwijs ontwikkelen met elkaar. Een gedragen doorgaande lijn door de hele school.

Doelen voor dit jaar

- teamscholing WO/Burgerschap door bureau Skerp (hierna is er een visie op het WO/burgerschapsonderwijs en maken een kwaliteitskaart met elkaar, waarin o.a. staat geschreven hoe we ons aanbod vormgeven.
- Er worden afspraken met elkaar gemaakt om een goede doorgaande lijn neer te zetten.
- We brengen verdieping aan in de thema's en het aanbod. Dit doen we schoolbreed bij bepaalde thema's. (kerndoel dekkend)

Meetbare resultaten

- jaarplanning BLINK Wereld volgen, actief de zaakvakken inplannen in het aanbod
- gezamenlijke thema's worden met elkaar ingepland en uitgevoerd
- de kwaliteitskaart voor wereldoriëntatie/burgerschap laten we meerdere malen per jaar

terugkomen om deze up to date te houden.

- Burgerschapsmeting wordt bekeken met elkaar en er wordt gekeken naar ons aanbod.

Haalbaarheidsfactoren

- Scholing / inspiratiesessies door Skerp (budget uit teamscholing)
- Visie met elkaar ontwikkelen/draagvlak
- afspraken wegzetten in kwaliteitskaart (deze actief houden)

Uren

- 2x 2uren scholing. (budget uit teamscholing)

Budget

699 euro teamscholing

Tijdsplanning

november	Scholing Skerp + start kwaliteitskaart	Directie
april	Kwaliteitskaart	Directie

Borgingsplanning

november	jaarlijks	Start kwaliteitskaart WO	Directie
april	jaarlijks	Kwaliteitskaar WO	Directie

Ontwikkelen

Onderwijs | Onderwijsproces (OP) // OP2 Zicht op ontwikkeling

Portfolio

Aanleiding voor dit project

Op dit moment past het format niet bij de visie van onze school. Het rapport is op dit moment een product van de leerkracht en geen inbreng van de leerling. Er is een vraag vanuit het cluster Trijewiis om tot een portfolio te komen van groep 1 tm 8.

Huidige situatie

Op dit moment schrijven de leerkrachten van groep 3-8 als rapport een verhaaltje over de leerling en voegen ze toetsresultaten toe. Groep 1 en 2 hebben een bolletjes rapport waar de leerdoelen op staan van eind groep 1 en eind groep 2 en een kindgedeelte.

Uiteindelijk gewenste situatie

In februari 2024 is er een portfolio ontwikkeld waar in de leerontwikkeling zichtbaar is. Bij portfolio's gaat het erom dat kinderen weten hoe ze in hun leerproces zitten en waar er nog aan gewerkt moet worden. Ze worden samen met de leerkracht eigenaar van het portfolio.

Doelen voor dit jaar

- In januari 2024 is het nieuwe format voor het portfolio voor groep 1-8 gereed en gepresenteerd binnen de teams van Trijewiis.
- In februari 2024 wordt het nieuwe portfolio voor het eerst uitgereikt.
- We streven naar een kindgedeelte en leerkrachtgedeelte
- In januari 2024 is er een portfolio ontwikkeld waarin de visie van de school duidelijk zichtbaar is.

Meetbare resultaten

Er komen vaste formats die voor elke jaargroep hetzelfde zijn.
De talentenkaart is vast onderdeel van het portfolio.
De kanjercertificaat is vast onderdeel van het portfolio.

Haalbaarheidsfactoren

Er is een portfoliowerkgroep opgericht. Hiervoor zijn 3 overlegmomenten (Trijewiis) gepland en opgenomen in de jaarplanning. In deze werkgroep zitten de intern begeleiders, een onderbouw leerkracht en een bovenbouwleerkracht.
Een belemmering kan mogelijk zijn het tijdsfad, omdat er in februari een portfolio meegegeven moet worden.

