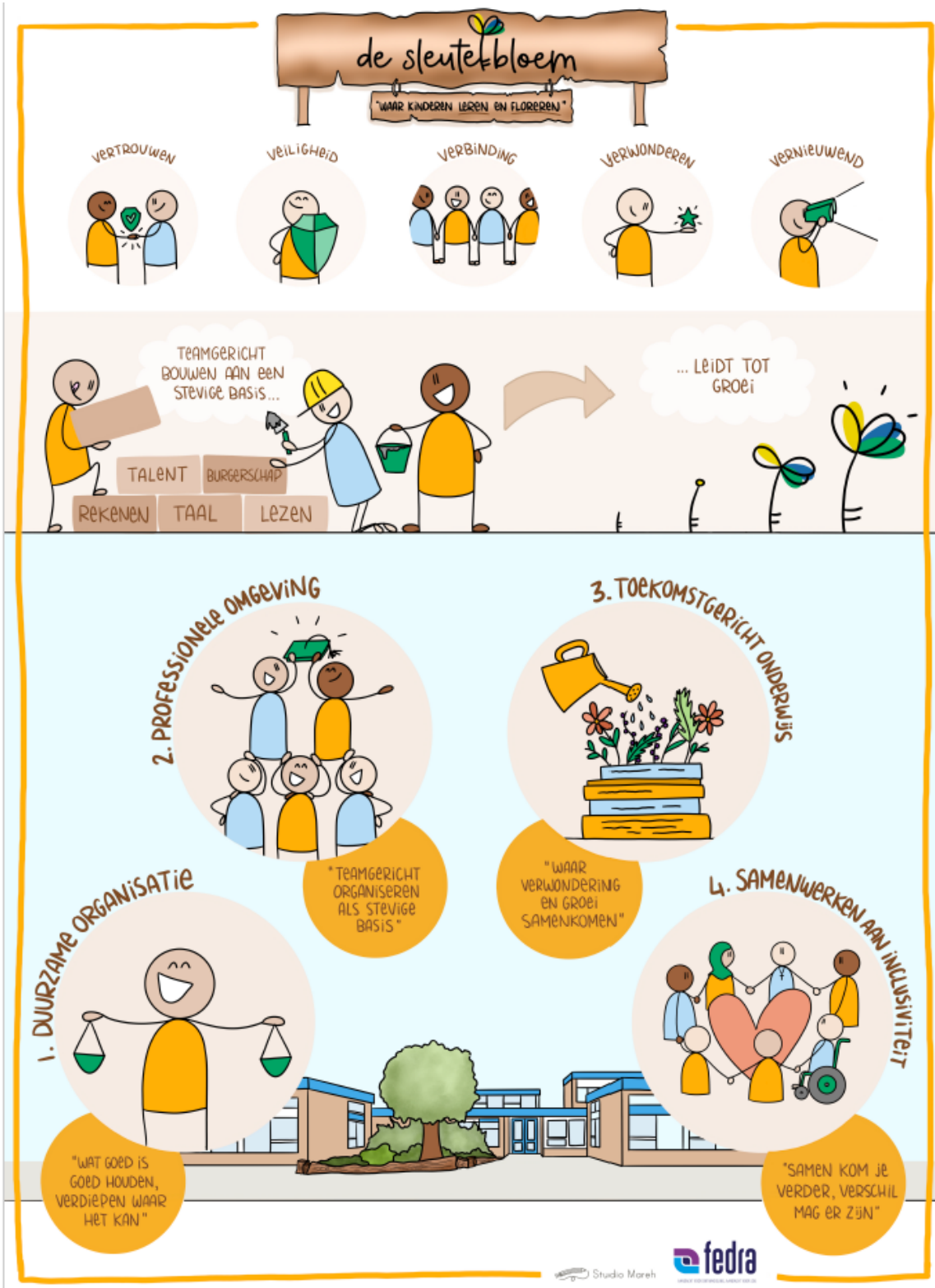


Schoolplan Kindcentrum De Sleutelbloem

2025-2029



Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2025–2029 van Kindcentrum De Sleutelbloem in Beverwijk. De Sleutelbloem is één van de elf scholen van Stichting Fedra. Met dit schoolplan geven wij op schoolniveau invulling aan de koers die binnen Stichting Fedra is uitgezet in het *Koersplan 2025–2028 Duurzaam*. Centraal in dit schoolplan staan de vier ambities die in het koersplan van Fedra zijn geformuleerd. Deze ambities vormen het kompas voor ons handelen in de komende jaren.

Dit schoolplan staat niet op zichzelf; het is nauw verbonden met andere beleidsdocumenten van zowel Stichting Fedra als De Sleutelbloem. Naast deze belangrijke documenten maken we in dit plan ook gebruik van relevante bronnen die ons ondersteunen bij het formuleren van onze koers. Samen vormen zij een samenhangend en toekomstgericht kader dat ons helpt het onderwijs op De Sleutelbloem verder te ontwikkelen ten behoeve van onze leerlingen. In dit schoolplan leest u onze visie, de doelen en de aanpak voor de komende vier jaar.

Het schoolplan is opgesteld door de directie van De Sleutelbloem, met waardevolle input van ons betrokken en bevlogen team. Tijdens een inspirerende tweedaagse en aansluitende sessie zijn we samen in gesprek gegaan over onze visie, ambities en concrete plannen voor de toekomst. Deze gezamenlijke inspanning heeft geleid tot een plan dat breed wordt gedragen binnen onze organisatie.

Na goedkeuring door het college van bestuur van Stichting Fedra is het schoolplan ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad (MR) van de school. Vervolgens is het schoolplan vastgesteld door de directeur.

Wij kijken ernaar uit om de komende jaren met passie, professionaliteit en plezier te werken aan de uitvoering van dit plan, samen met ons team, onze leerlingen, ouders en alle andere betrokkenen.

Met vriendelijke groet,

Melanie Clots
Directeur Kindcentrum De Sleutelbloem

Daphne Tuin
Adjunct-directeur Kindcentrum De Sleutelbloem

Inhoudsopgave

Schoolplan Kindcentrum De Sleutelbloem 2025-2029	1
Voorwoord.....	2
Inhoudsopgave	3
1. Inleiding	5
2. Beschrijving van de schoolcontext.....	6
2.1 De schoolweging.....	6
2.2 Schoolopbrengsten.....	6
2.2 Leerlingaantal en personeel.....	6
2.2.1 Groeps grootte	6
2.2.2 Personeel	6
2.2.3 Inhuur van vakspecialisten.....	7
2.3 Financiële verantwoording	7
2.4 Gegevens van de school.....	8
2.5 Het Kindcentrum.....	8
3. Het onderwijs op De Sleutelbloem	8
3.1 Teamgericht organiseren.....	8
3.1.1 Teamgericht organiseren op De Sleutelbloem.....	9
3.1.2 Overlegstructuur.....	9
3.2 Ons onderwijs aan de leerlingen	10
3.2.1 Stamgroepen & mentoren	10
3.2.2 Basisvaardigheden, thematisch- dynamisch- en talentgericht onderwijs	10
3.2.1 Beleidsstuk Regels & Routines	11
3.3 Samen opleiden voor de regio	11
3.4 Sociale veiligheid.....	12
3.5 Burgerschapsonderwijs.....	13
3.6 Coolplein.....	13
4. Missie, visie en kernwaarden.....	14
4.1 Missie.....	14
4.2 Visie	14
4.3 Kernwaarden.....	14
5. Verbinding Koersplan van Fedra	15

5.1 De vier ambities van Stichting Fedra.....	15
5.2 Vertaling naar de school specifieke doelen	15
6. Ambities en doelen 2025-2028.....	16
6.1 Ambitie 1. De duurzame organisatie.....	16
6.1.1 Waar staan wij voor?	16
6.1.2 Waar gaan wij voor?.....	16
6.2 Ambitie 2. Professionele ontwikkel- en leeromgeving.....	17
6.2.1 Waar staan wij voor?	17
6.2.2 Waar gaan wij voor?	18
6.3 Ambitie 3. Betekenisvol en toekomstgericht onderwijs	19
6.3.1 Waar staan wij voor?	19
6.3.2 Waar gaan wij voor?	19
6.4 Ambitie 4. Samenwerken met partners aan inclusieve ontwikkeling	21
6.4.1 Waar staan wij voor?	21
6.4.2 Waar gaan wij voor?	21
7. Kwaliteitszorg.....	23
7.2 Vertaling schoolplan naar het jaarplan.....	23
7.3 Scholingsplan.....	23
7.4 Opbrengstgericht- en handelingsgericht werken	24
7.5 Jaargesprekken.....	25
7.6 Kwaliteitsgesprekken.....	25
8. Scholingsplan 2025-2028.....	26
9. Literatuuroverzicht	27

1. Inleiding

In een wereld die voortdurend verandert, willen wij als Kindcentrum niet alleen meebewegen, maar richting geven. In dit schoolplan 2025–2029 beschrijven wij hoe wij op Kindcentrum De Sleutelbloem in Beverwijk bouwen aan toekomstgericht, betekenisvol en inclusief onderwijs. Wij doen dit met aandacht voor de brede ontwikkeling van ieder kind én vanuit de overtuiging dat leren pas echt tot bloei komt in een omgeving van vertrouwen, verbinding en verwondering.

