

# Schoolplan 2024-2028

**Openbare basisschool**  
**Wereldwijs**  
AMSTERDAM

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1 Voorwoord	4
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>5</b>
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Schoolweging	5
<b>3 Onderwijskundig beleid</b>	<b>6</b>
3.1 De missie van de school	6
3.2 Speerpunten	6
3.3 Cultuurprofielschool	7
3.4 Ontwikkelingsgericht Onderwijs	7
3.5 Formatief handelen	8
3.6 Methodes, methodieken en het volgen van leerlingen	9
3.7 Passend onderwijs	10
<b>4 Strategisch beleid</b>	<b>11</b>
4.1 Systematiek kwaliteitsbeleid	11
4.2 Procedures	11
<b>5 Organisatiegebied: Leiderschap</b>	<b>13</b>
5.1 Kwaliteitszorg	13
5.2 Gedeeld leiderschap	13
5.3 Opvolging schoolleider	13
<b>6 Organsatiegebied: Personeel</b>	<b>15</b>
6.1 Organisatiestructuur	15
6.2 Methodiek leerKRACHT	15
6.3 Professionalisering	15
6.4 Functioneren en beoordelen	17
6.5 Veilig werkklimaat	17
6.6 Werkverdelingsplan	18
6.7 Ziekteverzuim	18
6.8 Werving en selectie	19
6.9 Opleiden in de school	19
<b>7 Organisatiegebied: Strategie &amp; beleid</b>	<b>20</b>
7.1 Doelstellingen Zonova	20
7.2 Vital few	20
7.3 Stem van de leerling	20
7.4 Leerlingaantallen	21
7.5 Profilering en PR	21
7.6 Passend onderwijs zorgstructuur	21
<b>8 Organisatiegebied: Middelen</b>	<b>23</b>
8.1 Subsidies	23
8.2 Overheidsinkomsten	23
8.3 Huisvesting	23
8.4 Schoonmaak	24
<b>9 Organisatiegebied: Processen</b>	<b>25</b>

9.1 Professionele cultuur	25
9.2 Ontwikkelcultuur (leerKRACHT)	25
9.3 Onderwijs Netwerk Amsterdam (ONA)	26
9.4 Pedagogisch didactisch handelen	26
9.5 Persoonsvorming	27
9.6 Educatief partnerschap met ouders	28
9.7 Samenwerking externen	29
<b>10 Actiepunten 2024-2028</b>	<b>33</b>
<b>11 Meerjarenplanning 2024-2025</b>	<b>35</b>
<b>12 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>36</b>
<b>13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>37</b>

## **1 Inleiding**

### **1.1 Voorwoord**

Voor u ligt het meerjarenbeleidsplan van Wereldwijs.

Dit plan is een logisch vervolg op het vorige schoolplan (2020-2024), waarbij het laatste jaar in het teken van het borgen van de behaalde kwaliteit stond. De gezamenlijke visie en wens tot het verder ontwikkelen van onze kwaliteiten kwamen duidelijk naar voren tijdens teambijeenkomsten over onze ambities.

De speerpunten in dit meerjarenbeleidsplan zijn in samenspraak met het team ontstaan en richten zich op de doorgaande lijn van de ontwikkeling waarin Wereldwijs zich bevindt (zie bijlage). We richten ons in hoge mate op het borgen van de bestaande kwaliteit, maar blijven ook streven ook naar ontwikkeling en vernieuwing binnen deze kwaliteit.

Linda Weeling & Amy Gort van Arkel

### **Bijlagen**

1. Fase 1 t/m 3 ontwikkeling schoolplan

## 2 Schoolbeschrijving

### 2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Zonova
Algemeen directeur:	Dave Ensberg-Kleijkers
Adres + nummer:	Schonerwoerdstraat 1a
Postcode + plaats:	1107 GA Amsterdam
Telefoonnummer:	020 311 6464
E-mail adres:	info@zonova.nl
Website adres:	<a href="https://www.zonova.nl">https://www.zonova.nl</a>

Gegevens van de school	
Naam school:	Openbare Basisschool Wereldwijs
Directie	Paula Hoonhout (directeur) Linda Weeling & Amy Gort van Arkel (adjunct-directeur)
Adres + nummer.:	Geerdinkhof 696
Postcode + plaats:	1103RP Amsterdam
Telefoonnummer:	020 698 10 78
E-mail adres:	info@obs-wereldwijs.nl
Website adres:	<a href="https://www.obs-wereldwijs.nl">https://www.obs-wereldwijs.nl</a>

### 2.2 Schoolweging

Wereldwijs heeft een complexe populatie kinderen. De mix van culturen, problematische gezinssituaties, maar ook met theoretisch opgeleide ouders zorgt voor een zeer dynamische omgeving waarin alle leerlingen tot zijn recht dienen te komen.

In onderstaande tabel geven we de schoolweging van Wereldwijs:

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging 3 schooljaren	Gem. categorie 3 schooljaren
2023 / 2024	31,33	31-32	7,3	<b>32,3</b> 20/21 - 22/23	<b>32-33</b> 20/21 - 22/23
2022 / 2023	32,33	32-33	7,35		
2021 / 2022	32,33	32-33	7,35		

*Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)*

### 3 Onderwijskundig beleid

#### 3.1 De missie van de school

Wereldwijs is een openbare basisschool in Amsterdam Zuidoost.









Ons motto is: "Samen op reis om wijs te worden". We zorgen voor onderwijs waar iedereen zijn kwaliteiten leert kennen en iedereen zich kan ontwikkelen.

Passend bij onze kernwaarden ligt onze focus op (persoonlijke) groei en een brede ontwikkeling van alle leerlingen. Dat doen we door naast het rekenen en taalaanbod te zorgen voor veel aandacht voor cultuureducatie, digitale geletterdheid en burgerschap. We dragen dan ook met trots de titel Cultuurprofielschool. Onze school probeert het aanbod zo betekenisvol en thematisch aan te bieden, waarbij het uitgangspunt het ontwikkelingsgericht onderwijs -OGO- concept is. Daarnaast werken we volgens de principes van het formatief handelen: onze leerlingen leren over hoe je het beste kunt leren, daarbij is ontwikkeling ten opzichte van jezelf het uitgangspunt.

#### Onze slogan

Samen op reis om wijs te worden

#### Onze kernwaarden:

							
Elk kind is uniek	Leerlingen zijn medeverantwoordelijk voor hun eigen leerproces	Leerkrachten zijn professionals	Oog hebben voor talenten van leerlingen, leerkrachten en ouders en deze benutten	Plezier in (samen) leren bij alle betrokkenen in de school	Een school waar ontwikkeling voor iedereen voorop staat	Een school waar eisen en doelen gesteld worden aan iedereen	Een school waar iedereen zich veilig voelt en waar er een sociale verbondenheid is met alle partners

#### 3.2 Speerpunten

De speerpunten in dit meerjarenbeleidsplan zijn in samenspraak met het team ontstaan en richten zich op de doorgaande lijn van de ontwikkeling waarin Wereldwijs zich bevindt (zie bijlage).

Onze energie, prioriteit en focus gedurende deze vier jaar liggen bij actiepunten gekoppeld aan deze speerpunten. Dat waar Wereldwijs zich op richt en wat de meeste prioriteit heeft noemen wij onze 'vital few' en nemen we op in het uitvoeringsplan van het betreffende schooljaar.

Speerpunten	
1.	Er wordt structureel innovatief en evidence informed gewerkt volgende de methodiek leerKRACHT waarmee een ontwikkelcultuur blijft bestaan waarin wij met en van elkaar leren.
2.	Borgen en verdiepen van onze werkwijze met formatieve evaluatie en onderzoeken op welke manier we willen bouwen aan het delen van onze expertise op gebied van formatief handelen.
3.	Er is betekenisvol onderwijs gerealiseerd waar het aanbod telkens past bij de zone van de naaste ontwikkeling van leerlingen. Bij de thema's worden betekenisvolle sociaal-culturele activiteiten opgezet met ruimte voor onderzoek en spel. Naast persoonsvorming, cultuureducatie en de zaakvakken worden domeinen als taal, schrijven, lezen van teksten, digitale geletterdheid en rekenen zoveel mogelijk geïntegreerd aangeboden.
4.	We bieden onze leerlingen zoveel mogelijk onderwijs op maat door te differentiëren op alle vlakken.
5.	Er wordt door het team gehandeld naar de afspraken in het sociaal veiligheidsplan.
6.	Na onderzoek te hebben wat de mogelijkheden en valkuilen zijn voor het geven van onderwijs van 0-14 jaar op Wereldwijs, wordt er een besluit genomen om dit wel of niet te gaan realiseren in de toekomst.

