

Jaarplan - jaarverslag 2023 - 2024

**Openbare Basisschool
De Piramide**
EDAM



JAARPLAN 2023 - 2024		JAARVERSLAG 2023 - 2024	
School	Openbare Basisschool De Piramide	School	Openbare Basisschool De Piramide
Datum	07-06-2023	Datum	
Inleiding	<p>In ons jaarplan geven we aan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. welke voornemens we hebben i.r.t. het schoolplan 2. welke actuele ontwikkelingen van belang zijn <p>We geven per onderdeel de verbeterpunten en onze keuzes. Daarna werken we de belangrijkste aandachtspunten nader uit.</p> <p>Voor u ligt het jaarplan van schooljaar 2023-2024 waarmee ik u als lezer inzage geef in de ontwikkeling van OBS De Piramide en de stappen die gezet zijn om de onderwijskwaliteit van onze school te vergroten.</p> <p>Het jaarplan is een dynamisch groeidocument, waarin wordt bijgehouden welke stappen worden gezet in het verbeteren van de onderwijskwaliteit, waarna een evaluatie volgt. Het document heeft als doel gezamenlijk een gedeeld beeld te vormen van de organisatie en de uitdagingen waarvoor het staat in kaart te brengen. Door een samenwerking tussen directie, IB, leerkrachten, specialisten, ondersteuners, het uitvoeren van observaties, het voeren van gesprekken en het doorvragen tijdens teambijeenkomsten, blijven wij ons bewust welke kwaliteiten er aanwezig zijn binnen de organisatie en welke uitdagingen er liggen.</p> <p>Het doel van het lezen van het document is om de lezer zicht te geven op de ontwikkeling binnen onze organisatie, waardoor deze in staat wordt gesteld een constructieve bijdrage te kunnen leveren aan OBS De Piramide.</p> <p>Met vriendelijke groeten, Manuela Lezaire.</p>	Inleiding	<p>In ons jaarverslag blikken we terug op de ondernomen activiteiten. De uitgevoerde activiteiten zijn te relateren aan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de gekozen verbeterpunten n.a.v. de zelfevaluatie 2. de gekozen verbeterpunten n.a.v. de vragenlijsten 3. de verbeterthema's uit ons schoolplan 4. de verbeterpunten uit de categorie 'divers' <p>We geven per onderdeel de verbeterpunten en onze keuzes. Daarna werken we de belangrijkste aandachtspunten nader uit.</p>

Speerpunten	Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
1. 1. Op onze school werken wij toe naar een IKC - nieuwbouw -PSZ	
2. 2. Op onze school hebben wij een toekomstgericht concept. - 'anders organiseren' - gebruik maken van specialisten. - ontwikkeling pedagogisch klimaat - implementatie executieve functies	

School & omgeving		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Formatieve inzet directie, Zorg en begeleiding leraren	Directie 0,6 internbegeleider 0,6	
Groepen	anders organiseren, dit bestaat uit 4 stamgroepen. De medewerkers zijn verantwoordelijk voor een eigen vakgebied.	
Functies [namen / taken]	Directeur: Manuela Lezaire IB: Dorien Visser Administratie: Cornelly Beringen Conciërge: Herman Roozendaal stamgroep 1/2: Leerkracht Tanja Salden, leerkracht ondersteuner Marieke Groen. stamgroep 3 t/m 6: Laura van der Pol, onderwijs assistent: Sandra Streefkerk Groep 3 t/m 6: Fenna Molenaar Groep 7/8: Leerkrachten Marielle van Dam en ib-er Dorien Visser leerkrachtondersteuner Jamela Nabili. sociaal emotioneel: Wayne Neijhorst creatieve vorming: Esther Plat gedrag coach/executieve functies: Marise Dicou Gymnastiekonderwijs: Mike Kaper en Daan Holkamp	
Twee sterke kanten	Ambitieuus team leidt tot veel ontwikkelingen Toekomstgericht gepersonaliseerd 'anders organiseren'	
Twee zwakke kanten	Slechte naam school en wijk De school is geen doorsnede van de populatie in de wijk	
Twee kansen	Nieuwbouw Ander onderwijsconcept dan anderen in de gemeente/ enige openbare school	
Twee bedreigingen	Imago van de wijk Laag leerlingenaantal	
Opbrengsten [beleidsvoornemens]	We streven naar naar de inspectienormen volgens ons leerlinggewicht 34,33 en spreidingsgetal 6,94.	

