

# SCHOOLPLAN 2023-2027



**dr. Willem Drees**  
Openbare Basisschool

ONDERDEEL VAN:



**De Haagse  
Scholen**

## Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. Onze school en haar omgeving .....	4
Schoolomschrijving .....	4
Schoolomgeving .....	4
2. Gezamenlijke missie, beloften en ambities schoolbestuur .....	5
3. Ons schoolconcept .....	6
4. Ondersteuning en begeleiding .....	14
5. Veiligheid .....	14
6. Kwaliteitszorg .....	14
7. Personeelsbeleid .....	17
8. Partners van de school .....	18
9. Lange termijn ontwikkelingen - meerjarenplanning.....	19

## Inleiding

Dit schoolplan is opgesteld op basis van gesprekken met onze leerkrachten, leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten, aanbevelingen van en gesprekken met het interne DHS-audit-team, teambijeenkomsten en opgedane ervaringen, voorbeelden en gesprekken met schoolteams buiten de regio Haaglanden en tijdens een studiereis naar, Zweden, Estland en Finland, landen met hoogstaande onderwijssystemen.

In de aanloop naar het schrijven van dit schoolplan hebben we te maken gehad met een periode van onrust in het team van de Dr. Willem Dreesschool. Twee Corona-lockdowns, de aanstelling van een nieuwe directie en het vertrek van 15 collega's. We hebben vanwege het tekort aan leerkrachten noodgedwongen leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten voor de groep moeten zetten en de kleuters zelfs maar 4 dagen les kunnen geven. Dit was een periode van onrust voor het team. Inmiddels hebben we 14 nieuwe medewerkers op de Dr. Willem Dreesschool werken en dat zijn niet allemaal leerkrachten. We merken duidelijk de impact van het lerarentekort.

Ondanks de enorme inzet en betrokkenheid van alle medewerkers op de Dr. Willem Dreesschool heeft dat tekort impact op de kwaliteit van ons onderwijs.

Daarnaast loopt de werkdruk van alle medewerkers op, omdat zij individueel keihard werken om de daling van onderwijskwaliteit te compenseren en/of gaten proberen te dichten. De toenemende werkdruk heeft weer impact op de effectiviteit van het team.

We hebben ons de vraag gesteld wat er gebeurt met de Dr. Willem Dreesschool als de onderwijskwaliteit onvoldoende en de werkdruk hoog blijft. Dit blijkt geen houdbare zaak; de kans dat medewerkers uiteindelijk vertrekken en ouders voor een andere school dan de Dr. Willem Dreesschool kiezen is groot; zonder leerkrachten en leerlingen is er geen Dr. Willem Dreesschool! We gaan daarom op de Dr. Willem Dreesschool samen werken in grote jaargroepen om ervoor te zorgen dat elke medewerker dagelijks met veel plezier onderwijs komt geven aan onze leerlingen en samen met zijn/haar collega's kan werken aan onderwijskwaliteit en dat de Dr. Willem Dreesschool bekend blijft staan als een school met goed onderwijs waar ouders uit Laak graag hun kinderen naar toe willen brengen!

Het resultaat is een schoolplan van de dr. Willem Dreesschool waarin we vanuit een collectieve ambitie SAMEN de basis willen leggen en SAMEN het verschil willen maken voor al onze leerlingen uit Laak!

Chico de Miranda  
Directeur

# 1. Onze school en haar omgeving

Naam	OBS dr. Willem Dr. Willem Dreesschool
Brinnummer	17FV
Adres	Bresterstraat 15
Telefoonnummer	070- 3937689
Directie	Dhr. C de Miranda / Mw. L. Overduin
Emailadres	Info@wdrees.nl
Website	<a href="https://wdrees.nl/">https://wdrees.nl/</a>

Onze school is een van de 51 scholen van stichting De Haagse Scholen. De Haagse Scholen is de stichting voor openbaar basis- en speciaal onderwijs in Den Haag. De Haagse Scholen bestaat uit 44 reguliere basisscholen, 3 sbo scholen, 5 (v)so scholen.

## Schoolomschrijving

- Onze schoolpopulatie bestaat uit ongeveer 300 leerlingen, voornamelijk met een migratieachtergrond,
- Wij werken aan het stimuleren en bevorderen van een Growth Mindset
- We bieden voor- en naschoolse opvang
- We bieden een breed sport- en beweegaanbod tijdens en na schooltijd voor alle leerlingen.
- We hebben een traditioneel rooster, waarbij de leerlingen tussen de middag naar huis gaan.
- Tussenschoolse Opvang tijdens de middagpauze wordt verzorgd door Ren4Sport (tegen betaling)

## Schoolomgeving

- Onze school staat in de wijk Laakkwartier. Laak is sinds 1988 een stadsdeel van Den Haag. Het heeft een oppervlakte van 4,27 km<sup>2</sup> en is daarmee het kleinste van de stadsdelen van Den Haag. Er wonen 45.002 mensen. De volgende wijken behoren tot dit stadsdeel: Laakkwartier, Spoorwijk en Binckhorst. Voor meer informatie zie: <https://denhaag.incijfers.nl/dashboard/nl-nl/wijkprofielen/bevolking>

## 2. Gezamenlijke missie, beloften en ambities schoolbestuur

De Haagse Scholen biedt openbaar onderwijs vanuit onze missie: 'We bereiden onze leerlingen voor op de wereld van morgen'. Wij werken voor een grote diversiteit aan leerlingen, met verschillende onderwijsbehoeften. Een aanzienlijk deel van onze scholen verzorgt onderwijs voor leerlingen uit meer dan 50 landen. Soms meer dan 20 nationaliteiten in een klas. Iedere school staat in een eigen stedelijke context, daarom zijn onze scholen heel divers.

