



Jaarplan 2025 - 2026

OBS de Eshoek

Directeur Judith Wilthof
Adres Molenakkers 30

Inhoudsopgave

OP0 Basisvaardigheden - burgerschap	3
OP2 zicht op ontwikkeling en begeleiding - Afstemmen van het aanbod bij de populatie	5
OP3 Pedagogisch-didactisch handelen - inhoudelijk goede instructies	8
SKA1 Kwaliteitszorg & Ambities	11
SKA2 Uitvoering kwaliteitscultuur	13
SKA3 Evaluatie, verantwoording & dialoog.....	16

OPO Basisvaardigheden - burgerschap

Aanleiding voor dit project

Vanuit een externe audit is standaard OPO als Voldoende beoordeeld op 11 april 2025.

Echter, er is verbetering nodig op het gebied van burgerschap, Kwink in de school en in de analyse van de schoolpopulatie.

Huidige situatie

De school heeft het beleid voor burgerschap uitgewerkt in het document Burgerschapsonderwijs. De school biedt een gevarieerd aanbod van methoden en activiteiten aan op het gebied van burgerschap. Naast diverse (aanvullende) activiteiten en lessen werkt de school structureel met de methode KWINK, inclusief de aanvullende module burgerschap. *Er zijn nog geen concrete burgerschapsdoelen per leerjaar geformuleerd. Ook is er nog geen systeem om de resultaten van deze burgerschapsdoelen te monitoren.*

De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie uitgewerkt in het document Leerlingpopulatie Eshoek – 24-25 en stemt het aanbod voor de basisvakken daar zo goed mogelijk op af. *In dit document is veel data verzameld, maar een analyse van deze data ontbreekt.*

Uiteindelijk gewenste situatie

In juli 2026 is het burgerschapsonderwijs afgestemd op de leerlingpopulatie en gekoppeld aan concrete doelen en de bouwstenen van curriculum.nu. Het team werkt hier doelgericht aan met KWINK en betreft ouders structureel.

Doelen voor dit jaar

1. In juli 2026 is het beleidsdocument burgerschap compleet, inclusief een activiteitenplanning die is gekoppeld aan leerjaren, de schooldoelen, de basisvaardigheden rekenen en taal, en de bouwstenen van curriculum.nu.
2. In juli 2026 is de data in het document 'Leerlingpopulatie' gereduceerd en overzichtelijk gepresenteerd op basis van concrete analyses die helpen bij de inrichting van het onderwijs.
3. In juli 2026 is het vormingsonderwijs geïntegreerd in het onderwijsaanbod en wordt dit verzorgd door de groepsleerkrachten.

Meetbare resultaten

1. In schooljaar 2025-2026 worden ouders structureel op de hoogte gehouden van de thema's van Kwink.
2. Kwink speelt ook een rol tijdens enkele teamvergaderingen, in de vorm van werkvormen.
3. In het burgerschapsbeleid en de bijbehorende planning is vastgelegd op welke wijze het vormingsonderwijs wordt aangeboden.
4. Het document 'Leerlingpopulatie' wordt door het team als werkbaar ervaren.
5. In het document 'Burgerschap' is beschreven op welke wijze de ontwikkeling van leerlingen op het gebied van burgerschap wordt gemeten.

Haalbaarheidsfactoren

- Het team is bekend met het werken met Kwink.
- De basis van het burgerschapsbeleid is op orde.
- De basis van het document 'Leerlingpopulatie' is in orde.
- De intern begeleider en kwaliteitscoördinator werken sinds dit schooljaar (2025-2026) intensief samen en kunnen hierdoor met een frisse, kritische blik kijken naar de leerlingpopulatie.
- In schooljaar 2025-2026 is een burgerschapscoördinator aangesteld om het burgerschapsbeleid aan te scherpen.

Budget

Jaarlijks wordt kritisch bekeken of deze rol van specialist burgerschap LC ingevuld moet worden vanuit een LC-functie of als taak opgepakt kan worden.