Leerlingenaantallen per 1 oktober									Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	
1	2	3	4	5	6	7	8		Totaal	
4	9	7	9	10	11	7	9		66	
Opmerkingen en consequenties n.a.v. de leerlingenaantallen:										

Kwantitatieve gegevens personeel		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	
Aantal medewerkers OP	8 (1 man en 7 vrouwen)		
Aantal medewerkers OOP	4 (2 mannen en 2 vrouwen)		
Aantal uitstromers	2		
Aantal nieuwkomers	0		
Aantal BHV-ers	3		
Aantal geplande FG's	11	Aantal uitgevoerde FG's	
Aantal geplande BG's	7	Aantal uitgevoerde BG's	

Gekozen actiepunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	Actiepunt	Omvang
GD1	PCA Onderwijskundig beleid	Anders organiseren ontwikkelen en implementeren: voor elk gegeven vak is een kwaliteitsaart ontwikkeld, waarin o.a. de korte en lange termijndoelen zijn verwerkt.	groot
GD2	PCA Personeelsbeleid	Het verder professionaliseren van ons pedagogisch didactisch klimaat	groot
GD3	Speerpunt	1. Op onze school werken wij toe naar een IKC - nieuwbouw -PSZ	groot
KD1	PCA Onderwijskundig beleid	Visie Burgerschap ontwikkelen	klein
KD2	PCA Onderwijskundig beleid	Visie ICT ontwikkelen	klein
KD3	PCA Onderwijskundig beleid	In groep 1/2 wordt vastgelegd hoe en waarom wij werken zoals we werken	klein
KD4	PCA Onderwijskundig beleid	Een rapport voor alle leerjaren ontwikkelen die aansluit bij ons onderwijsconcept	klein
KD5	PCA Onderwijskundig beleid	De ontwikkelpunten van de Audit opnemen in ons schoolplan	klein
KD6	PCA Personeelsbeleid	Binnen obs De Piramide is er oog voor vitaliteit van onze medewerkers	klein
KD7	Speerpunt	2. Op onze school hebben wij een toekomstgericht concept. - 'anders organiseren' - gebruik maken van specialisten. - ontwikkeling pedagogisch klimaat - implementatie executieve functies	klein