Het schoolplan is gebaseerd op de vier ambities uit het Koersplan van Stichting Fedra (zie hoofdstuk 5, blz.15) en vertaalt deze naar onze eigen context en identiteit. Tegelijkertijd vormt het plan een logische voortzetting van de koers die wij de afgelopen jaren hebben ingezet. We maken in dit document inzichtelijk welke keuzes wij maken, waarom we die maken en hoe wij deze vertalen naar de dagelijkse praktijk.

Ons team is de afgelopen periode met elkaar in gesprek gegaan over onze missie, visie en ambities. Deze gesprekken hebben geleid tot een gezamenlijk gedragen plan, waarin ruimte is voor structuur én ontwikkeling. De basisvaardigheden blijven stevig verankerd in ons onderwijs, maar we zoeken ook bewust de verdieping op in pedagogisch en thematisch onderwijs, talentontwikkeling en eigenaarschap bij leerlingen.

Dit schoolplan is daarmee niet alleen een beleidsdocument, maar een uitnodiging tot groei, voor leerlingen, voor medewerkers én voor de school als geheel. Met dit plan maken wij zichtbaar waar wij voor staan, waar wij voor gaan.

2. Beschrijving van de schoolcontext

Kindcentrum De Sleutelbloem is gevestigd aan de Hoflanderweg in Beverwijk in de buurten Zwaansmeer en Overbos. De omgeving kenmerkt zich door een rustige, groene woonwijk met een gevarieerd woningaanbod. De meeste leerlingen komen uit deze twee wijken, maar ook enkele leerlingen komen uit de Oranjebuurt. Het betreft wijken met een diverse samenstelling van bewoners.

De schoolpopulatie weerspiegelt deze diversiteit en vormt daarmee een representatieve afspiegeling van de buurt. Naast leerlingen met een Nederlandse achtergrond, telt de school ook kinderen met verschillende andere nationaliteiten.

2.1 De schoolweging

Kindcentrum De Sleutelbloem heeft een schoolgewicht van 35,04. Dit betekent dat de omgevingskenmerken voor een deel van onze leerlingen mogelijk belemmerend zijn voor hun leerontwikkeling. Deze leerlingen hebben in de schoolsituatie vaak extra ondersteuning nodig. De afgelopen twee jaar is de schoolweging licht gedaald van 35,5 naar 35,04.

Op basis van dit schoolgewicht ontvangt de school extra financiële middelen, die we gericht inzetten om kansengelijkheid voor al onze leerlingen te bevorderen. Ondanks de uitdagingen die hierbij komen kijken, zijn onze eindopbrengsten voldoende.

2.2 Schoolopbrengsten

Wij stellen hoge verwachtingen aan onze schoolopbrengsten en formuleren jaarlijks ambitieuze doelen. Daarbij houden we uiteraard rekening met realistische doelstellingen, passend bij de samenstelling van onze leerlingpopulatie.

Elk jaar vullen wij het instrument *Stap voor stap naar schooleigen doelen* van de PO-Raad in. Hierin beschrijven we onze ambities op niveau 1F, 2F en 1S voor de vakgebieden rekenen, taalverzorging en lezen.

Deze doelen vertalen we naar concrete activiteiten per onderwijsteam en leerjaar. De doelen zijn richtinggevend voor ons onderwijsaanbod en de begeleiding van onze leerlingen.

2.2 Leerlingaantal en personeel

De school telt gemiddeld circa 285 leerlingen, verdeeld over 13 groepen. Jaarlijks zien wij een grote instroom van kleuters. Tegelijkertijd constateren we een relatief hoge uitstroom in de midden- en bovenbouw, veelal vanwege verhuizingen naar andere wijken of naar omliggende gemeenten.

2.2.1 Groepsgrootte

De gemiddelde groepsgrootte bedraagt circa 27 leerlingen. Gedurende de dag worden de groepen regelmatig verkleind door de inzet van extra ondersteunend personeel.

2.2.2 Personeel

Het team bestaat uit +/- 38 personeelsleden. In het team is er sprake van een verscheidenheid aan functies en taken:

- Directeur en adjunct-directeur
- Kwaliteitscoördinatoren 1-2-3 en 4-8
- Onderwijsgevend personeel
- Onderwijsondersteunend personeel; leraarondersteuners en onderwijsassistenten
- Ondersteunend personeel; senior secretaresse, conciërge en een vrijwilliger
- Diverse specialisten; rekenspecialist, taal-leesspecialist, orthopedagoog, gedragspecialisten, WTI-specialisten, jonge-kindspecialisten, specialist gezonde school en bewegen, TOS-specialist en een schoolopleider.
- Coördinatoren; coördinator feestcommissies, coördinator bredeschool activiteiten.

2.2.3 Inhuur van vakspecialisten

Naast ons vaste team werken wij structureel samen met vakspecialisten die bijdragen aan een talentgericht onderwijsaanbod. Denk hierbij aan vakdocenten voor muziek, dans, creatieve vakken, ICT/techniek en judo.

Ook huren wij externe specialisten in om ons aanbod verder te verdiepen en verbreden. Dit betreft onder andere een gedragspecialist, woordenschat specialist, orthopedagogen, taal-leesspecialist en rekenspecialist.

Naast de inhuur van externe specialisten werken wij ook nauw samen met de specialisten van het Samenwerkingsverband.

2.3 Financiële verantwoording

Kindcentrum De Sleutelbloem is financieel gezond en zet ook strategisch leiderschap in om gezond te blijven. Wij nemen weloverwogen beslissingen binnen het beschikbare budget, met het oog op onderwijskwaliteit, continuïteit en de ambities uit ons schoolplan. Toekomstgerichte planning vormt hierin een belangrijk uitgangspunt, zowel op het gebied van personele inzet als onderwijsvernieuwing.

Elke maand vindt een financiële controle plaats in Capisci, waarbij de actuele financiële stand wordt vergeleken met de vastgestelde begroting. Hierdoor kunnen afwijkingen tijdig worden gesignaleerd en bijgestuurd.

Op basis van leerling prognoses en trendanalyses wordt gekeken naar de toekomstige begrotingsruimte. Dit stelt ons in staat om tijdig in te spelen op verwachte krimp of groei en hier passend beleid op te maken.

De school zet actief in op het verwerven van aanvullende middelen via subsidies. Deze subsidies worden gericht ingezet om innovatieve onderwijsontwikkelingen en schoolverbetertrajecten te ondersteunen die passen binnen onze visie en doelen uit het schoolplan.

Bij elke investering wordt kritisch gekeken naar de meerwaarde voor het onderwijs, of het passend is binnen onze ambities en de tijdsinvestering die het vraagt.

De financiële begroting wordt opgesteld in nauwe samenwerking met het bestuurskantoor van Stichting Fedra. Daarnaast wordt het team en de MR tijdig en transparant betrokken bij de beleidskeuzes, begroting en de actuele financiële situatie.

2.4 Gegevens van de school

Naam school	Kindcentrum De Sleutelbloem
Directie	Melanie Clots (directeur) Daphne Tuin (adjunct-directeur)
Adres	Hoflanderweg 45
Postcode + plaats	1947 ZB Beverwijk
Telefoonnummer	0251-223840
E-mailadres	info@desleutelbloem.nl
Website	www.desleutelbloem.nl

2.5 Het Kindcentrum

Kindcentrum De Sleutelbloem biedt zowel peuter- als naschoolse opvang onder één dak. Voor de peuteropvang werken wij samen met Zoople en voor de naschoolse opvang met Partou.