## Bijlagen

1. Fase 1 t/m 3 ontwikkeling meerjarenbeleidsplan

### 3.3 Cultuurprofielschool

Wereldwijs is een cultuurprofielschool

Cultuureducatie valt binnen ons streven om zo betekenisvol mogelijk onderwijs te geven en gaat over vragen stellen, het verschil ontdekken tussen jezelf en de ander, een open blik creëren op jezelf en de wereld om je heen. Wereldwijs biedt onder andere creatieve vakken en creëert situaties waarbij kinderen onderzoeken en verwonderen. Zij leren verschillende kunst disciplines ervaren en hierop reflecteren, maar ook keuzes maken en samenwerken. Op deze manier kunnen leerlingen zich ontwikkelen tot competente, autonome, sociaal vaardige burgers met cultureel bewustzijn. Burgerschap is onderdeel van cultuuronderwijs.

Voor meer informatie zie de schoolgids.

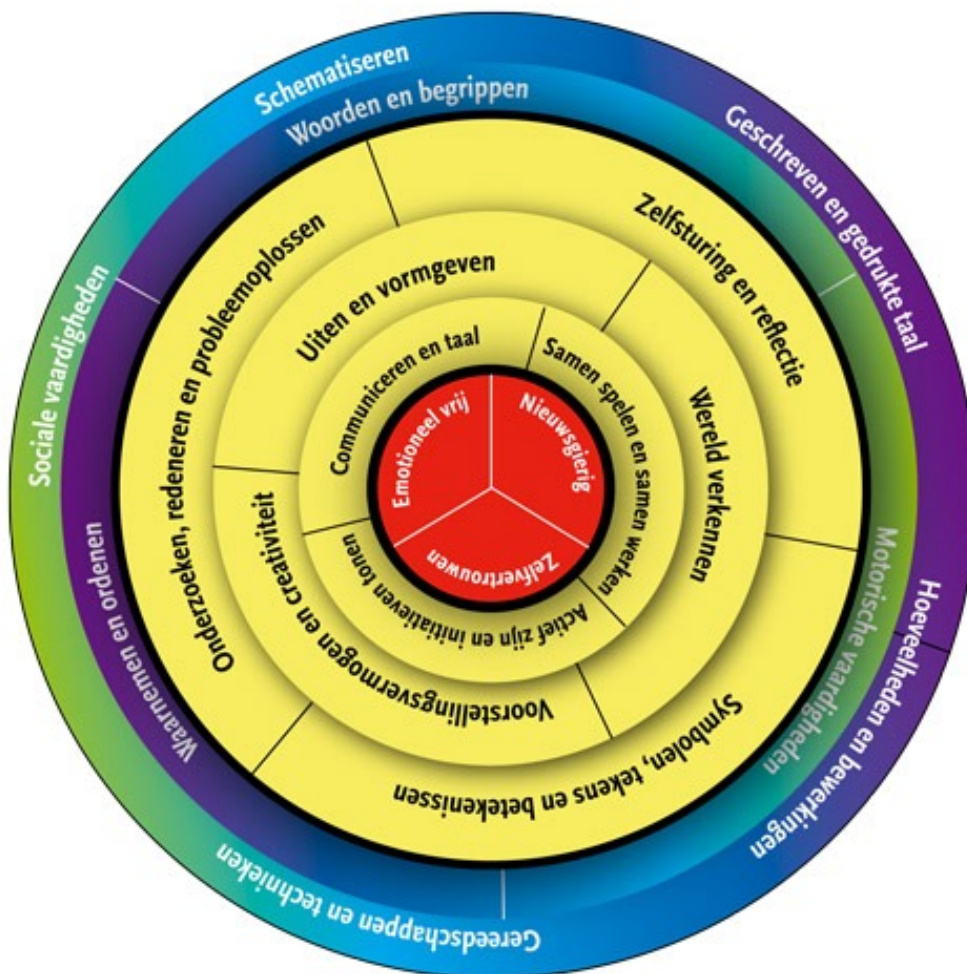
Actiepunt	Prioriteit
Bijwonen 4 jaarlijkse meet-up Vereniging van Cultuurprofielscholen	gemiddeld
Deelnemen aan visitaties binnen de Vereniging van Cultuurprofielscholen	gemiddeld

### 3.4 Ontwikkelingsgericht Onderwijs

We zetten ons in om ons aanbod zo betekenisvol mogelijk aan te bieden volgens de principes van het ontwikkelingsgericht onderwijs (OGO). De drie waarden nieuwsgierigheid, emotioneel vrij zijn en zelfvertrouwen worden gestimuleerd waardoor leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

We brengen de buitenwereld naar binnen door middel van thematisch onderwijs, waarbij sociaal-culturele activiteiten worden opgezet met ruimte voor onderzoek en spel.

Het streven voor 2028 is om domeinen als taal, schrijven, lezen van teksten, digitale geletterdheid en rekenen zoveel mogelijk geïntegreerd aan te bieden.



Actiepunt	Prioriteit
Ontwikkelen van sociaal culturele praktijken in alle bouwen.	gemiddeld
Borgen van de uitkomsten en afspraken ZE hoge verwachtingen mbt kwalitatieve observaties (maart 2024).	gemiddeld
Kennis van de leerlijnen in verhouding tot de observaties en registraties van leerlingen.	gemiddeld

### 3.5 Formatief handelen

Onder formatieve evaluatie verstaan we een reeks processen waardoor leerlingen meer controle krijgen over hun leren en het beoordelen daarvan. Zo leren we onze leerlingen zichzelf van te voren in te schalen bij een bepaald leerdoel. In het ontwikkelingsgericht portfolio werken de kinderen aan hun eigen groeiplannen en waarderen zij zichzelf op het gebied van onder andere ‘leren leren’ en reflecteren zij op zes culturele competenties ( creërend vermogen, reflecterend vermogen, onderzoekend vermogen, samenwerken, zelfstandig werken en presenteren).

Leerlingen groeien als ze eigenaar worden van hun eigen leerproces, om dat te bereiken is het nodig dat leerlingen weten:

- wat het leerdoel is: wat ga ik leren?
- waar ze staan ten opzichte van dat leerdoel: wat kan/ken ik al en wat ga ik er nog bij leren?
- welke stappen ze kunnen zetten om dat leerdoel te bereiken: hoe pak ik het aan?

Wereldwijs heeft het predicaat Excellente School twee keer ontvangen van de Onderwijsinspectie. ‘OBS Wereldwijs heeft in 2018 het predicaat Excellente School voor de eerste keer ontvangen en heeft



nadien haar excellentieprofiel formatieve assessment nader ontwikkeld en sterk verankerd. De doorontwikkeling van het profiel en de coherente aanpak zijn nauw verweven.' Zie ook het Inspectierapport in de bijlage.

Wij blijven onze werkwijze met formatieve evaluatie borgen en verdiepen door onderzoek te doen, parallel daaraan onderzoeken we op welke manier we willen bouwen aan het delen van deze expertise.

Actiepunt	Prioriteit
Borgen kwaliteit Formatie Evaluatie (FE)	gemiddeld
Scholen expertleerkrachten volgens 'train de trainer' om nieuwe leerkrachten mee te nemen in werkwijze en kennis te delen binnen Zonova en ONA.	gemiddeld
Trainen van nieuwe collega's voor duurzame implementatie van formatief handelen	gemiddeld
Het zijn van expertschool voor kennisdeling binnen Zonova/ ONA	gemiddeld

## Bijlagen

1. Excellentieprofiel Onderwijsinspectie

### 3.6 Methodes, methodieken en het volgen van leerlingen

Zoals beschreven onder het kopje 'Ontwikkelingsgericht Onderwijs' zetten wij ons in om ons aanbod zo betekenisvol mogelijk aan te bieden volgens de principes van OGO. Voor de vakken gym, buitensport, beeldende vorming, dans, koken, nieuwe media, drama, muziek en taal creatief zijn er vakdocenten. Zij integreren de thema's zoveel mogelijk in hun lessen.

Het lesaanbod in de klas wordt zoveel mogelijk aangeboden binnen het thema, hier worden in ieder geval de wereldoriënterende vakken in meegenomen. Daarnaast wordt er gekeken hoe de overige vakken zoveel mogelijk onderdeel kunnen zijn van deze thema's.

In onderstaand overzicht staan de methodieken die worden ingezet om ons OGO onderwijs te ondersteunen. Tevens de vakken en methodes die daar nog niet in geïntegreerd zijn, de ambitie is om in 2028 bij deze vakken meer vanuit de leerlijnen op een ontwikkelingsgerichte manier (zonder methoden) te gaan werken.

Om zicht te krijgen op de ontwikkeling van leerlingen wordt er gebruik gemaakt van een leerlingvolgsysteem. Twee keer per jaar worden leerlingen vanaf groep 3 getoetst met CITO op gebied van begrijpend en technisch lezen, spelling en rekenen/wiskunde. Aan de hand van deze summatieve toetsen wordt voornamelijk formatief gekeken naar de vaardigheidsgroei: hoe groeit de leerling ten opzichte van zichzelf? In groep 8 wordt de IEP afgenomen bij de verplichte eindtoets.