Tijdsplanning

Oktober 2025

Intern begeleider	Periode 1 tussenevaluatie - 8 oktober 2025
Specialist burgerschap	Periode 1 tussenevaluatie - 8 oktober 2025

December 2025

Intern begeleider	Periode 2 tussenevaluatie - 10 december 2025
Specialist burgerschap	Periode 2 tussenevaluatie - 10 december 2025

Februari 2026

Specialist burgerschap	Periode 3 tussenevaluatie - 12 februari 2026
------------------------	--

April 2026

Specialist burgerschap	Periode 4 tussenevaluatie - 20 april 2026
------------------------	---

Juni 2026

Specialist burgerschap	Eindevaluatie 16 juni 2026
------------------------	----------------------------

Wijze van borging

De vergaderthema's worden structureel opgenomen in de nieuw geïntroduceerde vergaderstructuur. Deze bestaat uit een wekelijkse bordsessie, een tweewekelijkse werksessie en aanvullende ontwikkelgesprekken, naast de reguliere gesprekkencyclus die verloopt volgens het beleid van PrimAH. Binnen deze structuur is ruimte voor het bespreken, monitoren en waar nodig herijken van beleid. Het team legt hierbij actief verantwoording af aan de organisatie over voortgang, uitvoering en onderbouwing van gemaakte keuzes.

Onderwijs / [OP 1] Aanbod // [OP 2] Zicht op ontwikkeling en begeleiding

OP2 zicht op ontwikkeling en begeleiding - Afstemmen van het aanbod bij de populatie

Aanleiding voor dit project

Vanuit een externe audit is standaard **OP2** als **Onvoldoende** beoordeeld op 11 april 2025. Dit is in overeenstemming met de bevindingen van de interim-directie.

Huidige situatie

OBS de Eshoek volgt de ontwikkeling van leerlingen systematisch met het instrument IEP LVS (sinds 2024-2025). Door de overstap van LIB naar IEP is er sprake van een trendbreuk. Binnen het IEP-systeem worden toetsen afgenomen voor de basisvakken. Daarnaast neemt de school methode gebonden toetsen af en voert observaties uit om na te gaan in hoeverre de doelen in een bepaalde (blok)periode zijn bereikt.

Uit de analyse van documenten en gesprekken blijkt dat de school een deugdelijk en cyclisch systeem heeft voor de zorg en begeleiding van leerlingen, gebaseerd op de principes van Handelingsgericht Werken (HGW). In het document Werkwijze(r) HGW wordt helder beschreven wat de verschillende cycli inhouden en wat dit concreet betekent voor het handelen van de betrokken medewerkers. *Het systeem is in theorie op orde, maar functioneert in de praktijk niet, omdat een groot deel van de leraren niet handelt conform de afspraken.*

Na afname van genormeerde toetsen maakt de school analyses. *Over het algemeen zijn deze analyses door de leerkrachten onvoldoende. De leraren betrekken bij de analyses en evaluaties veelal externe factoren in plaats van interne factoren, waarbij kritisch gekeken wordt naar het eigen handelen. Dit leidt tot een onvoldoende concrete en gerichte aanpak in de klas.*

In schooljaar 2024-2025 werd tijdens twee margedagen een deel van de tijd besteed aan het (leren) analyseren van LVS-toetsen. Dit gebeurde in leerteams om ervoor te zorgen dat leraren kritisch zijn naar elkaar en van elkaar leren, waarbij directie en intern begeleider een ondersteunende rol vervulden. *Het werken met de middellange en korte cyclus is in ontwikkeling.* De leraren werken voor rekenen met draaiboeken en blokplanningen. *Met de analyses van de methode gebonden toetsen en de lessen wordt vervolgens te weinig gedaan.*

De school stelt doelen op per (niveau)groep en is vervolgens hoofdzakelijk 'methodevolgend'. Deze doelen zijn niet ambitieus genoeg, gelet op de tussen- en eindresultaten. Met name het referentieniveau 2F/1S blijft achter.

Voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, stelt de school een handelingsplan (HP) of ontwikkelingsperspectief (OPP) op. De school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel (SOP), waarin is beschreven wat de school onder basisondersteuning en extra ondersteuning verstaat.

De school informeert ouders regelmatig over de vorderingen van hun kind.

Uiteindelijk gewenste situatie

In juli 2026 is het onderwijsaanbod aantoonbaar passend bij de school- en groepspopulatie doordat 80% van de leraren zelfstandig en cyclisch de leerresultaten analyseert op basis van lessen, LVS- en methode gebonden toetsen, conform de werkwijze van Handelingsgericht Werken (HGW). Op basis

van deze analyses stellen zij ambitieuze doelen op voor alle leerlingen, gericht op het realiseren van gelijke kansen, ongeacht niveau of achtergrond. De 20% van de leraren die het doel niet behaald hebben, komen onder begeleiding van de intern begeleider of kwaliteitscoördinator, in samenspraak met directie.