Uren

- Drie gezamenlijke Trijewiis bijeenkomsten van 1,5 uur
- Teamvergadering van 9 januari 2023 presentatie teams 1,5 uur
- De werkgroep besteedt buiten de bijeenkomst nog ongeveer 10 uren voor onderzoek en ontwikkelen vanuit de visie.
- Tussenevaluatie met het team maart 2024
- Tussenevaluatie (terugkoppeling team) IB Trijewiis netwerk april 2024

Budget

Opgenomen in formatie (uren)
Eventuele kosten voor drukwerk, papier en mappen zijn nog niet bekend, maar hier moet wel rekening mee worden gehouden.

Tijdsplanning

augustus	Samenstellen Portfolio werkgroep (31 augustus 2023)	Intern Begeleider
september	Overleg werkgroep Portfolio (26 september 2023)	Team
oktober	Overleg werkgroep Portfolio (1 oktober 2023)	Team
december	Overleg Portfolio werkgroep (7 december 2023)	Team
januari	Presentatie Portfolio in eigen team (9 januari 2023)	Team
februari	Eerste Portfolio gaat mee! (9 februari 2023)	Team
maart	Tussenevaluatie Portfolio team (5 maart 2023)	Team
april	Overleg Intern Begeleiders Portfolio (2 april 2023)	Team

Borgingsplanning

juni	jaarlijks	Kwaliteitskaart	Team
------	-----------	-----------------	------

Implementeren

Onderwijs | Onderwijsproces (OP) // OP4 Ondersteuning

Handelingsgericht werken

Aanleiding voor dit project

Handelingsgericht werken vormt de basis van ons onderwijs. De manier van handelingsgericht werken staat helder omschreven in de visie van Adenium en in het ondersteuningsplan van Trijewiis. Hiermee is het ingebed in de ondersteuningsstructuur. Echter, de verantwoordelijkheid en kennis met betrekking tot handelingsgericht werken, ligt op dit moment nog vooral bij de intern begeleider. De 'Why', 'How' en 'What' is nog onvoldoende bekend bij de leerkrachten. Er is sprake van onbewuste bekwaamheid en onbekwaamheid.

Huidige situatie

De intern begeleiders van Trijewiis zijn in de periode van 2019 tot 2022 geschoold in handelingsgericht werken. Handelingsgericht werken is het vertrekpunt geweest van de nieuwe ondersteuningsstructuur, geïmplementeerd in 2021-2022. Onderdelen ervan zijn omschreven in het ondersteuningsplan van Trijewiis. Echter, de zeven uitgangspunten van HGW kunnen nog explicieter omschreven worden. Leerkrachten zijn verder onvoldoende eigenaar van handelingsgericht werken op schoolniveau, het beperkt zich tot de PDCA cyclus in de klas.

Aanvulling n.a.v. de tussenevaluatie juni 2023:

De 7 uitgangspunten van HGW staan expliciet omschreven in het ondersteuningsplan. 1 en 3 is dit gekoppeld aan praktijk afspraken. Alle teamleden weten waarom het denken vanuit onderwijsbehoefte centraal moet staan. "uitgangspunt 3". Dit is nog niet verankerd in het dagelijks handelen en het praten over leerlingen. Afgesproken is om voortaan via de formulieren te werken volgens het HGW model. Een smarti doelen formuleren en vervolgens de onderwijsbehoeften (wat heeft het kind dan nodig om het doel te behalen) bedenken (lieft in samenspraak met leerlingen en ouders).

Alle teamleden zijn op de hoogte van de Why van HGW. Waarbij we goed onderwijs concretiseren waarbij we afstemmen op verschillen.

Ze weten hoe doelgericht werken en het hebben van hoge verwachtingen bijdragen aan goed onderwijs. Waar bij het van belang is steeds te kijken naar de effecten van het leerkracht handelen.

Afgesproken is om doelen voortaal zo smarte doelen zo smarti te formuleren. En alleen beheersingsdoelen op de groepskaart te vermelden. Om het beheersbaar te maken. Aanbodsdoelen worden wel aangeboden.