Daarnaast wordt het leren op Wereldwijs aan de hand van formatief assessment zichtbaar gemaakt aan de hand van heldere leerdoelen en succescriteria. Ontwikkelingen, observaties en feedback worden hierbij opgenomen in Horeb, een digitaal volgsysteem voor ontwikkelingsgericht onderwijs. Ouders worden meegenomen in de ontwikkeling aan de hand van het rapportfolio. Hierin worden gedurende het jaar de methodegebonden toetsen opgenomen voor ouders om in te zien. Ook worden de zes culturele competenties (onderzoekend vermogen, reflecterend vermogen, creërend vermogen, samenwerken, zelfstandig werken en presenteren) hierin gemonitord door de (vak)leerkracht en de leerling zelf.

Vak	Methodes/ <i>methodiek</i>	Toetsinstrumenten	Sinds
Rekenen Leerroute 2/3 Verrijking	Wereld In Getallen 5 Rekenroute RekenXL	Methodegebonden CITO Rekenen/wiskunde	20/21 22/23 23/24
Spelling	Pit Spelling	Methodegebonden CITO Spelling	22/23
Taal	Pit Taal (alleen zinsbouw lessen) <i>Schrijf/taalvormingslessen (OGO/ taalronde)</i> <i>Woordenschat (OGO/ volgens thema aanbod)</i>	Methodegebonden	22/23
Begrijpend lezen	<i>Rijke teksten (OGO)</i> <i>Eigen leerlijn begrijpend lezen (zi)</i>	<i>Rubrics rapportfolio</i> CITO begrijpend lezen	23/24
Technisch lezen	<i>Zin in Taal (gr 3+4)</i> Estafette (gr 4 t/m 8)	Screening Methodegebonden CITO DMT/ Technisch lezen	22/23 12/13
Engels	Blink (gr 7+8)	Methodegebonden	23/24

## Bijlagen

1. Kwaliteitskaart begrijpend lezen

### 3.7 Passend onderwijs

Onze doelstelling voor 2028 is dat passend onderwijs op hoog niveau blijft. We zijn in staat om een passend aanbod te geven aan alle kinderen. We kunnen door observatie, toetsen en diagnostische gesprekken samen met de leerlingen doelen stellen en groeiplannen opstellen en uitvoeren samen met de leerlingen en eventueel samen met ouders.

Onze zorgstructuur is goed georganiseerd en van hoog niveau (zie ook het inspectieoordeel). We hebben goed zicht op onze leerlingen en kunnen voor passend aanbod en begeleiding zorgen. Dit is geen gemakkelijke opgave omdat uit onze 'populatie in beeld' overzichten zichtbaar is hoe complex onze populatie kinderen is. Daarnaast hebben we een hoog percentage doelgroepleerlingen.

We werken met een ondersteuningsprofiel en bijbehorende plannen voor de basisondersteuning en de zorgarrangementen. We zetten in op 'dubbele bezetting' (leerkrachten met een LIO-er) voor RT werkzaamheden voor de jaarlagen/ of andere jaarlagen op basis van analyses van de groepen. Dit geldt zowel voor de basisondersteuning als de zorgarrangementen.

Ib-ers zijn nauw betrokken bij monitoring en proces van aanbod en differentiatie bij het werken bij halve groepen. Zie hiervoor bijlage kwaliteitskaart basisvaardigheden, waarin de aandacht voor aanbod en differentiatie bij het werken met halve groepen wordt beschreven.

Actiepunt	Prioriteit
Expertise in huis halen (logopedie, fysiotherapie, ergotherapie, psycholoog, etc.)	gemiddeld
Vastleggen TSO training in time-out protocol + borgen	gemiddeld
Implementeren beleid hoogbegaafdheid en breed dragen door het team	gemiddeld

## Bijlagen

1. Kwaliteitskaart basisvaardigheden

## 4 Strategisch beleid

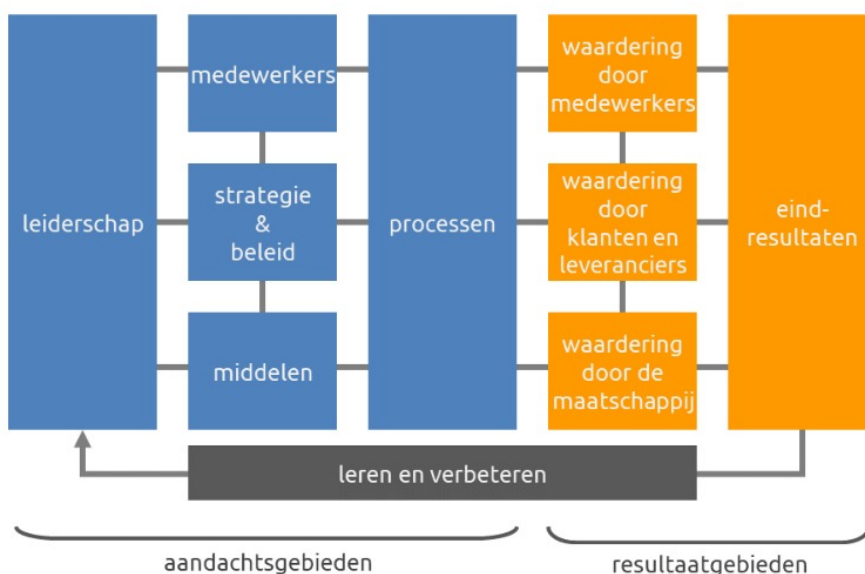
### 4.1 Systematiek kwaliteitsbeleid

Het belangrijkste document om de schoolontwikkeling systematisch vorm te geven is het schoolplan. Dit schoolplan is een strategisch meerjarenbeleidsplan en geeft aan waar de organisatie in de periode van 2024-2028 naar toe werkt. Wij kijken naar de kansen en de bedreigingen voor onze school en maken daar het beleid op.

De systematiek die Wereldwijs en stichting Zonova gebruiken om het kwaliteitsbeleid vast te leggen is het INK (Instituut Nederlandse Kwaliteit)-management model. In dit model wordt systematisch aan kwaliteit gewerkt aan de hand van vijf organisatiegebieden: leiderschap, personeel, strategie en beleid, middelen en management van primaire en secundaire processen. Deze organisatiegebieden zijn uitgewerkt in de bijbehorende hoofdstukken waarbij de doelstellingen voor 2028 zijn geformuleerd als actiepunten. Hierbij zijn de uitgangspunten, kansen en bedreigingen en de middelen en randvoorwaarden van het betreffende organisatiegebied beschreven.

Daarnaast zijn er vier resultaatgebieden: waardering door personeel, waardering door leerlingen en ouders, waardering door de maatschappij en waardering door bestuur en financiers. De uitkomsten hiervan worden jaarlijks opgenomen in de evaluatie van het uitvoeringsplan.

Wereldwijs is onderdeel van Zonova en conformeert zich aan de afspraken, protocollen, visie en koers van Zonova voor 2025. Met de komst van het nieuwe beleidsplan in 2026 zal er moeten worden gekeken hoe de doelen passen binnen de speerpunten in dit schoolplan, deze kunnen worden meegenomen in de uitvoeringsplannen.

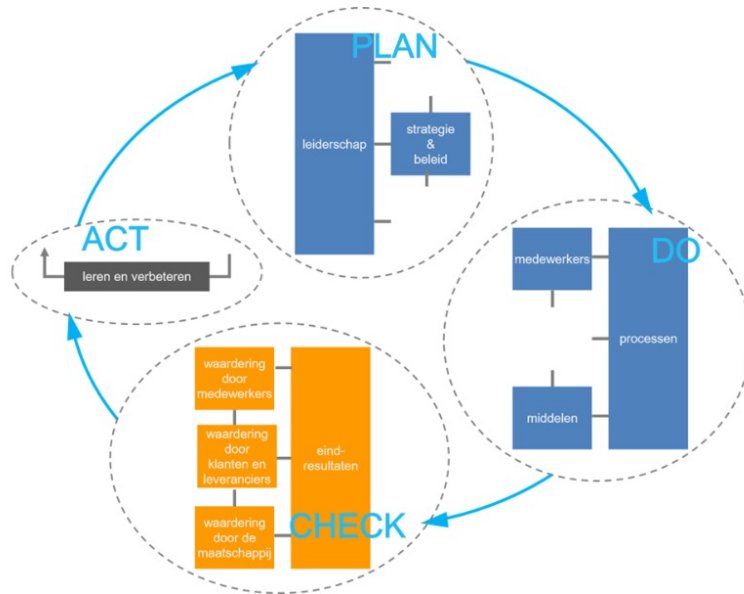


### 4.2 Procedures

Het meerjarenbeleidsplan is een levend document ten behoeve van de school zelf en tevens een wettelijk document waarin verantwoording afgelegd wordt ten behoeve van leerlingen, ouders, het schoolbestuur en de inspectie.

Dit meerjarenbeleidsplan is gekoppeld aan een jaarbeleidscyclus. In combinatie met de jaarlijkse evaluatie van het gevoerde beleid ontstaat er zo een cyclisch proces van beleidsontwikkeling (plan), uitvoering (do), evaluatie en analyse (check) en bijstelling (act) van het beleid. De uitkomsten van de

resultaatgebieden zullen jaarlijks opgenomen worden in de evaluatie van het uitvoeringsplan.