Doelen voor dit jaar

1. In juli 2026 stemt 100% van de leerkrachten de instructies voorafgaand aan de les af op de verschillende niveaus binnen de groep waardoor de leerlingen instructie op maat ontvangen. Waarbij de focus ligt op de leerlingen die extra uitdaging nodig hebben.
2. In juli 2026 noteert 100% van de leerkrachten notities in het logboek van de leerlingen die extra begeleiding nodig hebben om de leerdoelen op korte termijn te halen en laat dit zichtbaar in de weekplanning terugkomen.
3. In juli 2026 heeft directie in samenwerking met internbegeleider/ kwaliteitscoördinator en de specialisten rekenen, taal en het jonge kind gezorgd voor een doorgaande lijn in voorbereiding van lessen en monitort deze ontwikkelprocessen van leraren consequent middels les- en flitsbezoeken.
4. In juli 2026 is 80% van de leerkrachten in staat om zelfstandig methode gebonden toetsen te analyseren en de conclusies te vertalen naar een concrete aanpak en deze wordt uitgevoerd in de klas. De 20% van de leraren die het doel niet behaald hebben, komen onder begeleiding van de intern begeleider of kwaliteitscoördinator, in samenspraak met directie.
5. Uiterlijk in januari 2026 tonen de specialisten taal en rekenen aantoonbaar aan dat zij beschikken over de vaardigheden en kennis om hun rol als LC-specialist effectief te vervullen. Zij laten zien dat zij toetsresultaten kunnen analyseren, deze kunnen vertalen naar onderwijsaanpassingen binnen de zorgcyclus, en collega's hierin kunnen coachen en begeleiden. Pas na deze bekwaamheidsaantoning worden zij structureel ingezet als coachend specialist binnen het team.

Meetbare resultaten

1. Op basis van de analyses worden per blokperiode minimaal twee gerichte aanpassingen gedaan in de korte, middellange en lange zorgcyclus.
2. De midden- en eindanalyses worden twee keer per jaar teamgericht besproken tijdens margedagen en worden door de intern begeleider beoordeeld op kwaliteit en bruikbaarheid voor het handelen in de klas.
3. De betrokkenheid van de leerlingen is verhoogd ten opzicht van de meting in oktober 2025.
4. De veiligheidsbeleving van de kinderen op de school wordt als goed ervaren door de kinderen.
5. Middels ontwikkelgesprekken beoordeelt directie of persoonlijke ontwikkelprocessen bij leerkracht, onderwijsondersteuners, internbegeleider en kwaliteitscoördinator voldoende voortgang laten zien op basis van gestelde doelen.

Haalbaarheidsfactoren

- Het systeem en de documenten zijn al aanwezig (HGW, SOP, IEP).
- De interim-directeur werkt gedurende schooljaar 2025-2026 intensief samen met de adviseur onderwijs & kwaliteit van Stichting PrimAH. Er zijn minimaal vijf geplande overlegmomenten waarin voortgang, knelpunten en verbeteracties rond het cyclisch werken en analyseren van toetsresultaten worden besproken.

- De nieuw aangestelde kwaliteitscoördinator werkt vanaf schooljaar 2025-2026 twee dagen per week samen met de intern begeleider. Samen begeleiden zij de ontwikkeling van cyclisch en handelingsgericht werken, ondersteunen leerkrachten bij het analyseren van toetsresultaten en borgen gemaakte afspraken in het onderwijsbeleid.
- Binnen het team zijn coördinatoren aangesteld voor rekenen, taal en het jonge kind. Zij zijn elk voor 0,1 fte vrij geroosterd en vervullen een inhoudelijke en coachende rol binnen het team. Zij ondersteunen collega's bij het analyseren van toetsresultaten, het interpreteren van onderwijsbehoeften en het maken van gerichte aanpassingen in het lesaanbod en de zorgcyclus.

Budget

- Interim directie voor schooljaar 2025-2026.

Tijdsplanning

Oktober 2025

Team	Periode 1 tussenevaluatie - 8 oktober 2025
------	--

December 2025

Team	Periode 2 tussenevaluatie - 10 december 2025
------	--

Februari 2026

Team	Periode 3 tussenevaluatie - 12 februari 2026
------	--

April 2026

Team	Periode 4 tussenevaluatie - 20 april 2026
------	---

Juni 2026

Team	Eindevaluatie 16 juni 2026
------	----------------------------

Wijze van borging

De vergaderthema's worden structureel opgenomen in de nieuw geïntroduceerde vergaderstructuur. Deze bestaat uit een wekelijkse bordsessie, een tweewekelijkse werksessie en aanvullende ontwikkelgesprekken, naast de reguliere gesprekkencyclus die verloopt volgens het beleid van PrimAH. Binnen deze structuur is ruimte voor het bespreken, monitoren en waar nodig herijken van beleid. Het team legt hierbij actief verantwoording af aan de organisatie over voortgang, uitvoering en onderbouwing van gemaakte keuzes.