Onze identiteit ligt vast in het aanbieden van openbaar onderwijs. Vanzelfsprekend betekent dit toegankelijkheid voor ieder kind. Ook wordt onze identiteit bepaald door een sterk gedifferentieerde vraag en onze opdracht om deze diversiteit niet te laten leiden tot ongelijkheid in kansen. Wij werken aan het waarmaken van onze missie en doen daarbij de volgende 6 beloftes aan leerlingen en ouders:

- Wij kennen ieder kind
- Wij stimuleren verwondering en nieuwsgierigheid
- Wij leren onze leerlingen samen te werken en samen te leven
- Wij leren leerlingen verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces
- Wij verbeteren de dialoog met ouders over de ontwikkeling van hun kinderen
- Wij onderzoeken en ontwikkelen onze kennis, houding en vaardigheden

Iedere school geeft op eigen wijze invulling aan de gezamenlijke missie en beloftes, passend binnen de eigen identiteit en specifieke context van de school. We hebben een breed scala van onderwijsconcepten in huis die zoveel mogelijk aansluiten bij de individuele leerbehoefte van de leerlingen.

Op de Drees bereiden we de onze leerlingen voor op de wereld van morgen door uit te gaan van het credo:

**'Samen leggen we de basis en maken het verschil'.**

### 3. Ons schoolconcept

#### **Collectieve ambitie: Samen leggen wij de basis en maken het verschil**

'Scholen hebben een bredere taak dan alleen het overbrengen van kennis en vaardigheden' (Biesta, 2020).

Biesta geeft aan in zijn boek Goed Onderwijs en de Cultuur van het Meten (Biesta, 2012) dat onderwijsprocessen altijd een invloed uitoefenen in drie domeinen:

**Kwalificatie** leerlingen verwerven kennis, vaardigheden en houding.

**Socialisatie** gaat over de manier waarop we leerlingen wegwijs maken in de wereld. Daar hoort bijvoorbeeld ook bij dat je duidelijk maakt welke regels en plichten horen bij het burgerschap in de Nederlandse samenleving. En dat je uitlegt waar die regels vandaan komen en of ze redelijk zijn. Socialisatie is de wereld openen voor de nieuwe generatie.

**Persoonsvorming** is leerlingen uitdagen en aanmoedigen een volwassene in de wereld te willen zijn.

Op de dr. Willem Dr. Willem Dreesschoolschool is de drieslag van Biesta de onderlegger voor onze missie 'Samen leggen we de basis en maken het verschil'. In de beloften (visie) hieronder beschrijven we hoe we als team dagelijks de basis leggen en het verschil maken:

***Wij leren onze leerlingen verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces, doordat wij als team...***

***(kwalificatie)***

- instructie geven volgens *Formatief handelen*
- werken met *doelen en succescriteria*
- werken met *kind-gesprekken, waarbij ouders/verzorgers toehoorder zijn*
- leerlingen zelf hun leervraag/ onderzoeksvraag leren formuleren*
- werken vanuit een *Growth Mindset*

***Wij leren onze leerlingen samen te werken, te leren en te leven, doordat wij als team....(socialisatie)***

- coöperatieve werkvormen in de klas inzetten*
- groeps-doorbekend werken*
- aandacht besteden aan diversiteit, acceptatie van en tolerantie naar elkaar*

***We kennen ieder kind, doordat wij als team....***

***(persoonsvorming)***

- altijd een luisterend oor hebben voor onze leerlingen*
- met elke leerling kind-gesprekken en rapportgesprekken voeren*
- een warme overdracht aan de volgende groepsleerkracht doen*
- werken met een groeiplan en daardoor de zorgbehoefte van elke leerling in beeld hebben*

## Professionele cultuur

Vanuit het medewerkertevredenheidsonderzoek en de daaruit volgende rondetafelgesprekken is naar voren gekomen dat het team behoefte heeft om te werken vanuit een heldere visie, werken met plezier, heldere communicatie en duidelijkheid en de eilandjes-cultuur wil doorbreken. Dat betekent dat we gaan werken aan onze professionele cultuur. Volgens [de onderwijsinspectie](#) betekent een professionele cultuur samen werken. Leren en ontwikkelen als team. Kennis delen, open-deurenbeleid, flictsbezoeken en collegiale consultatie zijn manieren waarop we samen leren en bewaken dat de neuzen dezelfde kant op blijven staan. Samen ontwikkelen betekent ook gewoon hard werken en samen de klus klaren. Het belang van samen één team zijn staat voorop en het continu kijken naar je eigen aandeel in het ontwikkelproces, waarbij je steeds nadenkt over wat je zelf kan doen.

### We werken visie-gestuurd (collectieve ambitie)

We hebben als team de ambitie uitgesproken dat we vanuit visie willen werken. Werken vanuit visie draagt bij aan de intrinsieke motivatie van medewerkers. En het is deze intrinsieke motivatie die op zijn beurt weer een belangrijke rol speelt bij het ontstaan van creativiteit, innovatie en de bereidheid bij medewerkers tot verandering en groei.

Om actief vorm te geven aan intrinsieke motivatie van medewerkers werken we op de Dr. Willem Dreesschool dagelijks vanuit de collectieve ambitie (Weggeman, 2015):

**‘Samen leggen we de basis en maken het verschil, doordat we elk kind op de Dr. Willem Dreesschool kennen, onze leerlingen leren samen te werken, te leren en te leven en onze leerlingen verantwoordelijkheid leren te nemen voor hun leerproces.’**

### Er is werkgeluk

We hebben als team de ambitie uitgesproken dat we met plezier op de Dr. Willem Dreesschool willen werken. Iedere medewerker haalt voldoening en plezier uit het werk. Ook zorgt werkgeluk ervoor dat elke medewerker enthousiast en gemotiveerd raakt. Geluk op de werkvloer is een belangrijke factor voor de productiviteit en de sfeer binnen de Dr. Willem Dreesschool. Doordat we dagelijks werken vanuit een collectieve ambitie weet de medewerker waarom en waarvoor hij/zij op de Dr. Willem Dreesschool werkt. Dat geeft betekenis aan het werk en draagt bij aan werkgeluk van de medewerker. Werkgeluk op de Drees betekent werken in een positieve werkomgeving, het hebben van goede relaties met collega's en erkenning van de inzet van medewerkers



### Samenwerken is de norm

We werken op de Dr. Willem Dreesschool ook als team samen voor de groep. Onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel werkt op de Dr. Willem Dreesschool nauw samen in een jaargroep-team van minimaal 2 personeelsleden (combinatie leerkracht, leerkrachtondersteuner of onderwijsassistent). Samen verzorgen zij het onderwijs aan maximaal 40 leerlingen verdeeld over 2 lokalen. Uit onderzoek blijkt dat samenwerken ook bijdraagt aan werkgeluk.