Door middel van de methodiek leerKRACHT wordt er doorlopend aan de doelen uit het meerjarenbeleidsplan gewerkt om de didactisch-pedagogische kwaliteit van het team te borgen en verder te ontwikkelen. Teambijeenkomsten, studiedagen en onderlinge visitaties zijn hierbij een gewoonte. Hierbij blijven teamleden (directie, managementteam, leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel) met elkaar in gesprek over de vraag wat verbeterd kan worden en hoe dat te realiseren is. Om de kansen die het schoolplan biedt te kunnen benutten zullen alle teamleden zich voor het algemene beleid van de school verantwoordelijk moeten voelen. Dit vereist een professionele cultuur, eigenaarschap, het erkennen van experts binnen de organisatie en gedeeld leiderschap.

## 5 Organisatiegebied: Leiderschap

### 5.1 Kwaliteitszorg

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
Vasthouden aan goede kwaliteitszorg door werken met PDCA cyclus	Een goede leider bewaakt de kwaliteit in brede zin, dus op alle processen in de organisatie en bekwaamheid van personeel. Dat kan niet zonder gedeeld leiderschap (zie volgende paragraaf).  De kwaliteitszorg is in 2022 als goed gewaardeerd door de inspectie (zie bijlage).	
Werken met ODAT agenda's bij overleggen en bijeenkomsten	Er wordt gewerkt met een ODAT agenda (onderwerp, doel, aanpak en tijdsduur) om de kwaliteit van bijeenkomsten te waarborgen.	

#### Bijlagen

1. Kwaliteitsonderzoek Inspectie van Onderwijs 2022

### 5.2 Gedeeld leiderschap

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
Uitbouwen en borgen gedeeld leiderschap door het hebben van diverse coördinatoren/ experts met een inhoudelijke portefeuille die ook zitting hebben in het MT	Diverse coördinatoren en experts nemen rol in de organisatie en hebben zitting in het MT. Zij zijn sparringpartners van de directie. Zij voeren doelstellingen uit die door het team zijn geformuleerd en die zijn afgeleid van het meerjarenbeleidsplan/uitvoeringsplan. Zij worden gefaciliteerd voor hun taken door ambulante tijd (niet voor de groep) of door tijd vastgelegd bij het taakbeleid en in de normjaartaak.  Omdat het beroep van leerkracht veel vraagt blijft het gedeeld leiderschap altijd onder druk staan en blijft het kwetsbaar (wegvallen door vertrek of ziekte).	

### 5.3 Opvolging schoolleider

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
Zorgen voor goede opvolging bij pensionering, door de huidige adjunct-directeuren te begeleiden/coachen om volwaardig schoolleider te worden.	De nieuwe adjunct-directeuren zijn vakbekwaam schoolleider sinds schooljaar 2024 en worden begeleid door de huidige directeur. Het is aannemelijk dat deze directeur binnen twee jaar andere keuzes maakt.  Het duurzame inzetbaarheidsverlof van de directeur is twee jaar op rij succesvol opgevangen door de adjunct-directeuren.	Draagvlak binnen het bestuur en het team voor een tweekoppige directie.

Actiepunt	Prioriteit
Onderzoeken of er draagvlak is in het team voor een tweekoppige directie	gemiddeld

## 6 Organsatiegebied: Personeel

### 6.1 Organisatiestructuur

De directie (directeur en twee adjunct-directeuren) geven leiding aan Wereldwijs. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door een team van ongeveer 60 personen.

Hier onder vallen leerkrachten, onderwijsassistenten, leerkrachtondersteuners, vakdocenten en intern begeleiders voor 20 groepen. Binnen de school zijn er diverse coördinatoren en experts op gebieden als OGO, formatief handelen, hoogbegaafdheid, coaching, rekenen, gedrag etc. Het MT wordt gevormd door de directie en een selectie van schoolcoaches leerKRACHT, ib-ers en coördinatoren. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

### 6.2 Methodiek leerKRACHT

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
Er wordt structureel innovatief en evidence informed gewerkt volgende de methodiek leerKRACHT waarmee een ontwikkelcultuur blijft bestaan waarin wij met en van elkaar leren.	<p>Wereldwijs werkt sinds 2012 met de methodiek leerKRACHT. Deze manier van samen met en van elkaar leren en is ingebed in het onderwijs van de school.</p> <p>Met het groeien naar een steeds groter team is het van belang dat de leerKRACHT teams niet te groot worden en dat de nieuwe mensen goed worden meegenomen in de werkwijze.</p> <p>Aan de basis staan drie randvoorwaarden (ambitie, ritmiek en retrospective) die de kern van leerKRACHT vormen.</p>	<p>Schoolcoaches hebben regelmatig overleg met directie.</p> <p>Een verbindingssessie per blok om de verschillende teams in verbinding te houden</p> <p>zie voor proces ook <i>organisatiegebied: Processen &gt; ontwikkelcultuur (leerKRACHT)</i></p>

Actiepunt	Prioriteit
Uitvoeren ZE waarderend onderzoek over werkwijze en inzet leerKRACHT	gemiddeld
Houden van 5 verbindingssessies per schooljaar	gemiddeld
Opleiden van nieuwe schoolcoach	gemiddeld
Opstarten 4de leerKRACHTteam	gemiddeld
Onderhouden kennis en scholing van schoolcoaches door deelname aan leerKRACHT forum	gemiddeld
Minimaal 5x per jaar overleg tussen directie en schoolcoaches	gemiddeld
Opstellen van leerlingdoelen bij de vital few	gemiddeld
Minimaal 5x per jaar de stem van de leerling horen	gemiddeld

### 6.3 Professionalisering

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangsposities(kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
<p>Aanbieden en onderhouden van scholing voor het team op domeinen die logisch volgen vanuit het meerjarenbeleidsplan.</p> <p>Verzorgen scholing op basis van individuele wensen die passen bij de eigen ontwikkeling en in lijn van het uitgezette beleid.</p>	<p>We hebben ons de afgelopen jaren voortdurend geschoold passend bij onze eigen wensen en het beleid meerjarenbeleidsplan.Het team is deze manier van werken gewend.</p> <p>Bij degesprekkencycluswordt de wens tot individuele scholing besproken, zie verder paragraaf werkverdelingsplan.</p>	<p>Studiedagen en scholing opnemen in jaarplanning. Professionaliseringsgelden, €500,- per leerkracht per schooljaar</p>

### Gevolgte teamscholing 2022-2024

Jaar	Onderwerp	Organisatie
2022-2023	OGO begeleiding Zin In Lezen Begrijpend lezen: rijke teksten Feedback	De Activiteit De Onderwijs Maak Je Samen Emiel van Doorn
2023-2024	OGO begeleiding Hoge verwachtingen Trauma Sensitief Onderwijs Train de Trainer Lentekriebels	De Activiteit LeerInstituut Desiree Middelkoop ONA GGD

### Doelen leerKRACHT 2020-2024

Jaar	Onderwerp
2022 - 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• formatief handelen</li> <li>• feedback geven</li> <li>• metacognitie en zelfregulerend leren</li> <li>• differentiatie: individuele instructie/ instructie in kleine groepjes</li> <li>• begrijpend lezen: rijke teksten</li> </ul>
2023 - 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• observeren en registreren</li> <li>• formatief handelen &amp; hoge verwachtingen</li> <li>• tutoring</li> <li>• memoriseren en automatiseren</li> <li>• OGO</li> <li>• eigen methodiek BL: rijke teksten</li> <li>• reflectie</li> </ul>

Actiepunt	Prioriteit
Opleiden van een nieuwe didactische coach voor Wereldwijs (intern).	gemiddeld



## 6.4 Functioneren en beoordelen

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangsposities (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
Kwaliteit van leerkracht handelen past bij de gestelde doelen van het uitgezette beleid. We kunnen dit met elkaar bespreken, evalueren en elkaar erop aanspreken als de kwaliteit wel/niet behaald wordt.	<p>We volgen de gesprekkencyclus conform Zonovaafspraken: jaarlijks functioneren en elke drie jaar beoordelen.</p> <p>Bij tijdelijke aanstellingen wordt het beoordelen tijdens de aanstellingsperiode gedaan.</p> <p>Daarnaast wordt er door collega's feedback gegeven bij lesbezoeken of over professionele opstelling in de organisatie. Ons motto is we spreken met elkaar en niet over elkaar.</p>	<p>De directie beoordeelt conform de gestelde competenties die behoren bij de functies. Bij een eventuele onvoldoende beoordeling is op tijd aangegeven waar coaching en begeleiding moet plaatsvinden in overleg met de betrokkenen.</p> <p>Het functioneren wordt besproken in drietal gesprekken tijdens zogenaamde ontwikkelgesprekken, zie bijlage ontwikkelgesprek voor procedure.</p>

Actiepunt	Prioriteit
Voeren van drietal ontwikkelgesprekken met het team	gemiddeld
Beoordelen personeel volgens 3 jarige cyclus	gemiddeld