Als Kindcentrum werken wij nauw samen. Wij zien ontwikkeling als een doorgaand proces, waarin opvang en onderwijs elkaar versterken. Samen met onze partners creëren wij vertrouwde en veilige omgeving, waarin kinderen zich breed kunnen ontwikkelen. Dit doen we door te werken met gezamenlijke thema's. Ook werken wij samen tijdens feesten, vieringen en bij speciale activiteiten.

Door te werken met gezamenlijke thema's en regelmatig overleg met pedagogisch medewerkers, zorgen wij voor een vloeiende overgang tussen opvang en school. Er is aandacht voor de doorgaande lijn en we zorgen voor een warme overdracht. Meer informatie is te vinden op de websites van onze partners: [Zoople – Peuteropvang Calimero](#) [Partou – BSO Hoflanderweg 45](#)

3. Het onderwijs op De Sleutelbloem

In dit hoofdstuk beschrijven wij hoe het onderwijs op De Sleutelbloem is vormgegeven. Daarbij lichten we de organisatiestructuur toe en geven we inzicht in onze onderwijsaanpak. Deze achtergrond biedt context bij het lezen van de schoolambities voor de komende planperiode.

3.1 Teamgericht organiseren

Op De Sleutelbloem organiseren wij het onderwijs teamgericht. Deze manier van werken is gebaseerd op de Teamgerichte Arbeidsorganisatie (TAO) zoals omschreven door Van der Hilst (2020). In een teamgerichte structuur liggen verantwoordelijkheden en taken niet bij individuele leerkrachten, maar bij teams. Het uitgangspunt is dat samenwerking in vaste onderwijsteams de kwaliteit van het onderwijs verhoogt door betere afstemming en kennisdeling.

“Een groep leraren die samen een onderwijsteam vormt, is collectief verantwoordelijk voor de gehele ontwikkeling van een groep leerlingen.” Van der Hilst, 2020

Het werken volgens TAO bevordert plezier in samenwerking, versterkt de onderlinge communicatie en vergroot de gezamenlijke verantwoordelijkheid. Leerlingen profiteren van gedeelde expertise binnen de teams; problemen worden sneller gesignaleerd en gezamenlijk opgepakt. Bovendien waarborgt deze structuur continuïteit bij afwezigheid van personeel.

3.1.1 Teamgericht organiseren op De Sleutelbloem

Op Kindcentrum de Sleutelbloem geloven wij in de kracht van teamgericht organiseren. We zien samenwerking tussen professionals als dé sleutel tot goed onderwijs. Door te werken in onderwijsteams stimuleren we gedeeld eigenaarschap, benutten we elkaars talenten en zorgen we voor een consistent en krachtig pedagogisch-didactisch klimaat.

In schooljaar 2025–2026 werken wij met vier onderwijsteams. Het aantal teams kan jaarlijks variëren, afhankelijk van het aantal leerlingen en de behoeften die voortkomen uit onze cyclische evaluatiestructuur.

In het schooljaar 2025–2026 zijn de onderwijsteams als volgt samengesteld:

- Onderwijsteam 1-2-3
- Onderwijsteam 4-5
- Onderwijsteam 6-7
- Onderwijsteam 8

Het leerjaar 8 vormt een afzonderlijk onderwijsteam vanwege specifieke aandachtspunten rondom sociale veiligheid in de hogere leerjaren. Daarnaast speelt de wens om leerlingen in groep 8 optimaal voor te bereiden op de overgang naar het voortgezet onderwijs een rol (in lijn met het plan PO–VO).

Elk onderwijsteam bestaat uit leerkrachten, leraarondersteuners, onderwijsassistenten en studenten, en is gezamenlijk verantwoordelijk voor circa 80 leerlingen. In onderwijsteam 1-2-3 ligt dit aantal hoger, maar hier wordt een verdeling in taken gemaakt tussen de leerjaren 1-2 en 3.

Het onderwijs wordt binnen de onderwijsteams georganiseerd en vormgegeven. Het pedagogisch team, bestaande uit directie en kwaliteitscoördinatoren, ondersteunt en volgt de onderwijsteams in hun keuzes. Leiding wordt gegeven op basis van de taakvolwassenheid van het team, conform het model van Hersey & Blanchard (1969). Drie keer per jaar komt het PT samen met het onderwijsteam (lees ook hoofdstuk 5.3 doelgericht- en handelingsgericht werken).

Binnen ieder onderwijsteam wordt gewerkt met taakbeleid: een levend document waarin de verschillende taken zijn belegd. Dit document wordt binnen de onderwijsteams regelmatig besproken en bijgesteld. Elk onderwijsteam heeft een regiehouder die verantwoordelijk is voor de planning en organisatie binnen het team en fungeert als eerste aanspreekpunt voor de directie en omgekeerd.

Naast de sterke samenwerking binnen het Kindcentrum, werken we ook samen met andere scholen en doen we regelmatig schoolbezoeken zowel binnen als buiten Stichting Fedra. We delen kennis en ideeën, laten ons inspireren en bundelen onze krachten voor goed onderwijs.

3.1.2 Overlegstructuur

Bij het teamgericht organiseren hoort een passende overlegstructuur, vastgelegd in het beleidsdocument ‘Overlegstructuur’. Dit document bevat het professioneel statuut van de school en een overzicht van de verschillende overlegmomenten.

Een effectieve overlegstructuur is essentieel voor het teamgericht organiseren. Door overlegmomenten doelgericht in te richten, creëren we eigenaarschap en borgen we dat samenwerking binnen het team en tussen de onderwijsteams leidt tot beter onderwijs.

In plaats van teamvergaderingen kiezen wij voor overlegmomenten in kleinere samenstelling, die aansluiten bij ons onderwijs, de kwaliteitszorg en onze ambities. Deze overlegmomenten zijn jaarlijks opgenomen in de jaarplanning en sluiten aan bij het handelingsgericht werken (zie ook hoofdstuk 5.3). De overlegstructuur biedt ruimte voor afstemming, monitoring en reflectie. Vaste overlegmomenten zijn:

- Wekelijks overleg binnen het onderwijsteam
- Vijfmaal per jaar overleg binnen de onderzoeks- en ontwikkelgroepen
- Tweewekelijks stuurgroep overleg
- Tweewekelijks overleg met het zorgteam
- Vijfmaal per jaar overleg tussen directie en regiehouders
- Viermaal per jaar werkdaggebonden teambijeenkomsten
- Vijfmaal per jaar MR-vergaderingen
- Jaarlijkse evaluatie van het jaarplan
- Jaarlijkse leergroep-evaluatievergadering
- Drie keer per jaar analysegesprekken tussen de onderwijsteams en het PT
- Studiedagen (aantal jaarlijks bepaald middels het lesurenformulier)

3.2 Ons onderwijs aan de leerlingen

Ons onderwijs is gebaseerd op hoge verwachtingen, opbrengstgericht werken én aandacht voor talentontwikkeling. Wij richten ons niet alleen op leerresultaten, maar op de brede ontwikkeling van ieder kind.

3.2.1 Stamgroepen & mentoren

Elke leerling wordt jaarlijks ingedeeld in een stamgroep. Voor de leerjaren 4 t/m 7 zijn dit heterogene stamgroepen met twee leerjaren, samengesteld op basis van sociale factoren. Deze groepen zijn nadrukkelijk geen combinatiegroepen. De dag start en eindigt in de stamgroep. Ook sociale activiteiten, zoals de Kanjertraining en het vieren van verjaardagen, vinden plaats binnen de stamgroep.

Elke leerling heeft een vaste mentor. De mentor is het aanspreekpunt voor ouders, voert oudergesprekken en monitort de leer- en sociaal-emotionele ontwikkeling. Hierbij werkt de mentor samen met collega's binnen het onderwijsteam.