Elk jaargroep-team werkt nauw samen met specialisten in de school. We hebben specialisten voor taal, rekenen, gedrag, leerling-zorg, het jonge kind en onderwijskwaliteit.

We werken niet alleen met elkaar als collega's samen, maar we werken ook samen met ouders, want een groot deel van de week geven wij onderwijs aan hun kinderen. Elk schooljaar zijn er veel activiteiten waarbij we ouders betrekken. Voor de organisatie van deze activiteiten werken we met een event-manager en een ouderraad (in oprichting).

Na schooltijd werken we samen met diverse externe partners om creatieve, maatschappelijke, muzikale, culturele en sportieve activiteiten aan te kunnen bieden. In de komende periode onderzoeken we hoe we de samenwerking kunnen intensiveren om meer sport, cultuur, dans en muziek te integreren in ons lesrooster.

We werken samen met de peuterleerplek Robbedoes en vormen zo een VE (Voorschoolse Educatie). Samen met hen werken we aan dezelfde thema's en volgen we de ontwikkeling van het jonge kind. Het doel van de samenwerking is taalachterstanden verkleinen en executieve functies aanleren zodat de leerlingen een betere basis hebben als ze starten op de basisschool. Ook werken wij nauw samen met welzijnsorganisaties en zorginstellingen in de wijk en daarbuiten. Voor leerlingen en/of ouders die dat nodig hebben, zorgen wij voor de juiste ondersteuning binnen of buiten de school.

### Duidelijkheid en heldere communicatie

Duidelijkheid en overeenstemming over taken en rollen van leraren en coördinatoren geven rust en veiligheid in een team. De insteek is daarbij dat iedereen bijdraagt en iedereen verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het onderwijs. Iedereen doet ertoe en wordt aangesproken om zijn/haar talenten in te zetten en te ontwikkelen en om verantwoordelijkheid te nemen.

We geven duidelijkheid aan elkaar en communiceren helder met elkaar doordat we:

- praten met elkaar (in plaats van over elkaar)
- elkaar aanspreken (met behoud van relatie)
- op gezonde wijze onze gevoelens hanteren
- opbouwende kritiek geven en verbeterpunten noemen
- de verantwoordelijkheid nemen voor eigen gedrag en de effecten hiervan op anderen
- op constructieve wijze omgaan met conflicten
- onze grenzen aangeven, kwetsbaarheid tonen en we elkaar ondersteunen.

### Professionele ontmoetingen zijn vanzelfsprekend

Om kinderen de kennis, vaardigheden en persoonlijkheid te laten ontwikkelen waarmee zij maatschappelijk het meest kansrijk zijn, werken wij met bevlogen, betrokken, deskundige, creatieve leerkrachten, leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten. Als team geloven wij in de kracht van onze leerlingen en in ons vermogen om met ouders en leerlingen het verschil te kunnen maken. Het is onze kracht om samen als professionals te blijven groeien, reflecteren en ontwikkelen. We leren steeds weer van elkaar om ons onderwijs te verbeteren om aan te sluiten bij de ontwikkeling van en bij te dragen aan de toekomst van onze leerlingen. We leren de leerlingen leren en we leren ze samen te leren. We doen dit vanuit een Growth Mindset en spreken gezamenlijk de bijbehorende taal.



Leren en ontwikkelen doen we als team. Kennis delen, open-deurenbeleid, flictsbezoeken en collegiale consultatie zijn manieren waarop we samen leren en bewaken dat de neuzen dezelfde kant op blijven staan. Specialisten, coördinatoren en expertteams zorgen voor de benodigde kennis in het team en verdere ontwikkeling en borging hiervan.

We ontmoeten elkaar professioneel op studiedagen, tijdens maandelijkse jaargroep-overleggen, werksessies, teamvergaderingen en inspiratie-bijeenkomsten. Daarnaast ontmoeten we elkaar op maandagochtenden tijdens de weekstart en nemen we op basis van inschrijving deel aan door school georganiseerde workshops.

## Persoonlijke ontwikkeling

Vanwege de magere personele bezetting in de afgelopen twee jaren lag de focus op de kerntaak les geven en heeft de persoonlijke inhoudelijke ontwikkeling van de medewerkers grotendeels stil gelegen. In dit schoolplan pakken we de draad weer op en werken we aan onze persoonlijke inhoudelijke ontwikkeling. De dr. Willem Dreesschoolschool heeft daarvoor een speciaal voor de school ontwikkelde [Dr. Willem Dreesschool-academie](#).

Ieder schooljaar werkt de medewerker in ieder geval aan persoonlijke ontwikkeling binnen de Dr. Willem Dreesschool academie. Elke training binnen de academie wordt afgesloten met een toets en is toe te voegen aan het portfolio van de medewerker, waardoor ieder teamlid zijn/haar persoonlijke ontwikkeling op de Dr. Willem Dreesschool kan volgen.