### Bijlagen

1. Uitleg ontwikkelverslag en drietalgesprek

## 6.5 Veilig werkklimaat

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangsposities (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
Zorgen voor een veilig werkklimaat voor al het personeel.	<p>Twee jaarlijks wordt derisico inventarisatie (RIE) afgenomen onder personeel en leerlingen voor zowel fysiek als sociale veiligheid. Acties die daaruit voortkomen worden uitgevoerd en opgelost. Resultaten vallen onder het resultaatgebied 'waardering personeel en ouders &amp; leerlingen' en worden opgenomen in het jaarverslag.</p> <p>Daarnaast is er een vertrouwenspersoon op school.</p> <p>De conciërge controleert regelmatig het gebouw en neemt initiatief bij kleine onveilige zaken.</p>	<p>Twee jaarlijks RIE afname.</p> <p>Vertrouwenspersoon op school.</p> <p>Regelmatig overleg conciërge over het veilig houden van gebouw en omgeving met de directie.</p>

Actiepunt	Prioriteit
Afname RIE schooljaar 25/26	gemiddeld

## 6.6 Werkverdelingsplan

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
Vastleggen van hoe zaken met elkaar worden ingeregeld conform de CAO richtlijnen, waaronder de inzet van de werkdrukmiddelen, formatie, taakbeleid, pauze en rust rooster, professionalisering.	Het werkverdelingsplan wordt jaarlijks opgesteld met het team. Door in samenspraak de taken te verdelen wordt ruimte gecreëerd om afspraken te maken die passen bij de specifieke situatie op school.	De PMR geeft instemming in het werkverdelingsplan.  Zie bijlage werkverdelingsplan.

Actiepunt	Prioriteit
Vastleggen werkverdelingsplan	gemiddeld
Doelen stellen bij taakbeleid komend schooljaar adhv uitvoeringsplan	gemiddeld

## Bijlagen

1. Werkverdelingsplan 24-25

## 6.7 Ziekteverzuim

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangsposities (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
<p>Hanteren van het verzuimprotocol en regelmatig in gesprek blijven met elkaar (werknemer en directie) bij ziekte.</p> <p>Onderzoeken en bespreken van de werkdruk om factoren die dit veroorzaken te verminderen waar mogelijk.</p>	De afspraken met dearbo-arts en Zonovazijn helder: waaronder dat de bedrijfsarts bij een onafhankelijk advies, zowel de directie als de zieke werknemer raadpleegt bij advisering.	Ziekteverzuim wordt jaarlijks in jaarverslag gerapporteerd en toegelicht. Frequent verzuim gesprekken worden door directie gevoerd met werknemers. Langdurig ziekteverzuim wordt gemonitord conform de eisen.

## 6.8 Werving en selectie

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
Doorlopend aandacht voor werving van kwalitatief goed personeel door zij-instromers op te leiden en LIO-stagiaires aan ons te binden.	Het lerarentekort is de laatste jaren hard opgelopen in Amsterdam Zuidoost. Zonova ondersteunt de scholen bij contacten met HvA en Uva en probeert maattrajecten te regelen om personeel met kwaliteit en ambitie sneller hun bevoegdheid te kunnen laten halen.	Elk jaar leiden we minimaal twee LIO-stagiaires op en twee zij-instromers. Elke basis- en vakbekwame leerkracht kan en moet in staat zijn om een stagiaire op te leiden en volgt de mentoren training van Zonova.  Subsidie vanuit overheid benutten: ondersteuning vanuit Zonova op dit gebied.

Actiepunt	Prioriteit
Werven LIO stagiaires en zij-instromers.	gemiddeld

## 6.9 Opleiden in de school

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
Begeleiden en coachen van minimaal 5 stagiaires, 2 LIO-er en 2 zij-instromer per jaar.	Wij zijn een OPLIS school (opleiden in de school), dat betekent dat wij jaarlijks (LIO)-stagiaires van de HvA en UvA opleiden. We hebben een schoolopleider in dienst die ons hierin ondersteunt en die de stagiaires begeleidt. Daarnaast hebben we een didactische coach (plus één in opleiding) die zij-instromers en startende leerkrachten begeleiden en coachen.	Alle basisbekwame en vakbekwame leerkrachten zijn geschoold om een stagiaire of zij-instroomtraject te begeleiden. Het mentoren traject wordt door Zonova verzorgd.

Actiepunt	Prioriteit
Minimaal 2 LIO-stagiaires en 2 zij-instromers per jaar opleiden om goed kwalitatief personeel aan Wereldwijs te binden.	gemiddeld

## 7 Organisatiegebied: Strategie & beleid

### 7.1 DoelstellingenZonova

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
<p>Wereldwijs is onderdeel vanZonovaen conformeert zich aan de afspraken, protocollen, visie en koers vanZonovavoor 2025.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uitwerken van doelstellingen waar mogelijk in de afzonderlijke uitvoeringsplannen</li> <li>• directie geeft leiding aan uitvoeringZonovadoelstelling en informeert of vraagt input team/MT waar relevant.</li> <li>• directie faciliteert individuele personeelsleden voor deelname aanbovenschoolse(Zonova) netwerken</li> </ul>	<p>Het huidig strategisch beleidsplan van Zonova biedt voldoende ruimte en autonomie, er zijn ook beleidskwesties die voor alle scholen zullen spelen. Met de komst van het nieuwe beleidsplan in 2026 zal er moeten worden gekeken hoe de doelen passen binnen de speerpunten in dit schoolplan, deze kunnen worden meegenomen in de uitvoeringsplannen.</p> <p>Er zijn diversebovenschoolsenetwerken waarin medewerkers van diverse scholen in participeren.</p>	<p>Het bestuurskantoor ondersteunt de scholen op het gebied van kwaliteitszorg, ICT, HR, ziekteverzuim, huisvesting en financiën.</p> <p>Van de overheidsinkomsten wordt perbrinnummer 20% afgeroomd voor de stichting.</p>

### 7.2 Vital few

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
<p>Leidinggeven aan de met het team opgesteldevitalfew door directie.</p>	<p>Per jaar stellen wij de belangrijkste sturingsdoelen vast: "hetvitale weinige" Dit zijn doelen met bijbehorende interventie/acties om ontwikkeling/verbetering plaats te laten vinden aan het onderwijs dat ten goede komt aan de groei en ontwikkeling van onze kinderen. Prioriteren en de doelen bewaken vraagt sterk leiderschap waarin koers wordt gehouden.</p>	<p>De vitalfew worden jaarlijks bepaald vanuit de speerpunten en de jaarlijkse evaluatie met het team en MT.</p>

### 7.3 Stem van de leerling

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangsposities (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
De stem van de leerling wordt structureel gehoord (minimaal 1x per blok).	De stem van de leerling is een van de vier onderdelen van demethodiekleerKRACHT. Het structureel ophalen van de stem van de leerling in de groep is een wezenlijk onderdeel van feedback op onze gestelde doelen. Elke groep heeft een leerling die hen vertegenwoordigt in de leerling commissie van de school, hierbij wordt aandacht besteed aan groep overstijgende zaken.	Leerling arena's worden georganiseerd voorafgaand aan de verbindingssessie van leerKRACHT voor input.

Actiepunt	Prioriteit
Minstens 5x per jaar de stem van de leerling horen.	gemiddeld

#### 7.4 Leerlingaantallen

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
De organisatie blijft zich aanpassen aan leerlingaantal en is innovatief om leerlingen aan zich te binden.	We groeien gestaag en de instroom verandert met meer hoogopgeleide ouders. De differentiatie eist nog meer van ons als organisatie.  Het is van belang goed op te letten op de instroom van kleuters en zij-instromers om niet te grote groepen te krijgen. We hebben momenteel 20 groepen en in het huidige gebouw weinig ruimte om te groeien.	6 wekelijks informatieochtenden voor oriënterende ouders.

#### 7.5 Profilering en PR

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
Via verschillende communicatiekanalen wordt onze missie en visie helder voor het voetlicht gebracht.  Zie verder educatief partnerschap bij management van processen	De website van de school is ingericht met veel informatie en altijd uptodate. Een zoekfunctie voor gebruiksvriendelijker gebruik zou in de toekomst prettig zijn.  De nieuwsbrieven wordt twee wekelijks viaParroapp verspreid.  Door onze open lessen en 'koffie met... ' nemen we onze ouders en partners mee in ons concept en manier van lesgeven. We richten ons op de ouders die willen en geïnteresseerd zijn en blijven laagdrempelig voor iedereen die wil. Waar nodig wordt er in het Engels met ouders gecommuniceerd	Website, Parroapp, logo, nieuwsbrieven zijn uptodate, worden met regelmaat ingezet en bijgewerkt.