3.2.2 Basisvaardigheden, thematisch- dynamisch- en talentgericht onderwijs

In de ochtenden werken wij op leerjaar aan de basisvaardigheden. Door het werken met onderwijsteams kunnen wij groepen verkleinen en beter aansluiten bij de onderwijsbehoeften van leerlingen. We werken met WIG5 voor rekenen, Staal 2 voor spelling/ grammatica, de klappers van Estafette voor technisch lezen en Veilig leren lezen voor aanvankelijk lezen in het leerjaar 3.

's Middags werken wij leerjaardoorbrekend en thematisch. Elk schooljaar worden er vijf thema's behandeld, waarvan één schoolbreed. Binnen de thema's wordt gewerkt met vak integratie. Ook taal- en begrijpend leesonderwijs worden geïntegreerd aangeboden. We gebruiken vaste methodieken voor het taal- en begrijpend leesonderwijs en gebruiken we de methode Blink als bronnenmateriaal voor het thematisch werken.

Wij bieden onze leerlingen een dynamische schooldag. Dit doen we door de leerlingen actief te betrekken bij hun leerproces, waarbij de nadruk ligt op beweging, creativiteit en het combineren van verschillende werkvormen en vakgebieden. Hiermee stimuleren wij dat leerlingen niet de gehele dag alleen maar stilzitten, maar ook vanuit beweging kunnen ontwikkelen.

Het talentgericht onderwijs richt zich op de brede ontwikkeling van leerlingen. Wekelijks krijgen de kinderen les van vakspecialisten op het gebied van muziek, dans, creativiteit, ICT/techniek en judo. Wij vinden het belangrijk dat ieder kind kan uitblinken in zijn of haar talent, of dat nu op cognitief, creatief, motorisch of sociaal-emotioneel vlak is. De talentlessen worden inhoudelijk bepaald door de vakspecialisten. Zij sluiten zoveel als mogelijk aan bij de thema's van het onderwijsteam.

Ook na schooltijd kunnen de leerlingen gebruik maken van, een door ons zelf samengesteld, breed aanbod van activiteiten. Deze activiteiten zijn net als ons talentgericht onderwijs gericht op de brede ontwikkeling.

3.2.1 Beleidsstuk Regels & Routines

Om de doorgaande lijn binnen de school te borgen, werken wij met het beleidsdocument Regels & Routines. Hierin zijn zowel de schoolbrede- als teamspecifieke afspraken vastgelegd. Dit document is dynamisch: het wordt jaarlijks geactualiseerd op schoolniveau en meerdere keren per jaar besproken en bijgesteld binnen de onderwijsteams.

Het beleidsstuk helpt om uniforme afspraken na te leven, zodat we als school eenduidig richting leerlingen zijn. Twee keer per jaar voert het pedagogisch team flitsbezoeken uit ter observatie van de naleving van deze afspraken.

3.3 Samen opleiden voor de regio

Binnen onze school geloven we in de kracht van samen opleiden. We dragen graag bij aan de ontwikkeling van toekomstige onderwijsprofessionals en bieden studenten een inspirerende leeromgeving waarin zij zich kunnen ontplooiën. Studenten zijn bij ons van harte welkom om in de praktijkervaring op te doen en hun talenten verder te ontwikkelen.

In elk onderwijsteam werken studenten actief mee. Wij bieden ruimte aan studenten die worden opgeleid tot leerkracht, leraarondersteuner of onderwijsassistent. Ieder onderwijsteam is gezamenlijk verantwoordelijk voor het onderwijs aan onze leerlingen. Studenten maken daar onderdeel van uit en leveren een waardevolle bijdrage aan het team en aan de ontwikkeling van het onderwijs. Wij zijn ervan overtuigd dat leren een wederzijds proces is: studenten leren van hun praktijkopleiders, én praktijkopleiders leren van de studenten.

Wij zijn kernschool zijn binnen 'Het Leercollectief'. Vanuit deze samenwerking ontvangen wij elke twee weken op dinsdag een leerteam van derde- en vierdejaarsstudenten. Zij observeren, voeren

praktijkopdrachten uit en verdiepen zich in theoretische thema's die rechtstreeks aansluiten bij onze dagelijkse praktijk.

Wij werken nauw samen met de Pabo Inholland Haarlem, maar wij ontvangen ook studenten van het Nova College in Beverwijk en het Tolland College in Alkmaar. Door samen op te leiden, zorgen we voor goed voorbereid onderwijsprofessionals én dragen we actief bij aan onderwijsontwikkeling in de regio.

3.4 Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is een belangrijk onderwerp binnen De Sleutelbloem. Het gaat daarbij niet uitsluitend om wat meetbaar is voor de inspectie, maar vooral om wat dagelijks voelbaar en merkbaar is in de school. Een veilige omgeving vormt voor ons de basis voor leren, ontwikkelen en samenwerken.

De Sleutelbloem kiest nadrukkelijk voor een proactieve benadering in het bevorderen van sociale veiligheid. We wachten niet af, maar handelen preventief, vanuit vertrouwen en gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dit doen we met een methode voor de sociaal- emotionele ontwikkeling en ons traumasensitief onderwijs.

Alle groepen krijgen structureel lessen vanuit de Kanjertraining. Deze lessen ondersteunen leerlingen bij hun sociaal-emotionele ontwikkeling en stimuleren positief gedrag. In de stamgroep wordt elke dag gezamenlijk gestart en afgesloten. Dit moment biedt ruimte voor reflectie, verbinding en het versterken van het groepsgevoel. Het dagelijks monitoren van het welbevinden door het team is hierin vanzelfsprekend.

Om zicht te houden op de sociale veiligheid binnen de school, wordt deze structureel gemonitord. Twee keer per jaar wordt er in elke groep een sociogram afgenomen: éénmaal aan het begin van het schooljaar en opnieuw na de kerstvakantie. Daarnaast volgen we de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen van de leerjaren 3 t/m 8 via de IEP-toetsen 'Hart en Handen'. In de leerjaren 1-2 vullen de leerkrachten tweemaal per jaar de KIJK!-registratie in.

Leerlingen van de leerjaren 6, 7 en 8 vullen jaarlijks een vragenlijst in over sociale veiligheid via Vensters. Deze vragenlijst wordt klassikaal toegelicht, met aandacht voor woordenschat en taalbegrip, zodat alle leerlingen op een begrijpelijke en zorgvuldige manier hun antwoorden kunnen geven. Dit helpt om een objectief en betrouwbaar beeld te krijgen van hoe leerlingen hun veiligheid ervaren.

De uitkomsten van deze metingen worden gedeeld met het team en met de medezeggenschapsraad (MR). Ook worden de resultaten gepubliceerd via Vensters, zodat er openheid is over hoe De Sleutelbloem presteert op het gebied van sociale veiligheid.

Op basis van de verzamelde gegevens wordt planmatig gewerkt aan het versterken van sociale veiligheid. Waar nodig worden gerichte interventies ingezet. In de analysegesprekken met het PT worden er waar nodig doelen gesteld op dit onderwerp. Hierbij wordt steeds gekeken naar wat een onderwijsteam, groep of individuele leerling op dat moment nodig heeft om de ervaren sociale veiligheid te versterken of zo te behouden.

3.5 Burgerschapsonderwijs

Burgerschapsonderwijs is stevig verankerd in de dagelijkse onderwijspraktijk van De Sleutelbloem. Wij zien het als onze opdracht om leerlingen niet alleen cognitief, maar ook sociaal en maatschappelijk toe te rusten. Leerlingen worden voorbereid op een actieve, betrokken en verantwoordelijke rol in de samenleving.

Binnen elk onderwijsteam wordt gewerkt met een zogenoemde doelenposter. Hierop zijn de doelen met betrekking tot burgerschapsonderwijs vastgelegd, aangevuld met concrete activiteiten die gedurende het schooljaar plaatsvinden. Deze posters maken zichtbaar:

- Welke doelen nagestreefd worden,
- Op welke wijze daaraan gewerkt wordt,
- En welke activiteiten als voorbeeld dienen binnen het onderwijsaanbod.

We begeleiden onze leerlingen in hun groei naar volwaardige burgers. Daarbij richten we ons niet alleen op kennis, maar ook op vaardigheden en houding. We stimuleren leerlingen om hun stem te laten horen, verantwoordelijkheid te nemen en zich in te leven in anderen. Zo leren zij om actief en met respect deel te nemen aan een diverse samenleving.