OP3 Pedagogisch-didactisch handelen - inhoudelijk goede instructies

Aanleiding voor dit project

Vanuit een externe audit is standaard **OP3** als **Onvoldoende** beoordeeld op 11 april 2025.

Dit is in overeenstemming met de bevindingen van de interim-directie.

Huidige situatie

Het pedagogisch klimaat in de groepen is *overwegend* veilig en ondersteunend. Over de gehele linie hebben de leerlingen een taakgerichte werkhouding en is het klassenmanagement op orde. *Wel zijn er verschillen tussen leraren op dit gebied.*

Het expliciet uitspreken en uitdragen van hoge verwachtingen voor alle leerlingen is onvoldoende aanwezig. Ook de instructies zijn van onvoldoende kwaliteit. Er zitten grote verschillen tussen leraren in zowel de aanpak als de kwaliteit van hun instructie. De school werkt met het EDI-instructiemodel, maar over het geheel genomen komen de bewezen effectieve fasen onvoldoende naar voren. Het gaat daarbij met name om het expliciet en betekenisvol maken van het lesdoel, en om een heldere uitleg waarin aandacht is voor zowel het concept als de vaardigheid.

De leertijd wordt inefficiënt benut door leerlingen lang bij de basis instructie te houden, controle van begrip wordt gemist. Het geven van feedback op het gemaakte werk en het leerproces is niet zichtbaar aanwezig.

De afstemming van instructie, verwerking en tempo op de verschillende niveaus van leerlingen is onvoldoende. Leraren maken minimaal gebruik van informatie uit evaluaties van bloktoetsen en lessen.

Alle teamleden hebben het EDI-boek gekregen en hebben aan de hand daarvan wekelijks geprobeerd stappen te zetten. Tijdens iedere vergadering kwam een stap uit het EDI-model aan bod. *Hieruit is gebleken dat de basiskennis ontbreekt.* Het team heeft eerder trainingen gevolgd die gericht waren op verdieping, *waarbij voorbij is gegaan aan de basisprincipes en de onderliggende theorie.* Voor de zomervakantie van 2025 heeft het team zelf aangegeven behoefte te hebben aan een basistraining.

Tenslotte worden er geen verbanden gelegd tussen het geleerde in de verschillende vakken om te zorgen voor een samenhangend geheel.

Uiteindelijk gewenste situatie

In juli 2026 stemt 100% van de medewerkers hun pedagogisch-didactisch handelen af op de ontwikkeling van de leerlingen, zodat zij een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Dit gebeurt door bewust gebruik te maken van het EDI-instructiemodel, waarbij inzichten uit het EDI-coachtraject worden toegepast in zowel de voorbereiding als uitvoering van de lessen. Hierdoor ontvangen leerlingen efficiënt, doelgericht en passend onderwijs.

Doelen voor dit jaar

1. Uiterlijk in juli 2026 geven alle leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel effectief les volgens het EDI-model, waarbij zij doelgericht en gestructureerd instructie geven met

zichtbare toepassing van lesdoelen, modellen, controle van begrip en reflectie, passend bij de onderwijsbehoeften van hun leerlingen.

2. Uiterlijk in juli 2026 heeft het gehele team een gedeeld beeld van wat het betekent om positieve en hoge verwachtingen te hebben van alle leerlingen. Iedere medewerker kan dit vertalen naar concreet leraargedrag en past dit zichtbaar toe in de dagelijkse onderwijspraktijk.
3. Uiterlijk in juli 2026 is het pedagogisch klimaat in alle groepen veilig en ondersteunend.
4. Uiterlijk in januari 2026 tonen de specialisten in de school aantoonbaar aan dat zij beschikken over de vaardigheden en kennis om hun rol als LC-specialist effectief te vervullen. Zij laten zien dat zij de EDI-stof goed kunnen toepassen in de praktijk. Pas na deze bekwaamheidsaantoning worden zij structureel ingezet als coachend specialist binnen het team.