#### 7.6 Passend onderwijszorgstructuur

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
<p>We zijn in staat om een passend aanbod te geven aan alle kinderen.</p> <p>We kunnen door observatie, toetsen en diagnostische gesprekken samen met de leerlingen doelen stellen en groeiplannen opstellen en uitvoeren samen met de leerlingen en eventueel samen met ouders.</p>	<p>Onze zorgstructuur is goed georganiseerd en van hoog niveau (zie ook bijlage kwaliteitskader). We hebben goed zicht op onze leerlingen en kunnen voor passend aanbod en begeleiding zorgen. Dit is geen gemakkelijke opgave omdat uit onze ‘populatie in beeld’ overzichten zichtbaar is hoe complex onze populatie kinderen is. Daarnaast hebben we een hoog percentage doelgroepkinderen (leerlingen met een hoog risico op leerachterstand).</p> <p>We werken met een ondersteuningsprofiel en bijbehorende plannen voor de basisondersteuning en de zorgarrangementen.</p> <p>We zetten in op ‘dubbele bezetting’ (leerkrachten met een LIO-er) voor RT werkzaamheden voor de jaargroepen/of andere jaargroepen op basis van analyses van de groepen. Dit geldt zowel voor de basisondersteuning als de zorgarrangementen.</p> <p>Ib-ers zijn nauw betrokken bij monitoring en proces van aanbod en differentiatie bij het werken bij halve groepen.</p>	<p>Leerkrachten analyseren en interpreteren gegevens en geven advies of stellen een plan van aanpak op.</p> <p>Leerlingen worden gevolgd via observatie en registratiesystemen zoals HOREB en Parnassys.</p> <p>Ondersteuningsprofiel en bijbehorende plannen (eventueel in samenwerking met Samenwerkingsverband en Adviesloket) inclusief financiën worden jaarlijks door IB opgesteld.</p> <p>Voor 2023-2025 wordt de subsidie verbeteren basisvaardigheden ingezet voor aanbod en differentiatie bij het werken met halve groepen. Zie bijlage kwaliteitskaart basisvaardigheden.</p>

## 8 Organisatiegebied: Middelen

### 8.1 Subsidies

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
Aanvragen van subsidies die ondersteunend zijn voor de speerpunten uit het meerjarenbeleidsplan.	<p>De directie blijft goed op de hoogte van alle mogelijkheden op gemeentelijk en landelijke niveau. We maken optimaal gebruik van de gemeentelijke subsidies. Ook hebben we al een aantal keren een landelijke subsidie gekregen.</p> <p>We hebben voor 2023-2025 de subsidie verbeteren basisvaardigheden gekregen.</p> <p>De directie is zich bewust dat daardoor meer mogelijk is en is goed op de hoogte van de mogelijkheden. Valkuil is omteveelte willen en er moet goed worden afgewogen welke subsidie de doelstellingen mee helpt (versneld) uit te kunnen voeren.</p>	Zicht op keuze uit subsidies, met ondersteuning vanuit Zonova.

### 8.2 Overheidsinkomsten

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
Er wordt jaarlijks met een dekkende begroting gewerkt, waarin ook eenmeerjareninvestering is opgenomen voor aanschaf nieuwe methoden en ICT en meubilair	<p>Financieel overzicht is lastig te verkrijgen maar begrotingstechnisch zijn er geen problemen.</p> <p>Het zou fijn zijn als er driemaandelijks door Zonova "zorgsignalen" zouden worden besproken tav resultaat en begroting. Het is complex, zeker voor startende directeuren.</p>	<p>Begrotingen worden jaarlijks opgesteld.</p> <p>MR bekijkt jaarlijks begroting en realisatie en geeft instemming.</p> <p>Ondersteuning vanuit bestuurskantoor voor begroting en realisatie verantwoording.</p>

### 8.3 Huisvesting

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
We onderhouden de gebouwen zo goed mogelijk en passen de gebouwen aan waar mogelijk aan ons onderwijsconcept.	Het hebben van twee grote gebouwen is relatief duur. Het zijn beide oude gebouwen die veel onderhoud vragen.  Er zijn inmiddels kleine aanpassingen gedaan omwille van ons onderwijsconcept, zoals tussendeuren in lokalen, om meer groepsdoorbrekend te werken.  Andere verbouwingen zijn uitgevoerd die noodzakelijk zijn voor hygiëne.	Ondersteuning door huisvesting Zonova
Onderzoek doen naar wensen schoolgebouw voor 0-14 jaar onderwijs.	Wereldwijs zal na 2027 aan de beurt komen voor een nieuw schoolgebouw. Met de ambitie eventueel onderwijs te gaan bieden aan 0 - 14 jaar is het belangrijk dat wij gaan onderzoeken wat daar voor nodig is. Past het binnen ons onderwijs en zo ja wat betekent dat voor een eventueel toekomstig gebouw?	Erasmusbeurs (voor studiereis)

Actiepunt	Prioriteit
Samenwerking met Sam&Kids voor duo gebruik van 2 lokalen	gemiddeld

#### 8.4 Schoonmaak

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
Er wordt goed schoongemaakt in verhouding tot wat wij hiervoor kunnen betalen.	Schoonmaak is bovenschools geregeld, naast een logboek met evaluaties kunnen wij niet direct sturen. Uit de terugkoppeling van de evaluatie blijkt dat dit niet op orde is. Er zijn nog geen plannen voor het inzetten van een nieuw schoonmaakbedrijf.	Goed schoonmaakbestek door huisvesting medewerker Zonova.

Actiepunt	Prioriteit
Bijhouden van tekortkomingen in schoonmaak in logboek.	gemiddeld



## 9 Organisatiegebied: Processen

### 9.1 Professionele cultuur

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
<p>Erkende ongelijkheid: we erkennen elkaars kwaliteiten en talenten en faciliteren die zo veel mogelijk in de organisatie.</p>	<p>Het is heel gewoon dat mensen worden aangesproken op wat ze kunnen en dat ze openlijk met elkaar kunnen bespreken wat ze niet kunnen. Als mens is iedereen gelijkwaardig, maar tussen professionals zijn er grote verschillen in talenten en in kwaliteit te zien. In een professionele cultuur ga je uit van de verschillen en erken je die verschillen.</p> <p>Kwaliteit heeft dus de belangrijkste stem in een professionele cultuur. Je verlaat het idee dat iedereen over alles moet meepraten. Je mobiliseert op kwaliteit en op affiniteit.</p> <p>Besluitvorming is op basis van consent: Consent als basis voor besluitvorming houdt in dat een besluit genomen is, wanneer geen van de aanwezigen beargumenteerd en overwegend bezwaar heeft tegen het nemen van het besluit. Als je tegen bent komt je met argumenten en het liefst met een tegenvoorstel/verbeterd voorstel.</p>	<p>Een professionele cultuur moet continu worden onderhouden en geborgd worden. Nieuwemedewerkers daarin worden meegenomen, belangrijk begrip hierbij is erkende ongelijkheid.</p> <p>Jaarlijks brengen we in de gesprekkencyclus in kaart waar behoeftes liggen van medewerkers en kijken hoe we die kunnen inzetten in de organisatie</p>

### 9.2 Ontwikkelcultuur (leerKRACHT)

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
<p>De doelen waaraan gewerkt wordt bij leerKRACHT zijn afgeleid van de vital few uit het uitvoeringsplanen/of zelfevaluaties en worden geformuleerd als leerlingdoelen.</p>	<p>We werken sinds 2013 met de methodiek van leerKRACHT. Dit gaat overwegend goed en wordt positief ervaren. Schoolcoaches worden blijvend geschoold worden en/of intervisie vanuit het leerKRACHT Forum.</p> <p>LeerKRACHTsessies zijn verplicht en opgenomen in het werkverdelingsplan. De dagen wisselen per blok, waarbij parttimers haalplicht hebben bij hun duo als leerKRACHT plaatsvindt op een dag dat zij niet werken. Dat betekent dat iedereen meedoet aan de doelen bij leerKRACHT, ongeacht op welke dag de bordsessie is.</p> <p>Schooljaar 24/25 zal de zelfevaluatie een waarderend onderzoek omvatten over hoe we leerKRACHT nog meer kunnen optimaliseren.</p>	<p>De methodiekword jaarlijks met behulp van de Cultuursurvey geëvalueerd.</p> <p>De leerlingdoelen worden in sprints van 3 weken meetbaar gemaakt, ook voor de leerlingen.</p> <p>De teams delen elk blok ervaringen in verbindingssessies, hieraan voorafgaand wordt de stem van de leerling gehoord en is er overleg met directie.</p> <p>Zonova verzorgt het leerKRACHT Forum voor intervisie en scholing voor schoolcoaches.</p>

### 9.3 Onderwijs Netwerk Amsterdam (ONA)

hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
<p>Kennisdeling in Onderwijsnetwerk Amsterdam als expertschool op gebied van formatieve evaluatie.</p>	<p>Het eerste jaar van deelname aan ONA is goed verlopen. Er zijn twee sporen geweest. Zelf een onderzoek doen volgens 5D model op de eigen school en een training opzetten om komend schooljaar te gaan geven door expertleraren. 6 leerkrachten, ib-er en directie is getraind in hoe je dat doet (train de trainer).</p> <p>ONA team Wereldwijs gaat een leergang geven aan veranderteams hoe je duurzaam FE kunt neerzetten in je schoolorganisatie.</p>	<p>Voor het ONA traject wordt door het bestuur financieel 0,8 fte ter beschikking gesteld voor 2023 t/m 2025.</p>