Uitwerking GD1: Anders organiseren ontwikkelen en implementeren: voor elk gegeven vak is een kwaliteitskaart ontwikkeld, waarin o.a. de korte en lange termijndoelen zijn verwerkt.	
Hoofdstuk / paragraaf	PCA Onderwijskundig beleid
Resultaatgebied	ons onderwijsconcept is gedocumenteerd
Huidige situatie + aanleiding	Vanaf dit schooljaar gaan wij ons onderwijs 'anders organiseren' Dat betekent in grote lijnen dat een medewerker verantwoordelijk wordt voor het vak dat hij/zij geeft aan de leerjaren groep 3 t/m 8. Dit is door verschillende redenen tot stand gekomen: - Het team ervaart werkdruk - Er is een hoog ziekteverzuim - Het leraren tekort is groot - Het team beschikt over veel en verschillende kwaliteiten - De zorgvraag is hoog - We willen beter presteren, hoge verwachtingen - We willen kwaliteiten van medewerkers inzetten - We willen ons pedagogisch klimaat verder ontwikkelen - We willen dat het hele team de werkdruk als gemiddeld/goed ervaart
Gewenste situatie (doel)	De kinderen van groep 3 t/m 8 krijgen per vakgebied les van verschillende leerkrachten. Dit zijn medewerkers die intrinsiek gemotiveerd zijn en specialisten die voor een specifiek vak in dienst zijn. Gedrag loopt als rode lijn door het onderwijsconcept heen. Elke medewerker is op de hoogte van de onderwijsbehoeftes van de individuele kinderen. Door deze manier van werken kunnen wij onze leerjaren apart van elkaar lesgeven. De kinderen krijgen in de volgende samenstelling les: groep 3 groep 4/ 5 groep 6 groep 7/8
Activiteiten (hoe)	<p>Er is een kwaliteitskaart 'anders organiseren' hierin staat concreet op de welke wijze er gewerkt wordt en welke afspraken er zijn. In de startweek (week 6 vakantie) komt het hele team samen om alle leerlingen op het gebied van gedrag door te nemen. Met als doel dat elke medewerker professioneel weet te handelen bij deze leerling(en). Tijdens de datadagen wordt dit herhaald en indien nodig tussendoor. Wij maken gebruik van Parnassys en zien wij als ons dagboek. Van alle kinderen zijn de individuele onderwijsbehoeftes in opgenomen. Dit zal gecoördineerd worden door Marise Dicou. Zij is voor twee jaar in dienst en wordt dit schooljaar betaald uit de subsidie basisvaardigheden. Zij zal tevens het werken met de executieve functies als een rode draad neerzetten binnen onze school die passend is bij ons onderwijsconcept. Marise heeft als opdracht na twee jaar misbaar te worden en wellicht eerder minder uur werkzaam te zijn. De taken van Marise die onmisbaar blijven, komen in het takenpakket van onze intern begeleider.</p> <p>Voor 'gedrag' is een kwaliteitskaart waarin in beschreven staat hoe wij werken met alle kinderen. Om dit onderwijs concept te laten slagen is het belangrijk dat alle medewerkers dezelfde taal spreekt. Wij gebruiken hiervoor de taal van de executieve functies.</p> <p>Om de punten die hierboven beschreven staan bij de aanleiding, verder te ontwikkelen of juist weg te nemen, hebben wij binnen de formatie een budget vrij geroosterd om Lukida vakdoceten in te laten vliegen. Zij zullen 5 dagen, verspreid over het schooljaar, themadagen verzorgen. Dat betekent dat het team vrij geroosterd wordt om aan de slag te gaan met de ontwikkelingen binnen het jaarplan.</p>
Consequenties organisatie	Om deze manier van werken goed te laten verlopen, houden wij het volgende voor ogen: - out of the box denken - denken in oplossingen - gedeelde verantwoordelijkheid Het is van belang om regelmatig samen te komen en onze manier van werken te evalueren. Hoe gaat het? Doen we de goede dingen en doen we deze goed. De eerste twee maanden van

	dit schooljaar komen wij wekelijks bij elkaar. Deze momenten duren maximaal 30 minuten. De besproken punten worden in een teams kanaal genotuleerd. Na deze twee maanden, bekijken wij waar de behoeftes liggen. Met die informatie bepalen wij hoe vaak het team bij elkaar komt, zodat onze manier van werken geïmplementeerd wordt.
Consequenties scholing	Het team wordt geschoold, zodat zij op de juiste wijze kunnen werken aan de executieve functies. Hoe dit er concreet uitziet, zal later ingevuld worden.
Betrokkenen (wie)	alle medewerkers van obs de piramide i.s.m. marise dicou
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Alle medewerkers van obs de Piramide met Manuela Lezaire als procescoach
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Tijdens alle momenten zal deze manier van werken geëvalueerd worden met de gewenste situatie in gedachten. Tevens staat er op donderdag 27 juni 2024 een algemene evaluatie gepland. Wij staan dan stil bij onze successen. Wat hebben we bereikt en wat heb je persoonlijk bereikt. Dit is tevens een moment om informatie in te winnen voor het jaarplan van 2024-2025.
Borging (hoe)	Er is een kwaliteitskaart 'anders organiseren'. Hierin staat duidelijk beschreven welke afspraken er zijn hoe wij werken binnen ons onderwijs concept.