Meetbare resultaten

1. Na de lesbeoordeling door de directie en de intern begeleider en/of kwaliteitscoördinator wordt geconcludeerd dat de leerkracht het toepassen van EDI in de lessen beheerst.
2. De school- en groepsdoelen worden behaald. Er is een stijgende lijn zichtbaar in de onderwijsresultaten.
3. Alle leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel hebben het traject met betrekking tot EDI afgerond.
4. Er is een toename van leerlingbetrokkenheid en eigenaarschap, gemeten via een leerlingtevredenheidsvragenlijst ('Ik weet wat ik leer en waarom').
5. Lesvoorbereidingen tonen differentiatie aan op basis van lesdoelen en instructiebehoeften.
6. EDI komt structureel terug in studiedagen en werksessies, wat aantoonbaar is in agenda's en notulen.

Haalbaarheidsfactoren

- Het team heeft zelf de behoefte uitgesproken aan een basistraining EDI, wat motivatie en draagvlak versterkt.
- IB en kwaliteitscoördinator zorgen voor professionele coaching op de werkvloer.
- Er zijn coachmomenten, klassikale ondersteuning en ruimte voor oefening en herhaling.
- Er is ruimte voor fouten, leren en bijstellen, wat nodig is bij gedragsverandering.

Budget

- Inzet externe onderwijsadviseur met specialisme EDI instructie. [offerte-de-eshoek-edi-basis-](#)

Tijdsplanning

Oktober 2025

Team	Periode 1 tussenevaluatie - 8 oktober 2025
------	--

December 2025

Team	Periode 2 tussenevaluatie - 10 december 2025
------	--

Februari 2026

Team	Periode 3 tussenevaluatie - 12 februari 2026
------	--

April 2026

Team	Periode 4 tussenevaluatie - 20 april 2026
------	--

Juni 2026

Team	Eindevaluatie 16 juni 2026
------	-----------------------------------

Wijze van borging

De vergaderthema's worden structureel opgenomen in de nieuw geïntroduceerde vergaderstructuur. Deze bestaat uit een wekelijkse bordsessie, een tweewekelijkse werksessie en aanvullende ontwikkelgesprekken, naast de reguliere gesprekkencyclus die verloopt volgens het beleid van PrimAH. Verbeterprocessen worden systematisch gevolgd en de ontwikkelingen worden bijgehouden met behulp van Schoolmonitor. Het team legt hierbij actief verantwoording af aan de organisatie over voortgang, uitvoering en onderbouwing van gemaakte keuzes.

SKA1 Kwaliteitszorg & Ambities

Aanleiding voor dit project

Vanuit een externe audit is standaard **SKA1** als **Onvoldoende** beoordeeld op 11 april 2025.

Dit is in overeenstemming met de bevindingen van de interim-directie.

Huidige situatie

De school heeft voor de zomervakantie van 2025 haar visie op onderwijs herijkt. Op basis hiervan wordt gestuurd op doelen en het behalen daarvan.

De school beschikt over een stelsel van kwaliteitszorg waarmee zij cyclisch de kwaliteit van het onderwijs bewaakt, verbetert en borgt. Hiervoor maakt de school gebruik van het instrument Schoolmonitor. *Het stelsel is beschreven in het schoolplan, maar functioneert in de praktijk niet.*

In het schooljaar 2024-2025 had de school veel verbeter- en ontwikkeldoelen opgenomen in het jaarplan, waarvan de meeste niet gericht waren op de basisvaardigheden en de onderwijsresultaten. Er ontbreekt focus op de basiskwaliteit. De ontwikkel- en verbeterdoelen zijn onvoldoende concreet uitgewerkt en niet vertaald naar duidelijke actieplannen. De bijbehorende processen worden slechts minimaal gemonitord.

De school bevordert gelijke kansen ten dele. Er wordt nog te weinig rekening gehouden met de specifieke leerbehoeften van leerlingen.

Er zijn zichtbare positieve ontwikkelingen in de groepen 1 en 2. De visie op het jonge kind is herijkt en de leraren werken gezamenlijk aan een nieuwe werkwijze, gebaseerd op het principe 'van thematisch werken naar thematiseren'.

Uiteindelijk gewenste situatie

Aan het einde van schooljaar 2025-2026 is de herijkte visie op onderwijs zichtbaar en aantoonbaar vertaald naar concreet handelen in de klas, doelgericht kwaliteitsbeleid en effectieve interventies op basis van monitoring. De school werkt planmatig aan het versterken van inhoudelijk goede instructies, gelijke kansen en differentiatie, waarbij ontwikkel- en verbeterdoelen zijn uitgewerkt in concrete actieplannen die structureel worden gemonitord en geëvalueerd.