### 9.4 Pedagogisch didactisch handelen

<b>Hoofddoelstelling 2028</b>	<b>Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)</b>	<b>Middelen en randvoorwaarden</b>
<p>Het pedagogisch-didactisch handelen blijft op niveau: minimaal 85% score op alle indicatoren van de kijkwijzer</p> <p>Startende leerkrachten, zij-instromers en LIO-stagiaires worden begeleid en gecoacht conform de afspraken.</p>	<p>Het pedagogisch-didactisch handelen wordt door de methodiekleerKRACHT met elkaar gezien en ervaren en er wordt feedback aan elkaar gegeven.</p> <p>Directie, IB-ers en experts/coördinatoren bezoeken regelmatig de lessen. Jaarlijks wordt het pedagogische-didactisch handelen van het team in kaart gebracht met behulp van de kijkwijzer FA en Klasse.</p> <p>De scores zijn hoog. Zie de kwaliteitsonderzoek inspectiebezoek 2022.</p>	<p>Lesbezoeken middels methodiekleerKRACHT (tweewekelijks), lesbezoeken bij zelfevaluatie onderzoek, flictsbezoeken, en jaarlijks vaststellen pedagogisch-didactisch handelen mbv kijkwijzer Klasse: 85% voldoende op alle indicatoren</p> <p>Bij onvoldoende kwaliteit op dit gebied wordt een functioneringstraject opgestart.</p>

## 9.5 Persoonsvorming

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
<p>Ontwikkelen van sociale en culturele competenties van leerlingen om zich te leren verhouden tot de wereld.</p>	<p>Wereldwijs is een cultuurprofielschool. Dat betekent dat wij cultuureducatie, cultureel -(zelf) bewustzijn en cultuurvorming een belangrijke plaats geven.</p> <p>Dit vormt het hart van ons ontwikkelingsgericht onderwijs, waarbij er bij elk thema sociale culturele praktijken worden opgezet. Door spel en onderzoek doen wordt dit zo betekenisvol mogelijk gemaakt.</p> <p>Leerlingen maken kennis met kunst- en cultuuruitingen en ontwikkelen hun culturele competenties en cultureel (zelf) bewustzijn.</p> <p>Vanuit de methode De Vreedzame School worden lessen gegeven op gebied van sociaal emotioneel.</p>	<p>Er wordt gewerkt met vakdocenten op gebieden zoals muziek, dans, drama, bevo, etc. Waar nodig gebeurt de kennismaking met kunst -en cultuuruitingen door inhuur van experts en vakdocenten.</p> <p>Hierbij is aandacht voor de overheid verplichte domeinen als burgerschap, W&amp;T, digitale geletterdheid, relaties &amp; seksualiteit.</p> <p>Vouchergelden gemeente Amsterdam VLOA (gemeentelijke subsidie) burgerschap en diversiteit Ondersteuning vereniging Cultuurprofiel scholen netwerk PO CultuurnetwerkZonova W &amp;T netwerkZonova</p>
<p>De persoonlijke ontwikkeling en groei van leerlingen wordt vastgelegd in het portfolio.</p>	<p>Het leerlingportfolio is de verantwoordelijkheid over hoe het leren gaat en de ontwikkeling van leerlingen verloopt.</p> <p>Hierin worden op formatieve wijze de verschillende vakgebieden, de culturele competenties (creërendvermogen, onderzoekend vermogen, reflecterend vermogen, samenwerken, presenteren en zelfstandig werken) en het leren leren meegenomen.</p>	<p>Samenwerking met mijnrapportfolio.nl om het portfolio aan te passen naar onze behoeften</p> <p>Leerlingen, ouders, leerkrachten en onderwijsassistenten vullen het leerlingportfolio gedurende het jaar. Twee keer per jaar zijn er portfolio gesprekken waarbij leerlingen presenteren waar zij trots op zijn.</p>

## 9.6 Educatief partnerschap met ouders

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
Betrekken van ouders bij de school, het onderwijs en het leren van hun kinderen, de persoonsvorming en de ontwikkeling van hun vaardigheden.	<p>Ouders worden bij de inschrijving gevraagd om onze intentieverklaring (zie bijlage) te tekenen, hierin worden de verwachtingen die school en ouders van elkaar mogen hebben beschreven.</p> <p>Ouders worden betrokken bij de algehele ontwikkeling van hun kind. Zij geven hun input en feedback weer in het portfolio.</p> <p>School voorziet in informatievoorziening dmv Parro. Daarnaast worden ouders voorgelicht en input wordt opgehaald in 'koffie met...' over belangrijke onderwijskundige onderwerpen.</p>	<p>Wekelijks informatie over het onderwijs in de klas en tweewekelijks een nieuwsbrief via Parro</p> <p>Bij elk thema worden ouders minimaal 1x uitgenodigd</p> <p>Elk blok worden er open lessen voor ouders gehouden.</p> <p>Jaarlijks 4x 'koffie met...' (of extra naar behoefte)</p> <p>De website wordt maandelijks onderhouden</p>

## Bijlagen

1. Intentieverklaring Wereldwijs

## 9.7 Samenwerking externen

Hoofddoelstelling 2028	Uitgangspositie (kansen en bedreigingen)	Middelen en randvoorwaarden
<p><b>Brede school</b></p> <p>Voortzetting van de brede school activiteiten</p>	<p>Er zijn drie blokken van 10 weken met brede school activiteiten die na schooltijd plaatsvinden.</p> <p>Brede school coördinatie; taak is belegd bij decultuurcoördinator en administratief medewerker.</p>	<p>Ondersteuning door Projectenbureau zuidoost (PPOZO) door clustercoördinator brede school</p> <p>Subsidiering Brede school door gemeente Amsterdam</p>
<p><b>Jeugd Educatie Fonds</b></p> <p>Ontwikkelen en uitdragen armoedebeleid om er aan bij te dragen dat elke leerling wordt gezien, kan meedoen en toekomstkansen krijgt.</p>	<p>In 23/24 zijn we toegelaten tot het Jeugd Educatie Fonds, dit biedt een mooie kans voor deelname aan projecten voor kinderen van ouders met een laag inkomen. Er moet beleid gemaakt worden op hoe de gelden ingezet kunnen worden om deze leerling zo goed mogelijk te ondersteunen. Daarnaast moet er worden geïnvesteerd in bewustwording en professionalisering van het team op dit gebied.</p>	

<p><b><u>Kinderopvang/ BSO</u></b> Voortzetting goede samenwerking Onderzoek naar mogelijkheden en oplossingen voor uitbreiden voorschoolplaatsen en naschoolse opvang voor Wereldwijs leerlingen op locatie ism partners en Zonova</p>	<p>We werken samen met een aantal organisaties die kinderopvang verzorgen. Inpandig zijn gehuisvest Sam&amp;Kids en Swazoom. Met hen hebben we ook overleg en proberen we ook qua visie op 1 lijn te zitten. Daarnaast zijn o.a. Partou, Joesboes, Kidsacademie andere partners waar onze leerlingen naar de opvang gaan. Er is grote behoefte aan voorschool opvang en na schoolse opvang beiden hebben lange wachtlijsten voor Wereldwijs. Samen met Swazoom en Sam&amp;Kids wordt er naar mogelijkheden en oplossingen willen gekeken om dit op te lossen. Schooljaar 24/25 worden er twee lokalen op WW2 aangepast, zodat deze dubbel (door zowel school als Sam&amp;Kids) bezet kunnen worden.</p>	<p>Aanschaf nieuw meubilair (50/50) voor dubbele bezetting met Sam&amp;Kids.</p>
<p><b><u>Leerorkest (MZO)</u></b> Voortzetten samenwerking</p>	<p>In samenwerking met het MZO wordt er (twee) wekelijks in de groepen 5 t/m 8 instrumentles gegeven. Daarnaast heeft MZO een lespakket 'Voortraject leerorkest' ontwikkeld dat de kinderen voorbereidt op het Leerorkestcurriculum. Muzieklessen aan de groepen 1 t/m 4 worden door onze eigen vakdocent muziek gegeven.</p>	<p>Contactpersoon leerorkest is belegd bij de cultuurcoördinator.  VLOA Cultuur Vouchergelden gemeente Amsterdam</p>
<p><b><u>MR/ OR</u></b> Continuering van bestaande samenwerking</p>	<p>De directie is veel aanwezig bij de MR vergaderingen voor toelichting en beantwoorden vragen. Een enkele keer is ook gebruik gemaakt van het initiatiefrecht van de MR.</p>	<p>6x per jaar vergaderen. Stukken worden twee weken voor vergadering aangeleverd om goed te kunnen voorbereiden  Ouderconsultent voor contact OR</p>