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
--	---------------

Uitwerking GD2: Het verder professionaliseren van ons pedagogisch didactisch klimaat	
Hoofdstuk / paragraaf	PCA Personeelsbeleid
Resultaatgebied	Binnen onze school is een professioneel pedagogisch didactisch klimaat aanwezig
Huidige situatie + aanleiding	Vanaf dit schooljaar gaan wij het onderwijs 'anders organiseren' en dat betekent dat het voor elke medewerker duidelijke moet zijn hoe te handelen en waarom. Dit schooljaar zien we medewerkers handelen vanuit emotie of emoties binnen laten. Emoties binnen laten mag en is natuurlijk. De manier waarop je dat doet en de manier waarop je handelt is belangrijk. Wij willen dit in de praktijk zien als een professionele en pedagogische wijze.
Gewenste situatie (doel)	Een professionele cultuur draagt bij aan een voortdurende ontwikkeling van medewerkers. Het mt zorgt voor een veilige, open cultuur die op leren gericht is. Bespreken en aanspreken behoort tot de cultuur van de school, net als hoge verwachtingen. Wij willen gericht zijn op voortdurende ontwikkeling en leren. - Veiligheid en vertrouwen vormen de basis voor een professionele cultuur. Net als in de klas is een sfeer van veiligheid en vertrouwen basaal voor een goed klimaat in het team. Openheid, respect voor verschillen, kunnen geven en nemen, je kwetsbaar durven opstellen en veiligheid zijn belangrijke elementen voor een goed klimaat, waarin je met elkaar kunt bespreken hoe je goed onderwijs realiseert en waarin je elkaar kunt aanspreken en feedback kunt geven. Vertrouwen in elkaar en vanuit het mt werkt daarbij stimulerend om nieuwe stappen te zetten en verantwoordelijkheid te nemen. - Een professionele cultuur wordt ondersteund door een kwaliteitsstructuur waarbij de verwachtingen duidelijk zijn. Duidelijkheid en overeenstemming over taken en rollen van leraren en mt 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. -In een professionele cultuur weten wij wat we willen, blijven mensen leren en durven ze keuzes te maken. Medewerkers en mt wijzen op het belang van blijven leren. Of dit nu een onderzoekende houding, een lerende coalitie of lef om te vernieuwen genoemd wordt, de kern blijft het voortdurend nadenken over verbetering van de onderwijskwaliteit, zonder dat wij met elke hype meewaait. De focus is duidelijk. - Een professionele cultuur betekent samen werken. Leren en ontwikkelen doe je als team. Kennis delen, open-deurenbeleid, flietsbezoeken zijn manieren waarop wij samen leren en bewaken dat de neuzen dezelfde kant op blijven staan. -Hoge ambities staan voorop in een professionele cultuur. Wij hebben hoge verwachtingen van iedereen, van leerlingen en van elkaar. Wij willen het beste in iedereen naar boven brengen. Wij hebben een drive om goed te presteren en werken met passie. De lat ligt hoog en wij zijn trots op wat we bereikt hebben en wat we nog gaan bereiken.
Activiteiten (hoe)	<p>Vertrouwen in elkaar, ruimte voor ontwikkelen en duidelijke kaders leiden ertoe dat ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid werkt aan de schoolontwikkeling. Samenwerken en elkaar aanspreken maken dat er gezamenlijke, schoolbrede praktijken ontstaan en ieder dezelfde kant op blijft gaan. Hoge verwachtingen van elkaar en ook gewoon hard werken dragen bij aan het daadwerkelijk steeds weer dat stapje beter doen.</p> <p>Als mt moeten we hierin blijven investeren. Tijd en ruimte beschikbaar maken om te ontwikkelen en te experimenteren. Naast tijd hebben wij scholingsbudget en professionalisering als belangrijke voorwaarden voor de ontwikkeling van ons professioneel team. Stabiliteit in het team en rust draagt eveneens positief bij.</p> <p>De directie is op de hoogte wat er speelt op de werkvloer. Dit doet zij door er te zijn voor de medewerkers, regelmatig</p>

	<p>tijdens de lessen aanwezig te zijn en doorvragen tijdens gesprekken. Observeren is aan belangrijke taak hierin en medewerkers aanspreken op bevindingen. Iedereen doet er toe en alle medewerkers hebben wij nodig voor goed onderwijs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een professionele cultuur betekent samen werken. Leren en ontwikkelen doe je als team. Kennis delen, open-deurenbeleid, flictsbezoeken zijn manieren waarop wij samen leren en bewaken dat de neuzen dezelfde kant op blijven staan.
Consequenties organisatie	Het team ruimte geven en openstaan voor persoonlijk ontwikkelingen. Vanuit het mt is het belangrijk te luisteren naar de medewerkers, elkaar serieus nemen en denken vanuit het positieve.
Consequenties scholing	Wij zoeken altijd naar de juist scholing van onze medewerkers. Ook coaching om de individuele medewerker verder te ontwikkelen kan ingezet worden voor de huidige medewerker.
Betrokkenen (wie)	mt
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	MT
Meetbaar resultaat	Door een enquête af te nemen binnen het team en de punten die beschreven staan in het kopje 'gewenste situatie' hierin te verwerken.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	De directie neemt deze evaluatie mee in het jaarplan.
Borging (hoe)	Tijdens functioneringsgesprekken is persoonlijke ontwikkeling en functioneren een gespreksonderwerp. Vanuit het MT worden er bezoeken ingepland.