Aandachtspunten blijven/verbeterpunten:

- * Cyclisch doorplannen. Dagelijks evalueren en doelen doorplannen.
- * Analyseren op leerkracht gedrag
- * Formuleren van smart doelen
- * Zicht hebben op jouw impact (als iets niet werkt, geen invloed hebt, dan kijken wat wel werkt)
- * Hoge doelen stellen voor leerlinge die 2F behalen

Uiteindelijk gewenste situatie

Aan het eind van dit project, juli 2025, hebben alle teamleden basiskennis van de zeven uitgangspunten van handelingsgericht werken. Deze uitgangspunten staan tevens expliciet omschreven in het ondersteuningsplan van Trijewiis. De 'Why' van het handelingsgerichtwerken is voor alle teamleden duidelijk. De teamleden zijn bewust bekwaam. Dit betekent dat de leerkrachten, interne specialisten en leidinggevendenden werken volgens de volgende uitgangspunten:

1. Doelgericht werken met Smarti-doelen.
2. HGW gaat om afstemming en wisselwerking (het gaat om *dit* kind, *deze* leerkracht, *deze* groep, *deze* school, *deze* ouders).
3. Onderwijsbehoeften van alle leerlingen staan centraal en worden in goed overleg met elkaar bepaald. Het gaat erom wat een kind *nodig heeft* i.p.v. wat het *heeft*.
4. Leerkrachten maken het verschil, ouders doen er evenzeer toe.
5. Positieve aspecten van leerlingen, teamleden en ouders zijn van groot belang.
6. Alle betrokkenen (leerlingen, teamleden en ouders) werken constructief samen. Ouders en kinderen zijn ervaringsdeskundigen, de teamleden zijn onderwijsprofessionals.
7. Systematiek en transparantie in het onderwijs en de begeleiding van alle leerlingen.

Hoe bovenstaande uitgangspunten binnen alle rollen zijn uitgewerkt, staat in de bijlage.

[succesfactoren-implementatie-hgw](#)

Doelen voor dit jaar

Doelen voor dit jaar (doorontwikkelen):

1. De teamleden kunnen de 'Why' van het handelingsgericht werken omschrijven.
2. De zeven uitgangspunten van HGW staan expliciet omschreven in het ondersteuningsplan.
3. De teamleden beschikken over basiskennis van de uitgangspunten één en drie.

(nieuwe) Doelen voor dit jaar 2023/2024:

Doel 1:

Bij uitgangspunt één (doorontwikkelen):

- Leerkrachten zorgen ervoor dat de gekozen succescriteria (korte termijndoelen) bijdragen aan het behalen van het toetsdoel (lange termijndoelen).
- Intern begeleiders en interne specialisten formuleren gespreksdoelen en checken deze bij hun gesprekspartner. Eventueel worden gespreksdoelen bijgesteld. De gespreksdoelen worden aan het eind van het gesprek samen met de gesprekspartner geëvalueerd.
- Leidinggevenden vertalen eventueel ontstane werkproblemen samen met de betrokkenen naar reële doelen. Deze doelen worden aan het eind van een traject gezamenlijk geëvalueerd en er worden conclusies getrokken voor de nabije toekomst.

Doel 2:

Bij uitgangspunt drie (doorontwikkelen):

- Leerkrachten denken in termen van onderwijsbehoeften (wat heeft deze leerling nodig?), in plaats van in termen van problemen en stoornissen (wat heeft deze leerling of kan deze leerling niet).
- Intern begeleiders en interne specialisten gaan uit van het principe: 'Wat is essential for some, is beneficial for all'.
- Leidinggevenden weet gesprekken over problemen om te buigen naar gesprekken met perspectief: wat heeft deze leerling/ouder/leerkracht nodig om een bepaald doel in de (nabije) toekomst te behalen?

Doel 3:

De teamleden beschikken over de basiskennis uitgangspunten 2 en 4

Bij uitgangspunt 2:

- Leerkrachten denken na over hun bijdrage: wat is mijn rol en wat kan ik doen om deze situatie te verbeteren of dit probleem met deze leerling of deze ouders op te lossen? Leerkrachten onderzoeken waarom dit kind van deze ouders in deze groep zo leert/gedraagt. Leerkrachten zien het gedrag van de leerling, ouder, collega als feedback op eigen handelen en vertalen deze kennis in een plan van aanpak. Hiermee experimenteren ze.
- Intern begeleiders interne specialisten stellen tijdens groepsbesprekingen en leerlingbesprekingen (clb). stellen vragen over de interacties tussen leerling, leerkracht en medeleerlingen: hoe is de afstemming? Hoe verloopt de wisselwerking tussen school en ouders? Ze zien het gedrag van leerkracht en ouders als feedback op hun eigen handelen.
- De leidinggevende maakt interacties bespreekbaar en observeert leerkrachtgedrag gericht op de mate van afstemming ervan op de behoefte van de leerlingen.