## Burgerschap

Actief burgerschap is het kunnen en willen participeren in de samenleving. Bij burgerschap gaat het expliciet om het doen. Een actieve burger heeft de bereidheid en het vermogen deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren. Bij burgerschap gaat het om diversiteit, acceptatie en tolerantie. Wat het betekent om een goede burger te zijn, daar zullen de meningen over verschillen. Ook de dialoog daarover hoort bij burgerschap. Burgerschap is dus ook reflectie op het eigen handelen, elkaar met respect tegemoet treden en een bijdrage leveren aan de zorg voor je omgeving. Respect is de acceptatie van diversiteit. Deze kan betrekking hebben op religie, opvoeding, cultuur of seksualiteit. Respect benadrukt de gelijkwaardigheid tussen mensen, óndanks of juist dankszij de verschillen. Respect is een onderdeel van onszelf, van de manier waarop we in het dagelijks leven staan en met anderen omgaan. Zo kunnen we de ander verwijten dat we geen respect krijgen. Maar we kunnen ook bij onszelf stilstaan. Misschien is het gebrek aan respect dat we eventueel ervaren een reactie op de eigen opstelling en houding. Respect is een proces waarbij iedereen actief betrokken is. We staan open voor de ander, en waarderen verschillen tussen mensen, om ook zelf respect te ontvangen. Het respecteren van anderen wil niet zeggen dat we uit het oog verliezen wie we zelf zijn. Ergens ligt een grens en die is bij iedereen verschillend. Kort samengevat betekent respect voor ons:

- Het openstaan voor en de acceptatie van diversiteit (het 'anders' zijn)
- Waarderen van de verschillen in de mens
- Niet discrimineren (van minderheidsgroepen) en 'gewoon' beleefd zijn tegen anderen

Tijdens de periode van dit schoolplan maken we een keuze voor een nieuwe methode wereldoriëntatie waarin lessen burgerschap verwerkt zijn. De lessen burgerschap geven we wekelijks om zo te voldoen aan wet Burgerschap.

**Te realiseren opbrengst:** onze bijdrage leveren aan het vormen van goede burgers in de Nederlandse maatschappij.

## Verbeteren onderwijskwaliteit

### PABO-bevoegde leerkracht in elke jaargroep

In elke jaargroep geeft een PABO-bevoegde leerkracht les en werkt intensief samen met een onderwijsassistent.

**Te realiseren opbrengst:** het 'verkleinen' van de klassen en meer aandacht voor de (individuele) ontwikkeling van de leerlingen in de klas.

### Rekenen

In augustus 2023 starten we met het verbetervoorstel vanuit de analyse op ons rekenonderwijs. Op het moment van schrijven van dit plan wordt de rekenanalyse en het daaruit voortvloeiende verbetervoorstel gemaakt door de coördinator onderwijskwaliteit.

De verwachting is dat het gebruik van de methode Getal en Ruimte in deze periode wordt geborgd en door al het onderwijzend personeel in de groepen 3 t/m 8 de lesstof gebruikt zoals de methode (inclusief software) voorschrijft. Daarnaast is de verbinding gemaakt met Met Sprongen Vooruit, strategieën Foutloos rekenen, Rekensprint online en Bareka.

De coördinator onderwijskwaliteit is samen met directie verantwoordelijk voor het verbeteren van de rekenkwaliteit binnen de dr. Willem Dreesschool.

Middels een teamtraject worden leerkrachten, leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten geschoold in Formatief handelen om beter aan te kunnen sluiten bij de instructiebehoefte rekenen van leerlingen en ze worden hierbij ondersteund door de coördinator onderwijskwaliteit in samenwerking met de rekenspecialist.

**Te realiseren opbrengst: kwaliteitskaart rekenen en verbeteren van rekenresultaten van ieder kind naar het fundamentele niveau voor rekenen (1F-niveau) aan het einde van de basisschool.**

### Technisch lezen

Het gebruik van de methode Karakter wordt in deze periode geborgd en door al het onderwijzend personeel in de groepen 4 t/m 8 de lesstof gebruikt zoals de methode voorschrijft. Daarnaast is de verbinding gemaakt met geletterdheid in de groepen 1-2 en aanvankelijk lezen in. Samen zorgt dit voor de doorgaande lijn technisch lezen.

De coördinator onderwijskwaliteit is samen met directie verantwoordelijk voor het verbeteren van de leesbaarheid binnen de dr. Willem Dreesschool.

Leerkrachten, leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten worden hierbij ondersteund door de coördinator onderwijskwaliteit in samenwerking met de taal-leesspecialist.

**Te realiseren opbrengst: kwaliteitskaart technisch lezen en verbeteren leesresultaten ieder kind naar het fundamentele niveau voor lezen (1F-niveau) aan het einde van de basisschool.**

### Woordenschatonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt, op basis van de leerling populatie, veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen Nederlandse taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Daarmee zorgen we voor een meer sociaal inclusievere school, omdat de leerlingen met een taalachterstand op onze school onderwijs kunnen blijven krijgen en niet sociaal worden buitengesloten. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om

de taal adequaat te leren gebruiken. Bij alle vakken is beheersen van de taal onontbeerlijk. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. De dr. Willem Dreesschool beschikt over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen.

De coördinator onderwijskwaliteit is samen met directie verantwoordelijk voor het verbeteren van de woordenschatonderwijs binnen de dr. Willem Dreesschool.

Leerkrachten, leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten worden hierbij ondersteund door de coördinator onderwijskwaliteit in samenwerking met de taal-leesspecialist.