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
--	---------------

Uitwerking GD3: 1. Op onze school werken wij toe naar een IKC - nieuwbouw -PSZ	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Op onze school werken wij toe naar een IKC - nieuwbouw -PSZ
Huidige situatie + aanleiding	In de raad van de gemeente Edam-Volendam wordt een plan ontwikkeld ter revitalisatie van de Edamse Singelwijk. Onderdeel daarvan is nieuwbouw van de Edamse scholen. Er zijn twee scenario's en deze komen in november 2023 in de raad. scenario 1: het terrein van OBS De Piramide met het plan hier een centrum te creëren met een bredere functie dan alleen onderwijs. scenario 2: De Piramide samen met de Trimaran op het veld van EVC te plaatsen. Op school is gestart met activiteiten richting een IKC. Te weten: taalklas voor ouders, oudercafé, speel-o-theek, samenwerking met Link en Sportkoepel, inloopsprekuren wijkverpleegkundige op de Piramide.
Gewenste situatie (doel)	Komen tot een IKC op een plek waar de raad in november 2023 over zal beslissen.
Activiteiten (hoe)	Overleg met gemeente en andere stakeholders. In de komende jaren gaan we verder met activiteiten richting IKC-vorming.
Consequenties organisatie	Van basisschool naar IKC
Consequenties scholing	Op termijn opleiding schoolleider IKC
Betrokkenen (wie)	bestuur, directie, gemeente en overige stakeholders.
Plan periode	wk
Meetbaar resultaat	Realisatie IKC Piramide
Borging (hoe)	Wij zijn in dit proces afhankelijk van externe partijen. Vanuit de directie is het van belang om in verbinding te blijven. Dit doen we door elkaar op de hoogte te brengen en houden van de laatste ontwikkelingen.

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
--	---------------

Uitwerking KD1: Visie Burgerschap ontwikkelen	
Hoofdstuk / paragraaf	PCA Onderwijskundig beleid
Resultaatgebied	Onze visie op burgerschap
Huidige situatie + aanleiding	Scholen moeten een heldere visie op burgerschap ontwikkelen en inzichtelijk maken hoe deze samenhangt met het schoolbeleid. De visie maakt helder wat de school onder burgerschap verstaat en wil bereiken. Deze wordt vervolgens concreet gemaakt naar welke kennis, vaardigheden en houdingen leerlingen zullen leren.
Gewenste situatie (doel)	Voor elk vak is er een kwaliteitskaart. In elke kwaliteitskaart wordt dit kalenderjaar inzichtelijk gemaakt hoe er gewerkt wordt aan burgerschap. Elke medewerker heeft een duidelijk beeld wat burgerschap betekent en heeft een vertaalslag gemaakt naar de praktijk.
Activiteiten (hoe)	Tijdens de studiedag van maandag 28 september zal Petra Faber van OPSPOOR aanwezig zijn. Zij zal ons meenemen in de wetgeving over burgerschap en het dialoog voeren hoe wij binnen ons huidig onderwijsaanbod de visie van burgerschap kunnen verwerken/implementeren.
Consequenties organisatie	Doordat wij ons onderwijs vanaf dit schooljaar 'anders gaan organiseren' kan de medewerker burgerschap implementeren. Elke medewerker heeft in zijn kwaliteitskaart inzichtelijk gemaakt wat burgerschap betekent vanuit het vak dat de medewerker geeft.
Betrokkenen (wie)	alle medewerkers van obs de piramide i.s.m. pertra faber.
Plan periode	wk 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43 en 44
Eigenaar (wie)	alle medewerkers van obs de Piramide
Meetbaar resultaat	Dat er in elke kwaliteitskaart beschreven staat hoe er per vakgebied gewerkt wordt aan burgerschap en dit terug te zien is in de praktijk.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Jaarlijks worden de kwaliteitskaarten besproken met de betreffende medewerkers.
Borging (hoe)	Tijdens de jaarlijkse klassenbezoeken zal burgerschap bespreekbaar gemaakt worden. Doen we de goede dingen en doen we deze goed?