De Sleutelbloem heeft goed zicht op de wettelijke kaders van burgerschapsonderwijs. In dit proces hebben we gebruikgemaakt van externe expertise en advies, waarop we ons verder kunnen verdiepen de komende planperiode.

De aanpak van ons burgerschapsonderwijs is vastgelegd in beleid. Hierin wordt beschreven hoe de doelen zijn geïntegreerd in het onderwijs en op welke manier er structureel aandacht is voor burgerschapsvorming binnen het curriculum van De Sleutelbloem. Deze borging draagt bij aan de continuïteit en kwaliteit van ons onderwijs op dit vlak.

3.6 Coolplein

Op De Sleutelbloem werken we met een 'Coolplein'. Het Coolplein is een vaste voorziening (time-out plek) in de school. Op het Coolplein is altijd een specialist traumasensitief handelen aanwezig. De specialist traumasensitief handelen ondersteunt de leerlingen die gebruik maken van het Coolplein met het reguleren van hun emoties. Het Coolplein wordt alleen gebruikt door leerlingen die op de wachtlijst staan of ondersteuning krijgen vanuit hulpverlening.

4. Missie, visie en kernwaarden

In dit hoofdstuk beschrijven wij waar wij als school voor staan en waar wij naartoe willen. We geven hiermee inzicht in de identiteit van onze school en de doelen die wij nastreven.

De leus onder onze schoolnaam, *“Waar kinderen leren en floreren”*, is een krachtige verwijzing naar ons streven naar kwalitatief goed en talentgericht onderwijs. Als school vinden wij het belangrijk om kinderen een stevige basis mee te geven op het gebied van de basisvaardigheden. Tegelijkertijd zien wij het als onze verantwoordelijkheid om ieder kind te laten floreren op datgene waar het talent voor heeft of van droomt.

4.1 Missie

Onze missie is om elk kind te laten leren en floreren in een veilige leeromgeving. Elk kind verdient goed, inspirerend, toekomst- en talentgericht onderwijs, waarbij de betrokkenheid en het welbevinden van het kind centraal staan. Wij gaan voor gelijke onderwijskansen voor elk kind, omdat elk kind het verdient zijn potentieel optimaal te kunnen benutten. Wij hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en streven naar een inclusieve leeromgeving.

We benaderen elk kind cultuursensitief en met respect voor ieders achtergrond. Vanuit de katholieke identiteit van Kindcentrum De Sleutelbloem vieren we betekenisvolle feesten zoals Kerstmis en Pasen, en stimuleren we verbinding, verwondering en ontmoeting.

4.2 Visie

Kindcentrum De Sleutelbloem is een dynamische en inclusieve leeromgeving waar kinderen de ruimte krijgen om zich optimaal te ontwikkelen. Onderwijs is voor ons meer dan kennisoverdracht: het is een proces van verwondering, groei en samenwerking.

We bieden innovatief en toekomstgericht onderwijs in een veilige omgeving waarin kinderen zich thuis voelen, zelfvertrouwen ontwikkelen en veerkrachtig leren zijn.

Teamgericht organiseren, professionalisering en duurzame partnerschappen vormen de basis van onze professionele cultuur en leggen het fundament voor de toekomst.

4.3 Kernwaarden

Onze kernwaarden zijn:

Vertrouwen, Veiligheid, Verbinding, Verwonderen, Vernieuwend

5. Verbinding Koersplan van Fedra

De elf scholen voor primair onderwijs, de school voor 10-14 onderwijs en het bestuurskantoor vormen samen Stichting Fedra. In het Koersplan '[Duurzaam 2025-2028](#)' van Stichting Fedra wordt beschreven dat elke school zijn eigen kleur en karakter heeft passend bij de levensovertuiging, onderwijsvisie en lokale context. We vinden elkaar en houden ons gezamenlijk vast aan de vier ambities die beschreven staan in het Koersplan, elk vanuit onze eigen identiteit.

5.1 De vier ambities van Stichting Fedra

Ambitie 1. De duurzame organisatie

Ambitie 2. Professionele ontwikkel- en leeromgeving, de lerende organisatie

Ambitie 3. Betekenisvol en toekomstgericht onderwijs

Ambitie 4. Samenwerken met partners aan inclusieve ontwikkeling

5.2 Vertaling naar de school specifieke doelen

In dit schoolplan nemen wij de vier ambities van Fedra als uitgangspunt voor onze koers. Voor Kindcentrum De Sleutelbloem sluiten deze ambities naadloos aan op onze eigen doelen en ontwikkelingen. De ambities zoals geformuleerd in het Koersplan weerspiegelen de richting die wij als school al langere tijd zijn ingeslagen.

Op basis daarvan zetten wij in op het:

- **Borgen en verbreden** van wat goed gaat,
- **Verdiepen** waar kansen liggen,
- Én **continu blijven ontwikkelen**, gedreven door nieuwsgierigheid en ambitie.

Wat goed is, willen we goed houden – dat vormt onze primaire focus. Tegelijkertijd blijven we scherp op nieuwe mogelijkheden om de kwaliteit van ons onderwijs en de ontwikkeling van onze leerlingen te versterken.

6. Ambities en doelen 2025-2028

In dit hoofdstuk gebruiken wij de ambities van Fedra als uitgangspunt voor onze eigen ambities en doelen. Bij elke ambitie hoort een pakkende leus, gevolgd door een schrijven waarin wij kort beschrijven wij voor staan en waar wij voor gaan. Waar wij voor gaan zijn de doelen voor de komende planperiode. De uitgebreidere vertaling van de doelen worden beschreven in de jaarplannen.

6.1 Ambitie 1. De duurzame organisatie

‘Wat goed is goed houden, verdiepen waar het kan’

6.1.1 Waar staan wij voor?

Een duurzame organisatie betekent dat we blijven bouwen op wat goed is en blijven verbeteren waar kansen liggen. Dit vraagt om een cyclische aanpak waarbij we steeds reflecteren op ons beleid, onze methodes en onze werkwijze. Dit zorgt ervoor dat we continu verbeteren en anticiperen op veranderingen in de maatschappij en het onderwijs. In deze aanpak gebruiken wij data uit rapportages die beschikbaar zijn, maar ook uit data van de IEP-toetsen en observaties van het team.

We vinden niet alleen het werken vanuit welbevinden en betrokkenheid voor de leerlingen belangrijk, maar ook in het team is er aandacht voor werkplezier, vitaliteit en professionalisering. Ook dit is voor ons duurzaamheid.

Maar duurzaamheid gaat verder. Ook in het oude gebouw, kijken wij naar mogelijkheden om te verduurzamen en bijdrage te leveren aan onze leefomgeving.

6.1.2 Waar gaan wij voor?

- We verduurzamen binnen de bestaande mogelijkheden van ons oude schoolgebouw, zowel in materiaalgebruik als energiebeheer.
- We bevorderen actief werkplezier en vitaliteit van het personeel. PDI-uren worden geïntroduceerd en jaarlijks afgestemd in het jaargesprek. Het personeel is zelf proactief om zijn vitaliteit en werkplezier op orde te houden.
- We onderzoeken hoe 'flexibele' werkuren mogelijk zijn binnen het teamgericht organiseren.
- We maken een nieuw format voor het jaargesprek aan de hand van relevante documenten van het 'Participatiefonds'. Hierin staat duurzame inzetbaarheid en professionaliseren meer centraal.