**Te realiseren opbrengst: kwaliteitskaart woordenschatonderwijs en verbeteren leesresultaten ieder kind naar het fundamentele niveau voor taal, lezen en rekenen(1F-niveau) aan het einde van de basisschool.**

In de groepen 1 en 2 starten we met het onderzoek naar de toepassing van NELI, met als doel NELI structureel in te zetten op de Dr. Willem Dreesschool. NELI is een bewezen effectieve interventie voor kleuters met een zwakke mondelinge taalvaardigheid. Het programma is ontwikkeld in Oxford, door een team van gerenommeerde wetenschappers van de Universiteit uit die stad. Er is overtuigend bewijs dat NELI positieve impact heeft op de (taal-) ontwikkeling van kleuters (Randomised control trial uitgevoerd door the Education Endowment Foundation (EEF) in juni 2018 en november 2019, op 193 Britse scholen).

**Te realiseren opbrengst: kwaliteitskaart Tutoring bij kleuters en verbetering mondelinge taalvaardigheid bij kleuters voor een steviger start in groep 3.**

## Formatief handelen

Wij gaan in dit schoolplan verder met het teamtraject Formatief handelen waar we in 2022-2023 mee zijn gestart. Dat betekent dat we verder gaan met het werken aan:

- Een leercultuur waarin leerlingen en leerkrachten een growth mindset hebben.
- Een cultuur waarin leerlingen elkaar helpen en iedereen meedoet aan het klassengesprek.
- Duidelijke leerdoelen: lesdoel, persoonlijke doelen en succescriteria
- Het voortdurend monitoren in hoeverre leerlingen begrijpen wat ze leren.
- Het analyseren en delen van goede voorbeelden.
- Feedback van leerkrachten en klasgenoten die gericht is op succes.
- Een effectieve afsluiting van elke les, waarin het geleerde wordt samengevat en daarop wordt gereflecteerd.

De coördinator onderwijskwaliteit is samen met directie verantwoordelijk voor het traject Formatief handelen binnen de dr. Willem Dreesschool.

Middels het teamtraject worden leerkrachten, leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten geschoold in Formatief handelen om beter aan te kunnen sluiten bij de instructiebehoefte van leerlingen en worden hierbij ondersteund door adviseurs van Bazalt en de coördinator onderwijskwaliteit in samenwerking met de taal-, gedrags- en rekenspecialist.

**Te realiseren opbrengst: kwaliteitskaart Formatief handelen en instructie geven volgens Formatief handelen en daardoor aanleren inzicht geven in/ verantwoordelijkheid krijgen in eigen leerproces.**

## Zicht op ontwikkeling

Tijdens de brainstorm met het team met O21 is naar boven gekomen dat er een wens is om te werken met een digitaal portfolio. Kinderen moeten zicht hebben op hun eigen ontwikkeling en dus hun behaalde leerdoelen. Leerkrachten hebben dan uiteraard ook zicht op deze doelen.

In deze periode onderzoeken we de mogelijkheden en voordelen van de inzet van een [digitaal portfolio](#), eventueel gekoppeld aan een driehoeksgesprek met als doel deze structureel op de Dr. Willem Dreesschool in te gaan zetten.

De coördinator leerling-zorg is samen met directie verantwoordelijk voor het zicht op de ontwikkeling binnen de dr. Willem Dreesschool. Leerkrachten, leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten worden hierbij ondersteund door de coördinator leerling-zorg.

**Te realiseren opbrengst: kwaliteitskaart zicht op ontwikkeling, waarin:**

- leerkracht zicht op ontwikkeling heeft tijdens les
- leerkracht zicht op ontwikkeling heeft volgens leerlingvolgsysteem
- leerling en ouders zicht hebben op ontwikkeling van leerling
- directie, coördinatoren leerling-zorg en onderwijskwaliteit zicht hebben op ontwikkeling van de kwaliteit van de school

## Inspelen op lerarentekort: Anders organiseren

### Werken in jaargroep-teams

Omdat we onvoldoende leerkrachten hebben om aan alle 15 groepen les te geven en we de ambitie hebben uitgesproken dat we elke leerling een PABO-bevoegde leerkracht willen geven hebben we onze organisatie aangepast. Vanaf 2023-2024 staan we op de Dr. Willem Dreesschool samen voor de klas in jaargroep-teams. Onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel werkt op de Dr. Willem Dreesschool nauw samen in een jaargroep-team van minimaal 2 personeelsleden (combinatie leerkracht, leerkrachtondersteuner of onderwijsassistent). Samen verzorgen zij het onderwijs aan maximaal 40 leerlingen verdeeld over 2 lokalen.

De directie is verantwoordelijk voor de goede samenwerking binnen de jaargroep-teams van de dr. Willem Dreesschool.

Leerkrachten, leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten worden hierbij ondersteund in het proces door de organisatie Tiny Tweaks en inhoudelijk door de coördinatoren onderwijskwaliteit en leerling-zorg.

**Te realiseren opbrengst: iedere leerling krijgt les van een bevoegde leerkracht, de bij medewerkers ervaren werkdruk neemt af en werkplezier neemt toe verhogen door samenwerking met en werkverdeling onder meerdere professionals binnen een jaargroep.**

### Integratie KOO: kunst en cultuur in lesrooster

Omdat we onvoldoende leerkrachten hebben om aan alle 15 groepen les te geven, we de ambitie hebben uitgesproken dat we elke leerling een PABO-bevoegde leerkracht willen geven en om onze leerlingen een breder onderwijsaanbod te doen onderzoeken we hoe we met behulp van KOO, cultuur, dans en muziek kunnen integreren in ons lesrooster voor alle groepen. We starten met KOO-lessen in de groepen 6, 7 en 8.

De directie verantwoordelijk voor de organisatie van de integratie van KOO binnen de dr. Willem Dreesschool.

**Te realiseren opbrengst: breder lesaanbod integreren in lesrooster zodat onderwijsgeevenden minder werkdruk ervaren.**



## 4. Ondersteuning en begeleiding

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. Voor de kaders waarbinnen de ondersteuning en begeleiding, inclusief een beschrijving van de zorgstructuur, worden weergegeven verwijzen wij naar het schoolondersteuningsplan en het zorgplan van de dr. Willem Dr. Willem Dreesschool in de bijlagen. Een onvrijwillige verandering van school(omgeving) heeft grote impact op de leerling en de ouders. Wij zoeken daarom altijd in gezamenlijkheid met de ouders en kinderen naar een passende vorm van onderwijs. We proberen om leerlingen met een bijzondere leerbehoefte op onze school te begeleiden. We verwachten daardoor de druk op het SBO te verminderen en de deskundigheid op onze school te vergroten.