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
---------------------------------------	--------

Uitwerking KD2: Visie ICT ontwikkelen	
Hoofdstuk / paragraaf	PCA Onderwijskundig beleid
Resultaatgebied	Visie ICT ontwikkelen en implementeren
Huidige situatie + aanleiding	In het schooljaar 2022-2023 is er d.m.v. een spelvorm inzichtelijk gemaakt hoe het team denkt over ICT binnen de school en hoe wij het willen vormgeven binnen ons huidig onderwijssysteem. Een beeld dat aansluit bij onze populatie en huidige visie. Deze informatie zal Mariëlle ten Dam meenemen tijdens haar voorbereidingen bij het in kaart brengen van onze visie op het gebied van digitale geletterdheid. Dit schooljaar wordt de visie in de praktijk gebracht worden. Het team zal meegenomen worden in dit proces.
Gewenste situatie (doel)	De uitgeschreven visie op digitale geletterdheid wordt in de praktijk gebracht. Het team is op de hoogte van de gedeelde en gedragen visie.
Activiteiten (hoe)	De uitgeschreven visie zal gedeeld worden met het team, waarin duidelijk beschreven staat wat onze visie is en hoe wij dit in de praktijk gaan uitvoeren.
Consequenties organisatie	2x een deel van een teammoment
Consequenties scholing	Mariëlle ten Dam volgt dit jaar een ICT-opleiding binnen OPSPOOR
Betrokkenen (wie)	alle medewerkers van obs de piramide i.s.m. mariëlle ten dam
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	alle medewerkers van obs de Piramide i.s.m. Mariëlle ten Dam
Meetbaar resultaat	Het team is bekend met onze visie op ICT en weet dit in de praktijk te brengen. De beschreven visie is zichtbaar binnen de school.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Jaarlijks worden de kwaliteitskaarten besproken met de betreffende medewerkers.
Borging (hoe)	Tijdens de jaarlijkse klassenbezoeken zal burgerschap bespreekbaar gemaakt worden. Doen we de goede dingen en doen we deze goed?

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
--	---------------

Uitwerking KD3: In groep 1/2 wordt vastgelegd hoe en waarom wij werken zoals we werken	
Hoofdstuk / paragraaf	PCA Onderwijskundig beleid
Resultaatgebied	Vastlegging werkwijze groep 1/ 2
Huidige situatie + aanleiding	Het is onduidelijk op welke wijze er gewerkt wordt binnen groep 1/ 2. De kwaliteiten en de motivatie is aanwezig. Om de werkwijze vast te leggen is een wens van de onderbouwmedewerkers en tevens van het MT.
Gewenste situatie (doel)	Binnen groep 1/ 2 is er vastgelegd hoe er gewerkt wordt binnen 1/ 2. Er is gedocumenteerd welke doelen een kind in groep 2 moet beheersen om door te stromen naar groep 3.
Activiteiten (hoe)	Dit wordt binnen de onderbouw samen met onze ib-er en of gedragscoach vastgelegd in een kwaliteitskaart.
Consequenties organisatie	Hiervoor worden minimaal 3 bijeenkomsten gepland en zit in de portefeuille van Dorien Visser.
Betrokkenen (wie)	medewerkers onderbouw en dorien visser
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	medewerkers onderbouw en Dorien Visser
Meetbaar resultaat	Een kwaliteitskaart waarin duidelijk beschreven staat op welke wijze er gewerkt wordt.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Jaarlijks worden de kwaliteitskaarten besproken met de betreffende medewerkers.
Borging (hoe)	Tijdens de jaarlijkse klassenbezoeken zal de kwaliteitskaart bespreekbaar gemaakt worden. Doen we de goede dingen en doen we deze goed?