6.2 Ambitie 2. Professionele ontwikkel- en leeromgeving

'Teamgericht organiseren als stevige basis'

6.2.1 Waar staan wij voor?

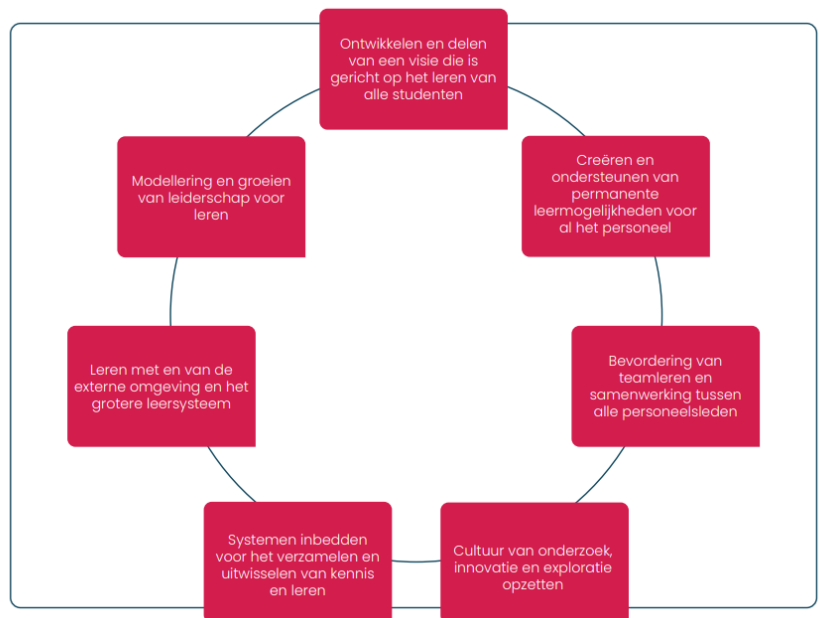
Op onze school leren niet alleen de leerlingen- ook het team en de schoolleiding ontwikkelen zich voortdurend. We werken teamgericht en hanteren de uitgangspunten van de lerende organisatie, waarin collectief leren en professionele groei centraal staan.

In een lerende organisatie streven we naar continue verbetering en innovatie, waarbij we ons blijvend aanpassen aan maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen. Onze benadering gaat verder dan het individueel leren van de professional: het draait om collectief leren en ontwikkelen binnen het hele team. Individuele ontwikkelbehoeften worden besproken in jaargesprekken, en verbonden aan onze visie, schooldoelen en opbrengsten.

We stimuleren professionalisering via externe partners, netwerkuitwisseling, vakliteratuur, congressen en schoolbezoeken. In onze jaarplanning reserveren we expliciet tijd voor gezamenlijke ontwikkeling binnen onderwijsteams en onderwijsteam doorbrekend.

We vinden het belangrijk dat er een gezonde balans bestaat tussen het dagelijkse werk en ontwikkelen. Teamgericht organiseren en werken vanuit het principe van een lerende organisatie vraagt om tijd en ruimte. In onze jaarplanning reserveren wij daarom expliciet tijd voor de onderwijsteams om gezamenlijk te leren en ontwikkelen.

Een krachtige schoolleider is hierin essentieel om de zeven dimensies (Neeleman, 2024) van de lerende organisatie te stimuleren en te bewaken. Ook voor schoolleiders is blijvende ontwikkeling noodzakelijk.



Afbeelding: *Lerend leiderschap in de lerende organisatie van Neeleman, 2024*

Wij werken vanuit het principe van *collective teacher efficacy* (El Hadioui, 2021). Onderzoek laat zien dat leerlingprestaties verbeteren wanneer professionals gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen en hoge verwachtingen hebben van hun leerlingen en elkaar.

Hattie (2018) zoals in Neeleman 2024, beschrijft *collective teacher efficacy* als: 'Meest krachtige hefboomfactor voor vergroten van leerlingopbrengsten'

Door teamgericht te organiseren stimuleren wij deze gedeelde overtuiging. We zien dat onze leerlingen profiteren van deze gezamenlijke aanpak, én dat teamleden onderling van én met elkaar leren.

6.2.2 Waar gaan wij voor?

- We onderzoeken hoe de uitgangspunten van de transformatieve school kunnen bijdragen aan het versterken van collective teacher efficacy en het vergroten van self-efficacy bij onze leerlingen door regels en routines te borgen en met elkaar in gesprek te gaan over de schoolcultuur.
- We werken bij schoolverbeteringen evidence-informed, waarbij wij de wetenschap en praktijk combineren in het vaststellen/ borgen van ons beleid. Hierbij gebruiken wij de leidraad 'Werken aan onderwijsverbetering' van het NRO als uitgangspunt (NRO, 2025). Onderzoeks- en ontwikkelgroepen worden geïnformeerd over de stappen uit de leidraad en passen dit toe in hun jaaractiviteiten.
- We verstevigen het klassenmanagement en instructievaardigheden. Hierbij starten wij met een nulmeting en werken wij planmatig aan de verbeterpunten.
- We schrijven het scholingsplan zowel op schoolniveau als onderwijsteamniveau, met input van het team, hierbij wordt rekening gehouden met voldoende tijd voor afstemming en voorbereiding van het onderwijsaanbod binnen de onderwijsteams.
- We onderzoeken hoe we de samenwerking met scholen binnen onze stichting kunnen verbreden om school doorbrekend te kunnen leren en ontwikkelen.
- We streven naar heldere rolduidelijkheid en een consequente vertaling van beleid naar praktijk binnen teamgericht organiseren.
- Wij evalueren jaarlijks 'de lerende organisatie' aan de hand van zelfscans of 360 graden feedback instrumenten.

6.3 Ambitie 3. Betekenisvol en toekomstgericht onderwijs

'Waar verwondering en groei samenkomen'

6.3.1 Waar staan wij voor?

Ons onderwijs sluit aan bij de wereld van morgen en biedt tegelijk een stevige basis in de kernvakken om effectief te functioneren in de maatschappij. We leren de kinderen niet alleen kennis en vaardigheden, maar ook kritisch denken, samenwerken en probleemoplossend handelen. Daarbij houden we rekening met verschillen in thuissituatie: wij bieden elk kind gelijke kansen, fundamenteën mee te geven die zij nodig hebben om te kunnen functioneren in de maatschappij én ruimte voor talentontwikkeling.

We werken doelgericht met een effectief instructiemodel (EDI), met duidelijke doelen en succescriteria. We leggen een stevige basis door te werken met een methode voor lezen, rekenen en spelling. De doorgaande lijn binnen de school is geborgd met heldere afspraken per vakgebied. We combineren vakken thematisch en vak-integrerend, waarbij taal, begrijpend lezen en zaakvakken verbonden zijn, o.a. via bronnenboeken.

Welbevinden en betrokkenheid zijn twee belangrijke uitgangspunten en vormen de basis binnen ons onderwijs. Wij vinden het essentieel om ons onderwijs vorm te geven op basis van de uitgangspunten 'welbevinden en betrokkenheid' in een rijke leeromgeving. We creëren een rijke leeromgeving die inspeelt op de nieuwsgierigheid van kinderen en aansluit bij toekomstgerichte leerdoelen, geïnspireerd op ervaringsgericht werken (Laevers & Heylen, 2029).

Wij werken zowel summatief als formatief (Clarke, 2019). Summatief om de opbrengsten op de basisvaardigheden te volgen en formatief bij de uitwerking van het onderwijsprogramma. We hanteren leerdoelen en succescriteria en bieden zowel feedback als feed forward.

De school is altijd in beweging, zowel onder- als na schooltijd. Wij zijn een dynamische school, waarbij we ons aanbod en de schooldag zo inrichten dat deze aansluiten bij de manier waarop kinderen het beste kunnen leren. We betrekken het groene schoolplein in ons onderwijsaanbod en bieden voldoende beweging, omdat dit de mentale gezondheid van het brein bevordert.

Wij zijn kritisch op wat wij de leerlingen aanbieden en maken weloverwogen keuzes die het leren van de kinderen bevorderen. De onderwijsteams dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor deze keuzes. Het pedagogisch team zorgt ervoor dat de doorgaande lijn bewaakt wordt, dat de gemaakte keuzes relevant zijn en monitort de betrokkenheid en ontwikkeling van de leerlingen (zowel cognitief als sociaal- emotioneel).

6.3.2 Waar gaan wij voor?

- We borgen het formatief evalueren en verdiepen aan de hand van het geven van feedback, feed forward en feed-up en het borgen van het portfolio.
- Wij implementeren artificial intelligence (AI) op een ethische manier in ons onderwijs. Zowel voor het team als voor de leerlingen. We schrijven hierover beleid en nemen ouders/verzorgers hierin mee.
- We ontwikkelen driejarige themacyclus op basis van SLO-leerlijnen.
- We onderzoeken hoe we ons taalonderwijs nog steviger kunnen neer zetten binnen ons thematisch onderwijs. Hierbij vormen de SLO-leerlijnen en de schoolcontext het uitgangspunt.