In enkele gevallen zijn wij niet in staat om dit binnen het reguliere onderwijs vorm te geven. In dat geval zoeken we samen met de ouders naar passend onderwijs op een andere school.

Vanuit de bestuurs-ambitie om inclusiever onderwijs te bieden, vragen wij ons af op welke wijze het mogelijk is om leerlingen met een bijzondere onderwijsbehoefte en/of leerachterstand op de eigen school te kunnen opvangen en begeleiden. Welke vorm van onderwijs kunnen we ontwikkelen die recht doet aan de onderwijsbehoefte van leerlingen die leren lastig vinden en die door deze onderwijsvorm toch (langer) op de reguliere basisschool kunnen blijven?

## 5. Veiligheid

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen geaccepteerd wordt zoals hij/zij is en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school waarin we ouders optimaal informeren en betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. De school heeft inzicht in de veiligheidsbeleving van leerlingen en personeel en in de incidenten die zich op het gebied van sociale veiligheid voordoen.

Incidenten worden in eerste instantie aangepakt en opgelost door de leerkracht. De IB-er en/of de gedragsspecialist wordt indien nodig ingezet als ondersteuning voor de leerkracht.

Bij de aanpak van incidenten kan de directie betrokken worden bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten.

Wij registreren incidenten conform gemaakte afspraken en zorgen jaarlijks voor een analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies). De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school. Wij hanteren een pestprotocol en voeren jaarlijks een monitor uit om de veiligheidsbeleving van onze leerlingen te meten.

Er zijn school- en klassenregels. De opzet is dat leerlingen en leerkrachten en ouders zich betrokken en verantwoordelijk voelen voor de gezamenlijk gemaakte afspraken. Het doel hiervan is een prettig werkklimaat te creëren.

Voor sociaal-emotioneel leren gebruiken we de methode Kwink.

De school beschikt over een klachtenregeling en een aandachtsfunctionaris. Er zijn BHV'ers en EHBO-gediplomeerden actief.

## 6. Kwaliteitszorg

Om te weten hoe het gesteld is met de kwaliteit van het onderwijs, moeten er gegevens zijn over de kwaliteit. Op basis van de gegevens kunnen wij een analyse maken van die onderdelen die goed gaan of extra aandacht behoeven en actiepunten voor de komende jaren bepalen. Wij maken daarbij

gebruik van de volgende instrumenten:

### 1. Werken vanuit een kwaliteitshandboek

Op de dr. Willem Dreesschool werken wij cyclisch vanuit een kwaliteitshandboek om het onderwijsleerproces en de processen die daar mee te maken hebben in kaart te brengen en te kunnen aansturen.

### 2. Gesprekken met medewerkers

Binnen de nieuwe DHS-gesprekscyclus (miv 2023-2024) worden ontwikkel-, verbeter- en beoordelingsgesprekken gehouden tussen medewerkers en leidinggevenden. Het doel van deze gesprekken is de kwaliteit te vergroten en het welbevinden van de medewerkers te verhogen. Directie voert minimaal jaarlijks met elke werknemer een gesprek.

### 3. Klassenbezoeken en lesson study (intervisie)

In totaal worden per schooljaar 3 klassenbezoeken gedaan. De coördinator onderwijskwaliteit en leerling-zorg leggen tenminste twee keer per jaar een klassenbezoek af. De bezoeken staan in het teken van een vooraf gesteld doel op het gebied van pedagogisch klimaat of didactisch handelen, aan de hand van een thema of speerpunt vanuit het jaarplan. Deze bezoeken en de bijbehorende nagesprekken hebben als doel:

1. school-breed inhoudelijk zicht te houden op het proces om de afgesproken jaarplandoelen te behalen
2. Leerkrachten inhoudelijk te helpen om die doelen te bereiken door advies, gerichte feedback en begeleiding te geven bij ondersteuningsvragen vanuit de leerkrachten.

De coördinator onderwijskwaliteit en leerling-zorg bespreken na de klassenbezoeken de ontwikkeling van elke medewerker met de directie om inzicht te geven in de ontwikkeling van het team. De directie legt minimaal 1 keer per jaar een klassenbezoek af om zelf naar de ontwikkeling van de medewerker te kijken.

### 4. Methode-gebonden toetsen

De teamleden van een jaargroep nemen methode-gebonden toetsen af en worden door hen op individueel en groepsniveau geanalyseerd. Deze analyses worden ingezet om het onderwijs in de jaargroep nog beter aan te laten sluiten op de onderwijsbehoefte.

### 5. Cito-Leerling in Beeld en KIJK!

LVS 3.0 en CP LOVS worden vervangen door Leerling in beeld. Leerling in beeld gebruikt adaptieve toetsen voor de kernvakken, mogelijkheden voor het volgen van sociaal-emotioneel en executief, nieuwe rapportages met focus op groei en verdiepende instrumenten. De coördinator onderwijskwaliteit en leerling-zorg maken 2 keer per jaar een schoolanalyse van Leerling in Beeld en Kijk! en bespreken die met het hele team tijdens een studiedag. Zowel peuterleerplek Robbedoes als de groepen 1 en 2 werken met het observatie- en registratiesysteem KIJK! om de ontwikkeling van het jonge kind in kaart te brengen en te volgen, om zo het onderwijsaanbod daarop af te stemmen.