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
---------------------------------------	--------

Uitwerking KD4: Een rapport voor alle leerjaren ontwikkelen die aansluit bij ons onderwijsconcept	
Hoofdstuk / paragraaf	PCA Onderwijskundig beleid
Resultaatgebied	Een rapport voor alle leerjaren ontwikkelen die aansluit bij ons onderwijsconcept
Gewenste situatie (doel)	Dit schooljaar krijgen de kinderen een rapport die aansluiten bij ons onderwijsconcept. De medewerkers leveren de gewenste bijdrage aan bij de leerkracht van de stamgroep.
Activiteiten (hoe)	De werkgroep 'rapporten' gaan een ander rapport ontwerpen. Deze is klaar voordat het eerste rapport meegaat.
Betrokkenen (wie)	de werkgroep 'rapporten'
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	De werkgroep

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
--	---------------

Uitwerking KD5: De ontwikkelpunten van de Audit opnemen in ons schoolplan	
Hoofdstuk / paragraaf	PCA Onderwijskundig beleid
Resultaatgebied	De ontwikkelpunten van de Audit opnemen in ons schoolplan
Huidige situatie + aanleiding	3 oktober 2023 wordt er een interne Audit bij ons afgenomen i.s.w. met bureau meesterschap.
Gewenste situatie (doel)	De bevindingen die uit deze audit komen worden opgenomen in de volgende jaarplannen
Betrokkenen (wie)	het mt
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Het MT

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
--	---------------

Uitwerking KD6: Binnen obs De Piramide is er oog voor vitaliteit van onze medewerkers	
Hoofdstuk / paragraaf	PCA Personeelsbeleid

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
--	---------------

Uitwerking KD7: 2. Op onze school hebben wij een toekomstgericht concept. - 'anders organiseren' - gebruik maken van specialisten. - ontwikkeling pedagogisch klimaat - implementatie executieve functies	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Op onze school hebben wij een toekomstgericht concept. - 'anders organiseren' - gebruik maken van specialisten. - ontwikkeling pedagogisch klimaat - implementatie executieve functies
Huidige situatie + aanleiding	Door ons onderwijs vanaf dit schooljaar 'anders te organiseren' zijn er binnen onze organisatie organisatorisch wijzigingen. Dit zal gedurende dit schooljaar uitgezet en gedocumenteerd worden.
Activiteiten (hoe)	Dit streefbeeld is uitgewerkt in actiepunten van dit schoolplan en verwerkt in kwaliteitskaarten.
Betrokkenen (wie)	alle medewerkers van obs de piramide
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Alle medewerkers van obs de Piramide

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
--	---------------

Overige zaken		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Huisvesting	Zie plannen IKC en nieuwbouw	
TSO-BSO	Na schooltijd zal de sportkoepel en Link in overleg met en op aanvraag van de directie activiteiten organiseren voor de basisschooljeugd organiseren op het schoolplein. Dit met de intentie van het plein een positieve en veilige plek te maken en overlast voor de school en onveiligheid bij de jeugd in de Singelwijk te verminderen. Dit wordt bekostigd uit de subsidie 'school en omgeving' en loopt tot en met december 2023.	
Sponsoring	Geen	
MR	De MR komt 6 tot 8 keer bijeen.	
Overig	We krijgen een interne audit in schooljaar 2023-2024	



Datum: 08-06-2023

Via deze weg wil OBS De Piramide laten weten wat onze wensenlijst is voor de schoolontwikkeling.

Wat	Doel	Wanneer	Wie
Een inventarisatiemoment	<ul style="list-style-type: none"> - Hoe gaat het? - Waar liggen de behoeftes? - Doelen klassenbezoeken vaststellen met input vanuit het team en MT. - Hebben wij de op de juiste wijze zicht op ontwikkeling? - Inventarisatie over de scholing van NT2-onderwijs binnen het team. 	Begin september	Frieda, Laura, Dorien en Manuela
Klassenbezoeken en nabespreking	Doen we de goede dingen en doen we de dingen goed	Eind september	Frieda, Laura, Dorien, Manuela en team
Schoolbezoek Wheermolen.	<ul style="list-style-type: none"> -Kunnen wij van en met elkaar leren? -Wat zijn vanuit ons punten die we daar willen halen en zien. -contact leggen met Marloes Hamming. 	Eind oktober/begin november	Manuela, Dorien (Sandra onze WS o.a.)
Een inventarisatiemoment	<p>Hoe gaat het? Waar liggen de behoeftes?</p> <p>Doelen klassenbezoeken vaststellen met input vanuit het team en MT.</p>	Begin januari	Frieda, Laura, Dorien en Manuela
Klassenbezoeken en nabespreking	Doen we de goede dingen en doen we de dingen goed	Eind januari	Frieda, Laura, Dorien, Manuela en team