- Wij verstevigen de uitgangspunten van welbevinden en betrokkenheid in de school, door het richten op leerrijke ruimtes, waarin kinderen kunnen verwonderen en leren vanuit ervaringen.
- We schrijven beleid op het jonge kind, maken duidelijke afspraken over het doelgericht werken, het werken in rijke hoeken en het beredeneerd aanbod. Hierbij zorgen wij dat ons onderwijs aansluit bij het jonge kind, maar de leerlingen wel voorbereid zijn op het leerjaar 3.
- We onderzoeken hoe het 'zin in lezen' een toevoeging kan zijn op ons thematisch onderwijs in de onderbouw.
- We richten het Sleutelplein in als inspirerende leeromgeving voor talentontwikkeling.
- We breiden ons beleid op burgerschapsonderwijs uit door het maken van een koppelschema (koppeling met ander beleid/ methodes). We zorgen voor een actievere leerlingbetrokkenheid omtrent het burgerschapsonderwijs.
- We ontwikkelen Sleutelbloem gedragsregels voor leerlingen, het team en ouders.
- We schrijven beleid over Wetenschap, Techniek en ICT onderwijs (WTI), verweven het structureel in ons thematisch onderwijs en bouwen aan een nog stevigere samenwerking met bedrijven, partners en andere Fedra scholen.
- We verstevigen onze kwaliteitszorg door de concrete uitwerking van beleid en kwaliteitskaarten steviger neer te zetten en te controleren. Hierbij gaan wij werken met korte stappenplannen en zorgen dat het duidelijk is wie wanneer verantwoordelijk is en wat te doen heeft omtrent leerling zorg.
- We breiden de dynamische schooldag uit met bewegcoaches, schoolpleinregels en betekenisvol buitenonderwijs in ons onderwijsaanbod.

6.4 Ambitie 4. Samenwerken met partners aan inclusieve ontwikkeling

'Samen kom je verder, verschil mag er zijn'

6.4.1 Waar staan wij voor?

Wij geloven in de kracht van samenwerking- met ouders, professionals en externe partners- om elk kind gelijke onderwijskansen te bieden. Onder partners verstaan we iedereen die, hoewel niet structureel op school aanwezig, wél essentieel is voor de cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen.

Elk kind verdient gelijke onderwijskansen, ongeacht de omgeving waarin het opgroeit, de ervaringen die het heeft meegemaakt of de belemmeringen waarmee het te maken krijgt. Wij leren de leerlingen veerkrachtig te zijn en hen te helpen bouwen aan een kansrijke toekomst.

Dit realiseren wij door een stevig onderwijsaanbod binnen de onderwijsteams neer te zetten, waarin een hoge betrokkenheid van leerlingen het uitgangspunt is. We stemmen af op onderwijsbehoeften, werken cultuur- en traumasensitief en bieden steeds inclusiever onderwijs. Verschillen mogen er zijn: we hebben een duidelijke ondersteuningsroute, met specialisten en het Coolplein als voorziening voor leerlingen die extra ondersteuning ++ nodig hebben.

Sociale veiligheid, zowel voor leerlingen als teamleden, is leidend in onze keuzes. Daar waar we graag specialisten met ons mee laten denken, betrekken we ons netwerk actief bij het versterken van ons onderwijs: het kernteam, het samenwerkingsverband, kernoverleg Beverwijk+, de ouderkamer, taalklas en vakspecialisten dragen bij aan onze ambitie. Samen komen we verder.

De samenwerking met ouders is voor ons eveneens essentieel. Marzano (2024) vijf factoren op schoolniveau die bijdragen aan de prestaties en ontwikkeling van leerlingen. De derde factor richt zich op de betrokkenheid van ouders en de gemeenschap. Wij erkennen de grote rol die ouders en de omgeving spelen in het leven van onze leerlingen en zorgen ervoor dat zij zich gezien en gehoord voelen op school. De brugfunctionaris, ouderkamer, Klasbord en de feestcommissies spelen hierin een belangrijke rol.

6.4.2 Waar gaan wij voor?

- We werken naast de gouden weken ook met de zilveren weken in de school. We plannen hier structureel tijd voor in, zodat er aandacht en ruimte is voor de groepsvorming.
- We vergroten gelijke onderwijskansen door partnerschappen en subsidies doelgericht in te zetten.
- We versterken inclusief onderwijs, waarbij ervaren sociale veiligheid en het belang van het kind als graadmeter dient voor onze mogelijkheden.
- We meten actief hoe leerlingen veiligheid ervaren, handelen pro-actief en we investeren in een schoolcultuur waarin verschillen worden erkend en gewaardeerd.
- We investeren in het ondersteunen van leerkrachten over inclusief en cultuursensitief handelen.
- We formaliseren en verstevigen de rol van de brugfunctionaris met een taakomschrijving en beleidskader. We werken steeds preventiever, waardoor leerlingen beter tot leren kunnen komen.

- We doen onderzoek naar mogelijkheden om de ervaren sociale veiligheid te verhogen. Hierin evalueren wij onze methode voor de sociaal emotionele ontwikkeling.
- We zetten het traumasensitief nog steviger neer. We werken planmatig met doelen en interventies om de leerlingen meer zelfvertrouwen te laten ervaren en veerkrachtiger te laten zijn. Op het Coolplein wordt gewerkt met het bieden van interventies in emoties herkennen en emoties leren reguleren, om kinderen zo snel mogelijk weer mee te laten draaien met de groep.
- We werken nauw samen met de gemeente, het samenwerkingsverband en de jeugdzorg om de leerlingen die specialistische ondersteuning nodig hebben sneller passende ondersteuning te laten krijgen.
- We specialiseren ons verder in meer- en hoogbegaafdheid en bedden het beleid in ons onderwijsaanbod.
- We implementeren sporenbeleid vanuit ervaringsgericht werken, om zo goed te kunnen afstemmen op de autonomie van de leerling.
- We verstevigen en verrijken het zorgteam van onze school. We werken met duidelijke taakomschrijvingen, zorgen voor voldoende intervisie en benutten elkaars expertise door kleine en grote overleggen.
- We implementeren het hoorrecht van leerlingen in onze ondersteuningsroute.

7. Kwaliteitszorg

Dit schoolplan beschrijft de richting waar we ons in de komende jaren naartoe ontwikkelen. Het vormt de basis voor de verdere plannen die we de komende vier jaar zullen opstellen. In elk van deze plannen behouden we de koers die in dit schoolplan is vastgelegd, zodat we doelgericht kunnen blijven werken aan de ambities van onze school.

7.2 Vertaling schoolplan naar het jaarplan

De uitwerking van dit schoolplan vindt jaarlijks plaats in het jaarplan. In dit jaarplan concretiseren wij de doelen die passen bij het aankomende jaar, waarbij we rekening houden met de haalbaarheid van de gestelde doelen. Het schoolplan en de jaarplannen worden opgesteld door de directie, met een hoge betrokkenheid van het team. Het schoolplan is immers van het gehele team en moet door hen gedragen worden. De directie borgt het cyclisch werken door dit te agenderen en tijd vrij te maken.

De voortgang van het schoolplan wordt geëvalueerd door de directeur van de school, die eindverantwoordelijk is voor de schoolopbrengsten en het realiseren van het schoolplan. Het jaarplan wordt elk jaar in april geëvalueerd met het team. Daarnaast worden de doelen bijgesteld en nieuwe doelen toegevoegd. Vervolgens wordt een nieuw jaarplan geschreven, waarin de nieuwe doelen worden opgenomen, evenals een scholingsplan voor het betreffende jaar.

Het nieuwe jaarplan wordt gelezen en van feedback voorzien door de stuurgroep onderwijsbeleid. Ook wordt het jaarplan gedeeld met het team via de wekelijkse teaminformatie. Het concept wordt opengesteld voor feedback van het team. Nadat het team zijn feedback heeft kunnen geven, wordt het jaarplan ter instemming voorgelegd aan de Medezeggenschapsraad (MR).

7.3 Scholingsplan

Aan de hand van de evaluatie (de act-fase) uit het jaarplan formuleren wij nieuwe doelen voor het komende schooljaar. Dit betreft soms bestaande doelen die worden verbreed of verdiept, en in andere gevallen nieuwe doelen, voortkomend uit signalen in de praktijk waaruit blijkt dat interventie noodzakelijk is, of vanuit innovaties die een bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van de ambities uit het schoolplan.