Doelen voor dit jaar

1. Aan het begin van schooljaar 2025-2026 wordt een schooljaarplan geschreven door de directie, waarin de school- en verbeterdoelen zijn teruggebracht tot twee onderwijsinhoudelijke speerpunten die prioriteit hebben binnen de onderwijskwaliteit van de school. De doelen zijn concreet, tijdgebonden en meetbaar.
2. In juni 2026 is het onderwijsteam in staat om het schooljaarplan gezamenlijk te evalueren en samen het schooljaarplan 2026-2027 vorm te geven.
3. In juni 2026 kan worden geconcludeerd dat de doelen en actieplannen tijdens werksessies zijn uitgewerkt en gemonitord via bordsessies, zodat de acties consequent worden gevolgd en bijgestuurd.
4. In juni 2026 is voor alle medewerkers duidelijk wat hun functie en verantwoordelijkheden omvatten ten aanzien van de implementatie, verbetering en borging van de onderwijskwaliteit.

5. In juni 2026 is in de beleidsstukken voor rekenen, taal, burgerschap en leerlingpopulatie de koppeling met de schooldoelen expliciet gemaakt.

Meetbare resultaten

1. Aan het einde van schooljaar 2025-2026 kan op basis van de trendanalyse en evaluatie worden geconcludeerd dat de focus is gehouden op de onderwijskundige doelen OP2 (zicht op ontwikkeling) en OP3 (afstemming). Door gerichte interventies en structurele monitoring is aantoonbare vooruitgang geboekt in de kwaliteit van het onderwijs.
2. Aan het einde van schooljaar 2025-2026 kan worden geconcludeerd dat de gestelde doelen in het schooljaarplan zijn behaald, op basis van systematische evaluatie en monitoring van acties, opbrengsten en teamreflecties.

Haalbaarheidsfactoren

- De school zet Schoolmonitor actief in als instrument voor monitoring, evaluatie en sturing. De opbrengsten worden gebruikt om trends te analyseren, doelen bij te stellen en gesprekken over kwaliteit te voeren binnen het team.
- De aangescherpte vergaderstructuur ondersteunt het realiseren van de schooldoelen door vaste ritmes aan te brengen: wekelijkse bordsessies voor monitoring, tweewekelijkse werksessies voor verdieping en uitvoering, en ontwikkelgesprekken gekoppeld aan de gesprekkencyclus. Hierdoor blijft de focus op onderwijskwaliteit geborgd in het teamproces.
- Bij alle momenten van besluitvorming wordt het visie bord meegenomen en naast het besluit gelegd in het belang van de kinderen.

Tijdsplanning

Oktober 2025

Directie	Periode 1 tussenevaluatie - 8 oktober 2025
----------	--

December 2025

Directie	Periode 2 tussenevaluatie - 10 december 2025
----------	--

Februari 2026

Directie	Periode 3 tussenevaluatie - 12 februari 2026
----------	--

April 2026

Directie	Periode 4 tussenevaluatie - 20 april 2026
----------	---

Juni 2026

Directie	Eindevaluatie 16 juni 2026
----------	----------------------------

Wijze van borging

De vergaderthema's worden structureel opgenomen in de nieuw geïntroduceerde vergaderstructuur. Deze bestaat uit een wekelijkse bordsessie, een tweewekelijkse werksessie en aanvullende ontwikkelgesprekken, naast de reguliere gesprekkencyclus die verloopt volgens het beleid van PrimAH. Verbeterprocessen worden systematisch gevolgd en de ontwikkelingen worden bijgehouden met behulp van Schoolmonitor en Cupella. Het team legt hierbij actief verantwoording af aan de organisatie over voortgang, uitvoering en onderbouwing van gemaakte keuzes. Verslagen en beoordelingen worden altijd met de medewerkers gedeeld.

SKA2 Uitvoering kwaliteitscultuur

Aanleiding voor dit project

Vanuit een externe audit is standaard **SKA2** als **Onvoldoende** beoordeeld op 11 april 2025.

Dit is in overeenstemming met de bevindingen van de interim-directie.

Huidige situatie

Op de school is onvoldoende sprake van een veilige en professionele cultuur. Een substantieel deel van het team komt gemaakte afspraken niet na en de aanspreekcultuur kan beter. Er is onvoldoende helderheid over de taken, verantwoordelijkheden en besluitvorming van eenieder binnen de organisatie.