### 6. Cito eindtoets wordt Leerling in beeld-doorstroomtoets

Een gloednieuwe doorstroomtoets, die aansluit op het LVS Leerling in beeld en dus de focus legt op de groei van iedere leerling. De nieuwe Leerling in beeld-doorstroomtoets geeft aan het einde van groep 8 een objectief beeld van waar je leerling staat op het gebied van taal en rekenen. Deze doorstroomtoets is zowel op papier als digitaal af te nemen bij je leerlingen en geeft rapportages op leerling-, groeps- en schoolniveau. De Leerling in beeld-doorstroomtoets helpt elke leerling zichtbaar te maken.

### 7. Oudertevredenheidsonderzoek en Personeelstevredenheidsonderzoek

Om de twee jaar wordt een ouder- en personeelstevredenheidsonderzoek gehouden. In deze onderzoeken wordt de mening van ouders en personeel gevraagd over de kwaliteit van onze school. De belangrijkste punten vanuit deze onderzoeken worden vertaald in onze onderwijskundige planning.

## 8. VE en kwaliteitszorg

In de contacten met scholen (ook peuterleerplek, voorschoolse opvang) waar de leerlingen vandaan komen wordt specifiek gevraagd naar zaken die onze school nog kan verbeteren. Er is een actieve overdracht van leerlingen. De intern begeleider werkt samen met de pedagogisch medewerkers, coacht op verzoek en doet kind- en/of groepsobservaties.

Bij de kleuters wordt er niet getoetst, maar volgen wij het kind in zijn totale ontwikkeling via het observatie- en registratiesysteem KIJK! Om de onderwijskwaliteit bij de peuters en de kleuters goed in kaart te brengen en meetbaar te maken, gebruiken wij De Monitor van ons observatie- en registratiesysteem KIJK! De Monitor wordt aan het einde van het schooljaar ingezet en geanalyseerd. De analyse wordt in samenwerking met de ib'er, peuterleerplek Robbedoes (de pedagogische-coach) en de basisschool (VE-coördinator) gemaakt.

## 9. Evaluatie jaarplan

Jaarlijks, medio juni, vindt er een evaluatie plaats van de doelstellingen als geformuleerd in het jaarplan. We doen dit volgens de systematiek van de PDCA-cyclus. Op basis van die evaluatie stellen wij het verbeterplan bij voor het komend schooljaar. De evaluatie-instrumenten worden cyclisch afgenomen. Sommige jaarlijks, andere na 3 of 4 jaar. De stappen die de school vervolgens zet, worden opgenomen in de meerjarenplanning van de school.

## 10. Lesmethodes

Vakgebied	Methodes	Groepen
<b>Sociaal-emotioneel leren</b>	Kwink	Groep 1 t/m 8
<b>Nederlandse taal</b>	Taalactief 4	Groep 4 t/m 8
<b>Aanvankelijk lezen</b>	Lijn 3	Groep 3
<b>Rekenen en wiskunde</b>	Getal en Ruimte Junior	Groep 3 t/m 8
<b>Engelse taal</b>	Groove.me	Groep 7 en 8
<b>Aardrijkskunde</b>	Argus Clou	Groep 3 t/m 8
<b>Geschiedenis</b>	Argus Clou	Groep 3 t/m 8
<b>De natuur, waaronder biologie</b>	Argus Clou	Groep 3 t/m 8
<b>Verkeer</b>	VVN Verkeersmethode	Groep 3 t/m 8
<b>Begrijpend lezen</b>	Leeslink	Groep 4 t/m 8
<b>Technisch lezen</b>	Karakter	Groep 4 t/m 8
<b>Studievaardigheden</b>	Blits	Groep 7 en 8
<b>Schrijven</b>	Klinkers	Groep 3 t/m 8



## 7. Personeelsbeleid

Leren doen we samen. Om die reden worden er jaarlijks meerdere studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de medewerkers tot nog betere medewerkers. Wij vinden het belangrijk om de verantwoordelijkheid meer bij de medewerker te leggen voor zijn of haar ontwikkeling, daarvoor hebben we onder andere de Dr. Willem Dreesschool-academie in het leven geroepen. De Drees-academie is een online aanbod van cursussen, webinars, trainingen en podcasts, die afgerond worden met een toets, zodat de ontwikkeling van de medewerker gevolgd kan worden. Als team zijn we overtuigd van de kracht van samenwerken. De kracht van feedback. Samen verantwoordelijkheid nemen voor veranderingen. Wij nemen een onderzoekende houding aan en durven ons kwetsbaar op te stellen. Geen experts die komen voordoen, maar elkaar toegang geven tot elkaars professioneel kapitaal. Een instrument daarbij is de inzet van Lesson study. Samen verantwoordelijkheid nemen voor het leren van de leerling. De tijd nemen voor reflectie. Lesson Study draagt bij aan het sociaal kapitaal van de Dr. Willem Dreesschool. We streven naar een cultuur van samen leren en ontwikkelen. Een omgeving waarin het maken van fouten is toegestaan.

Teamontwikkeling gaat voor op persoonlijke ontwikkeling. Team- en werksessies gaan over de inhoud, noodzakelijke vaardigheden om goed les te kunnen geven, inzet voor de school en attitude (medewerkers, ouders en leerlingen) binnen de school. Het leren van de leerling en samen van en met elkaar leren staan altijd centraal.

We gaan uit van collectieve verantwoordelijkheid voor onze leerlingen door gebruik te maken van elkaars expertise. Onze medewerkers zijn betrokken en bekwame medewerkers. Natuurlijk zijn er verschillen in betrokkenheid en bekwaamheid. Er zijn diverse factoren die de betrokkenheid beïnvloeden t.w. privé factoren, loopbaanfase, ervaringen met leren en professionaliseren, al of niet ondersteunend leiderschap en natuurlijk collegialiteit. De meeste leerkrachten bij ons op school bevinden zich in het begin en midden van hun loopbaan. We profileren ons als een lerende organisatie.