Het scholingsplan wordt opgesteld voorafgaand aan het nieuwe schooljaar. De directeur beoordeelt of het scholingsaanbod voldoende aansluit bij de geformuleerde ambities in het schoolplan, en betreft tevens de opbrengsten uit de IEP-analyses bij deze beoordeling. Indien daaruit blijkt dat er behoefte is aan gerichte interventies op het gebied van basisvaardigheden, wordt externe expertise ingezet om kennis te delen en de schoolopbrengsten te versterken.

Bij het opstellen van het scholingsplan wordt ook nadrukkelijk rekening gehouden met de ontwikkelbehoeften van het team. In het plan is expliciet ruimte gereserveerd voor zogenoemde 'tijd' met de onderwijsteams. Tijdens deze momenten werken de teams aan het realiseren van de doelen die zij zelf hebben geformuleerd tijdens de analysegesprekken (zie paragraaf 5.3: cyclisch werken).

Werken vanuit het principe van de lerende organisatie en teamgericht organiseren vraagt om tijd: tijd voor overleg, afstemming en samenwerking, maar ook voor dialoog en reflectie. In het jaarlijkse scholingsplan en in de jaarplanning wordt dan ook bewust tijd gereserveerd om deze elementen structureel te faciliteren.

7.4 Opbrengstgericht- en handelingsgericht werken

Wij werken opbrengstgericht door uit te gaan van hoge verwachtingen. Dit doen wij doelgericht en cyclisch per leerjaar. Drie keer per jaar wordt er per leerjaar een analyse gemaakt van de opbrengsten op basis van de KIJK!-registraties bij de kleuters en de IEP-resultaten vanaf eind leerjaar 3.

Op basis van de IEP-resultaten wordt per leerjaar een analyse geschreven, waarin zichtbaar wordt wat de opbrengsten zijn van de leerlingen over het afgelopen halfjaar. In januari en mei vinden de afnames plaats van de IEP-toetsen 'Hoofd'. Aansluitend voeren de directie en de kwaliteitscoördinator, samen met de onderwijsteams, in februari en juni analysegesprekken. Tijdens deze gesprekken worden de opbrengsten geanalyseerd, eerder gestelde doelen geëvalueerd en waar nodig bijgesteld of aangevuld met nieuwe doelen voor de komende periode.

In november vindt een tussentijds analysegesprek plaats waarin gezamenlijk wordt gekeken of de gestelde doelen nog passend zijn. Indien nodig worden deze aangescherpt of herzien, zodat de hoge verwachtingen blijven bestaan en doelgericht werken gewaarborgd blijft. De doelen worden vertaald naar weekroosters en de uitvoering en voortgang worden geëvalueerd in de logboeken.

Voor leerlingen die voor bepaalde of meerdere vakgebieden vallen binnen ondersteuningsniveau 3 of 4, wordt de leerlingkaart geactualiseerd. De uitwerking van deze ondersteuningsniveaus is terug te vinden in de schoolgids.

In oktober en maart worden de IEP-toetsen 'Hart en handen' afgenomen. Hiervoor worden geen aparte analysegesprekken gevoerd. De kwaliteitscoördinatoren houden zicht op deze resultaten en sluiten regelmatig aan bij de zorgoverleggen binnen de onderwijsteams, om waar nodig gericht te kunnen interveniëren.

Wij hanteren de PDCA-cyclus om cyclisch te werken. Deze cyclus vormt de basis voor meerdere beleidsdocumenten binnen onze school en wordt toegepast tijdens de analysegesprekken met de onderwijsteams als onderdeel van het opbrengstgericht werken.

Een uitgebreidere toelichting op bovenstaande werkwijze is te vinden in onze kwaliteitskaart *Handelingsgericht werken*.



(Passionned group, 2025)

7.5 Jaargesprekken

Jaarlijks voert iedere medewerker in maart een jaargesprek met de directeur of adjunct-directeur. Voor dit gesprek wordt een tijdsblok van een half uur gereserveerd, waarin ruimte is voor een open dialoog over het welbevinden en de professionele ontwikkeling van de medewerker.

Voorafgaand aan het gesprek vult de medewerker een format in waarin vragen worden beantwoord over onderwerpen zoals welbevinden, sociale veiligheid, vitaliteit, werkdruk, professionalisering en duurzame inzetbaarheid. De directeur bereidt het gesprek voor op basis van dit format en geeft tijdens het gesprek gerichte en constructieve feedback. Waar nodig houdt de directeur de medewerker een spiegel voor, met als doel de onderwijskwaliteit te borgen en de professionele groei te stimuleren.

Op basis van de kwaliteiten en ontwikkelwensen van de medewerkers worden de onderwijsteams samengesteld tijdens het formatieproces. Hierbij wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling van expertise en talent binnen de teams.

7.6 Kwaliteitsgesprekken

Tweemaal per jaar voert het pedagogisch team (PT), eventueel aangevuld met specialisten, een kwaliteitsgesprek met het bestuur van Stichting Fedra. Het jaargesprek wordt door het PT voorbereid aan de hand van een format dat door het bestuur is vastgesteld. Binnen dit format is tevens ruimte om als school eigen onderwerpen in te brengen die van belang zijn voor de schoolontwikkeling.

Tijdens het kwaliteitsgesprek verantwoordt de school de opbrengsten en het doelgericht werken, zoals beschreven in het jaarplan. Op deze wijze houdt het bestuur actief zicht op de ontwikkeling van de school.

8. Scholingsplan 2025-2028

Duurzame schoolontwikkeling vraagt om lerende professionals die samen verantwoordelijkheid dragen. Scholing is daarom gericht op teamontwikkeling, gedeelde reflectie en gezamenlijke ambitie.

De komende vier jaar richten we ons scholingsaanbod op thema's die bijdragen aan de realisatie van de ambities uit het schoolplan. Deze thema's worden jaarlijks uitgewerkt in een concreet scholingsplan, dat direct is gekoppeld aan het jaarplan.

We stemmen het scholingsaanbod af op: de opbrengsten en ontwikkelpunten uit onze jaarlijkse analyses, actuele onderwijsontwikkelingen die relevant zijn voor onze ambities en de behoeften uit het team.

Het jaarlijkse nascholingsplan beschrijft:

- Onderwijs inhoudelijke thema's (zoals basisvaardigheden, inclusie, traumasensitief werken)
- Uitwerking van de diverse scholingsvormen (teambijeenkomsten, studiedagen, studiemiddagen en individuele scholing)
- Tijdsplanning, doel en procesbegeleider

De volgende onderwerpen zijn onderwerpen die de komende planperiode, in een passende vorm, terugkomen in ons nascholingsaanbod.



9. Literatuuroverzicht

Overzicht van geraadpleegde- en verwezen beleidsdocumenten

Koersplan 'Duurzaam 2025-2028'

Beleidsstuk Regels en Routines De Sleutelbloem

SOP Kindcentrum De Sleutelbloem 2025

Overlegstructuur/ Professioneel statuut De Sleutelbloem

Beleid Burgerschapsonderwijs De Sleutelbloem

Taakbeleid De Sleutelbloem

Kwaliteitskaart Handelingsgericht werken

Overzicht geraadpleegde bronnen

(2025, mei 29). Opgehaald van www.managementmodellensite.nl:

<https://managementmodellensite.nl/situationeel-leiderschap/>

al., I. E. (2021). *Switchen en klimmen*. Uitgeverij van Gennep.

Clarke, S. (2019). *Leren zichtbaar maken met formatieve evaluatie*. Den Haag: Bazalt Educatieve Uitgaven.

Laevers, F. & Heylen, L.(2019). *Ervaringsgericht werken*. Leuven: Lannoo Campus - Cego.

Marzano, R. J. (2014). *Wat werkt op school*. Den Haag: Bazalt Educatieve Uitgaven.

Neeleman, A. (2024). *Lerend leiderschap in de lerende school*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam Uitgeverij.

NRO, A. R. (2025, mei 29). Opgehaald van www.onderwijskennis.nl:

https://www.onderwijskennis.nl/sites/onderwijskennis/files/media-files/LEIDRAAD%20Werken%20aan%20onderwijsverbetering_0.pdf

Passionned group. (2025, mei 16). <https://www.passionned.nl/pdca-cyclus/>. Opgehaald van Passionned group: <https://www.passionned.nl/pdca-cyclus/>