Verbeter- en ontwikkelprocessen verlopen inefficiënt. De processen worden niet scherp gemonitord en bijgestuurd indien nodig. Doordat ontwikkel- en verbetertrajecten niet effectief verlopen, slaagt de school er onvoldoende in om de doelen voor goed onderwijs te realiseren.

Er is sprake van een verwaarloosde familiecultuur, waardoor slechts in beperkte mate sprake is van een professionele verbetercultuur. Leraren krijgen voldoende ruimte om hun deskundigheid te bevorderen en zich verder te professionaliseren. Dit gebeurt op teamniveau en/of individueel niveau. Door de directie en intern begeleider zijn regelmatig lesobservaties uitgevoerd. Naar aanleiding daarvan zijn feedback- en ontwikkelgesprekken gevoerd met de leraren, en deze zijn geborgd in Cupella. Interventies op onderwijskwaliteit hebben echter te weinig resultaat opgeleverd.

Het team wil graag vooruit kijken en gezamenlijk werken aan schoolontwikkelingen.

Uiteindelijk gewenste situatie

Uiterlijk in juli 2026 is er een basis gelegd voor een professionele en veilige schoolcultuur door het realiseren van gedeelde normen voor samenwerking, communicatie en aanspreekgedrag. Minimaal 80% van het team onderschrijft deze uitgangspunten en laat in het dagelijks handelen zien dat zij gemaakte afspraken nakomt, openstaat voor feedback en verantwoordelijkheid neemt voor de eigen rol binnen het team.

Doelen voor dit jaar

1. In juli 2026 kan geconstateerd worden dat het team vanuit een professionele verbetercultuur aangesproken wordt wanneer men zich niet houdt aan afspraken, waarbij iedere medewerker met regelmaat heeft geoefend met het aanspreken van teamleden vanuit veiligheid en vertrouwen.
2. In juli 2026 hebben de medewerkers de vrijheid gevoeld om binnen heldere verwachtingen keuzes te durven maken en samen te werken.
3. In juli 2026 kan gesteld worden dat er een verandering heeft plaatsgevonden in het systeem waarvan iedere medewerker van de school onderdeel uitmaakt.
4. In juni 2026 is het proces rond de formatie conform de cao op transparante wijze afgerond.

Meetbare resultaten

1. Teamleden geven in een korte evaluatie tijdens vragenlijsten of themagesprekken aan dat de cultuur opener, duidelijker en veiliger aanvoelt dan aan het begin van het schooljaar.
2. Tijdens gesprekken tussen collega's en tijdens vergadermomenten worden werkvormen vanuit Deep Democracy ingezet om de stem van de minderheid een plek te geven, zodat deze niet in de onderstroom hoeft te blijven. Hierdoor kunnen medewerkers op een veilige manier oefenen met het zich uitspreken als professional.
3. Alle teamleden weten wat hun functie inhoudt en welke verantwoordelijkheden en taken daarbij horen.
4. Gespreksverslagen, observaties, (les)beoordelingen en ontwikkelgesprekken zijn gedeeld met de betreffende medewerkers en geborgd in Cupella.
5. Thema's die tijdens vergadermomenten aan bod komen zijn onder andere:
Hoe werkt het team samen bij lesvoorbereidingen?
Hoe helpt en ondersteunt het team elkaar?
Hoe geeft het team elkaar feedback?
Hoe durft het team met elkaar te experimenteren om te zoeken naar het meest optimale onderwijs?
Welke vormen van samenwerking zijn er?

Haalbaarheidsfactoren

- Tijdens vergaderingen wordt feedback benoemd en wordt reflectie structureel ingebouwd.
- Afspraken uit vergaderingen worden zichtbaar opgevolgd tijdens bordsessies.
- In schooljaar 2025-2026 wordt een externe interim directeur ingezet om o.a. de professionele cultuur te verbeteren.
- In ieder geval vijfmaal per jaar vindt er een periodiek overleg plaats tussen de directie en Personeelszaken van PrimAH om processen te monitoren.