Voor De Haagse Scholen is een nieuwe HR-cyclus voor medewerkers vastgesteld. Binnen de nieuwe DHS-gesprekscyclus (miv 2023-2024) worden ontwikkel-, verbeter- en beoordelingsgesprekken gehouden tussen medewerkers en leidinggevenden. Het doel van deze gesprekken is de kwaliteit te vergroten en het welbevinden van de medewerkers te verhogen. Directie voert minimaal jaarlijks met elke medewerker een gesprek.

Alle medewerkers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de medewerkers zelf.

Scholing komt aan de orde bij de ontwikkelgesprekken. Collega's kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (altijd in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school en het ontwikkelen van de professionele cultuur. In de regel volgt het team teamgerichte scholing en is iedereen daarbij aanwezig.

## 8. Partners van de school

Onze school wil een breed aanbod genereren voor de wijk in het algemeen en de leerlingen in het bijzonder. Wij streven naar samenwerking met instanties in de schoolomgeving die dit aanbod verbreedt en ondersteunt. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede.

Wij onderhouden systematische en gereguleerde contacten met:

- Peuterleerplek Robbedoes (VE)
- DAK Kinderopvang
- De Haagse Bibliotheek
- De Haagse Pabo
- Inholland
- Het Wijkberaad
- Bazaltgroep
- SCOOL
- KOO
- Ontwerpen in de klas
- Ren4Sport (TSO)
- Gemeente Den Haag

In het kader van de zorg voor onze leerlingen onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Samenwerkingsverband SPPOH
- Bazaltgroep
- Viertaal
- Veilig Thuis
- CIT
- Youz, Daghulp
- Jeugdformaat
- Family Supporters
- Westcoaching

Daarnaast vinden wij goede contacten met ouders van het grootste belang. Ouders zien we als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Op de volgende wijze betrekken wij ouders bij het onderwijs van hun kind:

- Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten met behulp van een eventmanager
- Zomerfeest
- Leerkrachten stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders in het kennismakingsgesprek
- Ouders worden betrokken bij (extra) zorg in de interne zorgcommissie
- Ouders (en hun kinderen) van groep 8 worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs door het organiseren van een informatieavond en het voeren van adviesgesprekken
- Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind door het voeren van één rapportbesprekingen en één kennismakingsgesprek.
- In deze periode onderzoeken we de mogelijkheden en voordelen van de inzet van een driehoeksgesprek en een digitaal portfolio met als doel deze structureel in te gaan zetten. Voor de driehoeksgesprekken wordt gebruik gemaakt van een digitaal coachdocument dat de leerlingen door het jaar heen regelmatig invullen. Dit document is een portfolio waarin de vaardigheden en afgeronde taken van de leerling staan beschreven zodat de ouder kan meekijken waar zijn/haar kind staat.
- Eén keer per jaar organiseren wij een algemene informatiemiddag
- Elke groep heeft een klassenouder

## 9. Lange termijn ontwikkelingen - meerjarenplanning

In de onderstaande tabel is samengevat welke speerpunten wij hebben benoemd vanuit onze missie en visie om nog beter aan te kunnen sluiten bij de ontwikkeling van onze leerlingen. Tevens is in de tabel terug te vinden in welk schooljaar de benoemde speerpunten terug te vinden zijn in de jaarplannen waarmee we de prioritering aangeven.

	Speerpunten	Beoogde resultaten	Jaarplan	Werkgroep
Schoolconcept	Visie-gestuurd werken	Team werkt vanuit visie	1	
Pedagogisch klimaat	Growth Mindset	Leerkracht en leerling denken en handelen vanuit Growth Mindset - Kwaliteitskaart	1	JA
Didactisch handelen	Formatief handelen	-Team werkt in minimaal 1 vakgebied met Formatief handelen -Kwaliteitskaart	2	JA
Burgerschap		Invoering lesprogramma burgerschap	1	
Onderwijskundig beleid				
Inhoud van ons onderwijs	WO-methode	Implementatie, methode + kwaliteitskaart	1	JA
	Woordenschat-onderwijs:doorgaande lijn	Kwaliteitskaart	3	JA

	Technisch lezen	Kwaliteitskaart	3	JA
	Rekenonderwijs	Kwaliteitskaart	1	JA
	Breed onderwijsaanbod	Inpassing in lesrooster	4	JA
Zorg en begeleiding	Zicht op ontwikkeling	Kwaliteitskaart	1	JA
<b>Kwaliteitszorg</b>	<b>Taalontwikkeling kleuters</b>	Kwaliteitskaart	2	
	Leerling in Beeld	Kwaliteitskaart	1	
	Kijk!	Kwaliteitskaart	1	
<b>Personeelsbeleid</b>	<b>Professionele cultuur</b>			
	Eilandjes-cultuur	Samenwerking is de norm en deze wordt zichtbaar in bijhorend, gewenst gedrag	1-4	
	Onduidelijkheid en ruis in communicatie	MTO-verbeterpunt: er is duidelijkheid en heldere communicatie	1-4	
	Informeel ontmoeten	Professioneel ontmoeten is vanzelfsprekend	1-4	
	Werkdruk	Werknemer ervaart werkgeluk	1-4	
	Persoonlijke ontwikkeling	Dr. Willem Dreesschool academie wordt door iedere werknemer actief gebruikt. Iedere werknemer ontwikkelt zich persoonlijk ten gunste van de doelstellingen van de Dr. Willem Dreesschool.	1-4	
	<b>Lerarentekort</b>	Startende leerkrachten en zij-instromers krijgen coaching	1	
	<b>HR-cyclus</b>	Elke werknemer functioneert minimaal voldoende in functie	2	
<b>Ouderbetrokkenheid</b>	<b>Ouders in de school</b>	Actieve MR	1	
		Actieve ouderraad	2	

		Driehoeksgesprek / digitaal portfolio	4	
--	--	--	---	--