Bij uitgangspunt 4:

- Leerkrachten experimenteren, reflecteren en vragen om feedback gericht op hun handelen . Aan de hand van deze reflectie en feedback geven zijn aan wat ze nog willen leren om effectief passend onderwijs te realiseren. Wat ze nog nodig hebben. Ze formuleren hun eigen ondersteuningsbehoefte.
- De intern begeleider zet de leerkracht in haar kracht, zodat zij ertoe kan doen. De intern begeleider stelt vragen die erop gericht zijn inzicht te krijgen in het denken, in het handelen en onderwijsbehoefte van de leerkracht. De leerkracht in zijn / haar kracht zetten. Zij maken het verschil.
- De leidinggevende benadrukt de cruciale rol van de leerkracht en bevordert dat de leerkracht hierop reflecteren daarnaast zorgt ervoor dat de leerkracht de ondersteuning, tijd en ruimte krijgt om dit te kunnen doen.

Doel 4

Cyclisch doorplannen.

De kleine HGW cyclus wordt uitgevoerd met behulp van dagelijkse observaties en het doorplannen van niet behaalde doelen in de weekplanning (planmatige zorg).

Meetbare resultaten

- De gemaakte praktijkafspraken bij uitgangspunt 2 en 4 zijn opgenomen in het ondersteuningsplan.
- De analysedoelen en succescriteria opgenomen in de groepskaarten en leerlingplannen, zijn een uitwerking van de te behalen toetsdoelen (IEP/AVI).
- In de groepskaarten staan de onderwijsbehoeften van alle leerlingen omschreven, in termen van wat hij/zij nodig heeft.
- De 7 uitgangspunten zijn omschreven in het ondersteuningsplan.
- Er zijn een borgingsdocument (kwaliteitskaarten) 'Handelingsgericht werken' bij het ondersteuningsplan met de gemaakte afspraken opgesteld. Dit wordt ieder cursusjaar geëvalueerd.
- In analyses van de methode en methode onafhankelijke toetsen reflecteren de leerkrachten op hun eigen handelen en zetten dit om in passende interventies (weekplanning, uitvoering planmatige zorg en leerlingplannen).
- Cyclisch doorplannen (weekplanning)
- Analyseren kleine HGW cyclus
- Kwaliteitskaart maken van formuleren onderwijsbehoefte

Haalbaarheidsfactoren

- In het najaar (november) en in het voorjaar (mei) zijn er bijeenkomsten gepland voor de inhoudelijke doelen bij dit project.
- In de ondersteuningsstructuur van Trijewijs zijn de elementen van het handelingsgericht werken uitgewerkt. Dit biedt een basis voor teamleden om dit verder uit te kunnen diepen.

Uren

- Twee teambijeenkomsten van anderhalf uur.
- 2 dagen voorbereidingstijd voor de intern begeleiders.
- Implementatie zit in de WTF van de teamleden.

Budget

n.v.t.

Tijdsplanning

oktober	Vorbereiding HGW bijeenkomst 1 (17-10-2023)	Intern Begeleider
november	HGW bijeenkomst 1 (21-11-2023)	Intern Begeleider
april	Vorbereiding HGW bijeenkomst 2 (23-04-2024)	Intern Begeleider
mei	HGW bijeenkomst 2 (21-05-2024)	Intern Begeleider
juni	Opstellen plan HGW 2023/2024 (18-06-2024)	Intern Begeleider
juni	Tussenevaluatie uitgangspunt twee en vier HGW: wat zien en doen we al?	Directie
juni	Tussenevaluatie uitgangspunten twee en vier HGW: wat zie en doe je al?	Team
juli	Tussenevaluatie project (09-07-2024)	Intern Begeleider