Budget

- Inzetten van een acteur voor het oefen met het geven van feedback aan elkaar. 300 euro.
- Individuele coachingstrajecten 5000 euro
Doel: Preventief tegen verzuim & klassenmanagement

Tijdsplanning

Oktober 2025

Directie	Periode 1 tussenevaluatie - 8 oktober 2025
----------	--

December 2025

Directie	Periode 2 tussenevaluatie - 10 december 2025
----------	--

Februari 2026

Directie	Periode 3 tussenevaluatie - 12 februari 2026
----------	--

April 2026

Directie	Periode 4 tussenevaluatie - 20 april 2026
----------	---

Juni 2026

Directie	Eindevaluatie 16 juni 2026
----------	----------------------------

Wijze van borging

De vergaderthema's worden structureel opgenomen in de nieuw geïntroduceerde vergaderstructuur. Deze bestaat uit een wekelijkse bordsessie, een tweewekelijkse werksessie en aanvullende ontwikkelgesprekken, naast de reguliere gesprekkencyclus die verloopt volgens het beleid van PrimAH. Verbeterprocessen worden systematisch gevolgd en de ontwikkelingen worden bijgehouden met behulp van Schoolmonitor en Cupella. Het team legt hierbij actief verantwoording af aan de organisatie over voortgang, uitvoering en onderbouwing van gemaakte keuzes. Verslagen en beoordelingen worden altijd met de medewerkers gedeeld.

SKA3 Evaluatie, verantwoording & dialoog

Aanleiding voor dit project

Vanuit een externe audit is standaard **SKA3** als **Onvoldoende** beoordeeld op 11 april 2025.

Dit is in overeenstemming met de bevindingen van de interim-directie.

Huidige situatie

De school evalueert en analyseert globaal of de doelen zijn gerealiseerd. De school gebruikt daarvoor onder meer peilingen, zelfevaluaties, lesbezoeken en een externe audit. De analyses leiden echter in onvoldoende mate tot maatregelen en bijstelling van beleid. De school verantwoordt zich over de doelen, resultaten en de werkwijze aan het bestuur middels managementgesprekken, en aan andere belanghebbenden via de schoolgids. De school heeft zicht op het vervolgsucces van de leerlingen. Uit een publicatie op Scholen op de kaart blijkt dat 71,8% van de leerlingen functioneert op het niveau overeenkomstig het schooladvies, 20,5% boven het schooladvies en 7,7% onder het schooladvies. Dit maakt dat de school kansrijker kan adviseren. Over de gehele linie geeft de school passende schooladviezen.

Uiteindelijk gewenste situatie

In juli 2026 monitort de schoolleiding, evalueert, analyseert en beoordeelt systematisch in hoeverre de gestelde doelen en het beleid worden gerealiseerd, waarbij structureel tegenspraak vanuit de medezeggenschapsraad en de leerlingenraad wordt georganiseerd, zodat verantwoorde keuzes worden gemaakt in dialoog met betrokkenen.

Doelen voor dit jaar

1. In schooljaar 2025-2026 wordt tijdens de overleggen met de leerlingenraad worden de schooldoelen besproken met de kinderen en met de kinderen of zij vooruitgang op deze gebieden constateren.
2. In 2025-2026 werkt de MR volgens het regelement.

Meetbare resultaten

1. De leerkrachten die de leerlingenraad begeleiden, stellen een vergaderstructuur op waarin in ieder geval de schooldoelen zijn opgenomen en besproken worden. De input vanuit de leerlingenraad wordt teruggekoppeld aan de directie en meegenomen in de werksessies.
2. De directie wordt uitgenodigd voor de vergaderingen van de medezeggenschapsraad (MR), en de MR brengt schriftelijk advies uit op documenten waarvoor zij een adviesrecht heeft.

Haalbaarheidsfactoren

- De school is gewend om te werken met een leerlingenraad.
- De input van de leerlingenraad moet niet losstaan van het grotere geheel, maar verbonden zijn aan bestaande doelen (zoals besproken in werksessies).
- De MR moet tijdig relevante documenten ontvangen om hun adviesrecht goed te kunnen uitoefenen.
- MR-leden moeten begrijpen waar ze advies over geven. Eventuele ondersteuning of scholing is belangrijk.

- Een veilige cultuur waarin tegenspraak gewaardeerd wordt en er sprake is van dialoog in plaats van formeel afvinken.

Tijdsplanning

Oktober 2025

Directie	Periode 1 tussenevaluatie - 8 oktober 2025
----------	--

December 2025

Directie	Periode 2 tussenevaluatie - 10 december 2025
----------	--

Februari 2026

Directie	Periode 3 tussenevaluatie - 12 februari 2026
----------	--

April 2026

Directie	Periode 4 tussenevaluatie - 20 april 2026
----------	---

Juni 2026

Directie	Eindevaluatie 16 juni 2026
----------	----------------------------