<p><b>OBA</b> Verhogen van leesmotivatie door het leesoffensief goed te positioneren in de school.</p>	<p>In 2022-2023 is er door Zonova een samenwerking met de OBA aangegaan in het kader van het leesoffensief in Zuid-Oost ( en Masterplan gemeente A'dam) waardoor alle leerlingen een bibliotheekpas hebben gekregen. Vanaf 23/24 is er een samenwerkingsovereenkomst getekend waarin met 7 bouwstenen wordt gewerkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• leescoördinator neemt deel aan netwerkbijeenkomsten die OBA organiseert</li> <li>• OBA zorgt samen met school voor een goed gevulde schoolbibliotheek</li> <li>• expertise deling: leesconsultent adviseert de lees coördinator/taalwerkgroep</li> <li>• leesplan: jaarlijks worden doelen vastgelegd in leesplan</li> <li>• activiteiten: dagelijks aandacht voor lezen middels activiteiten en campagnes ect</li> <li>• monitoring: jaarlijkse doelen worden bepaald op basis van resultaten</li> <li>• digitaal portaal (AURA) voor inzicht in collectie, uitleen van boeken etc. (operationeel op WW1, moet nog voor WW2)</li> </ul>	<p>Inzet door OBA op gebied van ondersteunen collectie schoolbibliotheek, deskundigheidsbevordering, ouderbetrokkenheid en activiteiten voor leerlingen.</p>
<p><b>PO / VO</b> Samenwerking PO/VO in stand houden om de overgang van leerlingen in het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs te versoepelen.</p>	<p>We hebben een goede samenwerking met deVO scholen in het stadsdeel en onze groep 8 leerlingen gaan op bezoek bij diverseVO scholen voor oriëntatie en proeflessen (onderschooltijd). We volgen de kernprocedure en hebben een warme overdracht met deVO scholen. Daarnaast krijgen we van het VO terugkoppeling over leerlingen na twee en drie jaar (niet alleen schriftelijk maar door warme 'overdracht').</p> <p>Er is een menukaart ontwikkeld door Projectenbureau op het gebied van PO-VO. Van deze menukaart doen we bijna alle suggesties. Uitdaging vormt komend jaar de nieuwe kernprocedure en de nieuwe regelgeving vanuit de overheid.</p>	<p>Jaarlijks contactpersoon Projectenbureau koppelen aan leerkracht/ib-er</p> <p>Subsidiereregeling 'Verbinding po-vo' via Zonova</p>
<p><b>VVE</b> Zorgen voor een goede doorstroom van voor-naarvoegschool voor leerlingen.</p>	<p>De Wijsneusjes (Swazoom) hebben twee locaties op Wereldwijs. Vanuit deze samenwerking is er een combinatiefunctionaris aangesteld om de samenwerking/ overgang van voorschool naar kleuterklas optimaal te benutten. Door personeelstekort gaat dat in de praktijk niet altijd door.</p> <p>Schooljaar 24/25 gaan Swazoom en Zonova fuseren.</p> <p>Dit zou de samenwerking verder kunnen optimaliseren.</p>	<p>Jaarlijks wordt er een realistische VVE jaarwerkplan opgesteld en geëvalueerd</p> <p>VLOA VVE (gemeentelijke subsidie)</p>

<p><b>Zorg ( OKT, GGD, JGZ, Veilig thuis etc.)</b>                  Kennen van de zorgkaart en weten bij wie we voor wat terecht kunnen + onderhouden van deze contacten.</p>	<p>De samenwerking in de wijk is goed doch complex door de vele instanties. Het Ouder Kind Team (OKT) stuurt de samenwerking aan en heeft goed overleg met onze ib-ers.</p>	<p>Maandelijks ib-directie overleg om goed op de hoogte te blijven van wat er speelt.</p>
---	---	---

Actiepunt	Prioriteit
<p>Onderzoeken + aanschaffen meubilair voor dubbelgebruik lokalen (Wereldwijs + Sam&amp;Kids).</p>	<p>gemiddeld</p>



**10 Actiepunten 2024-2028**

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Er wordt structureel innovatief en evidence informed gewerkt volgende de methodiek leerKRACHT waarmee een ontwikkelcultuur blijft bestaan waarin wij met en van elkaar leren.	hoog
	Borgen en verdiepen van onze werkwijze met formatieve evaluatie en onderzoeken op welke manier we willen bouwen aan het delen van onze expertise op gebied van formatief handelen.	hoog
	Er is betekenisvol onderwijs gerealiseerd waar het aanbod telkens past bij de zone van de naaste ontwikkeling van leerlingen. Bij de thema's worden betekenisvolle sociaal-culturele activiteiten opgezet met ruimte voor onderzoek en spel. Naast persoonsvorming, cultuureducatie en de zaakvakken worden domeinen als taal, schrijven, lezen van teksten, digitale geletterdheid en rekenen zoveel mogelijk geïntegreerd aangeboden.	hoog
	We bieden onze leerlingen zoveel mogelijk onderwijs op maat door te differentiëren op alle vlakken.	hoog
	Er wordt door het team gehandeld naar de afspraken in het sociaal veiligheidsplan.	hoog
	Na onderzoek te hebben wat de mogelijkheden en valkuilen zijn voor het geven van onderwijs van 0-14 jaar op Wereldwijs, wordt er een besluit genomen om dit wel of niet te gaan realiseren in de toekomst.	hoog
Cultuurprofielschool	Bijwonen 4 jaarlijkse meet-up Vereniging van Cultuurprofielscholen	gemiddeld
	Deelnemen aan visitaties binnen de Vereniging van Cultuurprofielscholen	gemiddeld
Ontwikkelingsgericht Onderwijs	Ontwikkelen van sociaal culturele praktijken in alle bouwen.	gemiddeld
	Borgen van de uitkomsten en afspraken ZE hoge verwachtingen mbt kwalitatieve observaties (maart 2024).	gemiddeld
	Kennis van de leerlijnen in verhouding tot de observaties en registraties van leerlingen.	gemiddeld
Formatief handelen	Borgen kwaliteit Formatie Evaluatie (FE)	gemiddeld
	Scholen expertleerkrachten volgens 'train de trainer' om nieuwe leerkrachten mee te nemen in werkwijze en kennis te delen binnen Zonova en ONA.	gemiddeld
	Trainen van nieuwe collega's voor duurzame implementatie van formatief handelen	gemiddeld
	Het zijn van expertschool voor kennisdeling binnen Zonova/ ONA	gemiddeld

Passend onderwijs	Expertise in huis halen (logopedie, fysiotherapie, ergotherapie, psycholoog, etc.)	gemiddeld
	Vastleggen TSO training in time-out protocol + borgen	gemiddeld
	Implementeren beleid hoogbegaafdheid en breed dragen door het team	gemiddeld
Opvolging schoolleider	Onderzoeken of er draagvlak is in het team voor een tweekoppige directie	gemiddeld
Professionele cultuur	Inregelen ambulante tijd voor specialismes/ experts binnen het team	gemiddeld
	Bieden van ruimte/podium aan experts binnen de school	gemiddeld
Functioneren en beoordelen	Voeren van drietal ontwikkelgesprekken met het team	gemiddeld
	Beoordelen personeel volgens 3 jarige cyclus	gemiddeld
Professionalisering	Opleiden van een nieuwe didactische coach voor Wereldwijs (intern).	gemiddeld
Veilig werkklimaat	Afname RIE schooljaar 25/26	gemiddeld
Werkverdelingsplan	Vastleggen werkverdelingsplan	gemiddeld
	Doelen stellen bij taakbeleid komend schooljaar adhv uitvoeringsplan	gemiddeld
Werving en selectie	Werven LIO stagiaires en zij-instromers.	gemiddeld
Opleiden in de school	Minimaal 2 LIO-stagiaires en 2 zij-instromers per jaar opleiden om goed kwalitatief personeel aan Wereldwijs te binden.	gemiddeld
Methodiek leerKRACHT	Uitvoeren ZE waarderend onderzoek over werkwijze en inzet leerKRACHT	gemiddeld
	Houden van 5 verbindingssessies per schooljaar	gemiddeld
	Opleiden van nieuwe schoolcoach	gemiddeld
	Opstarten 4de leerKRACHTteam	gemiddeld
	Onderhouden kennis en scholing van schoolcoaches door deelname aan leerKRACHT forum	gemiddeld
	Minimaal 5x per jaar overleg tussen directie en schoolcoaches	gemiddeld
	Opstellen van leerlingdoelen bij de vital few	gemiddeld
	Minimaal 5x per jaar de stem van de leerling horen	gemiddeld
Stem van de leerling	Minstens 5x per jaar de stem van de leerling horen.	gemiddeld
Huisvesting	Samenwerking met Sam&Kids voor duo gebruik van 2 lokalen	gemiddeld
Schoonmaak	Bijhouden van tekortkomingen in schoonmaak in logboek.	gemiddeld
Samenwerking externen	Onderzoeken + aanschaffen meubilair voor dubbelgebruik lokalen (Wereldwijs + Sam&Kids).	gemiddeld

## 11 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Cultuurprofielschool	Bijwonen 4 jaarlijkse meet-up Vereniging van Cultuurprofielscholen
	Deelnemen aan visitaties binnen de Vereniging van Cultuurprofielscholen
Ontwikkelingsgericht Onderwijs	Ontwikkelen van sociaal culturele praktijken in alle bouwen.
	Borgen van de uitkomsten en afspraken ZE hoge verwachtingen mbt kwalitatieve observaties (maart 2024).
Formatief handelen	Borgen kwaliteit Formatie Evaluatie (FE)
	Scholen expertleerkrachten volgens 'train de trainer' om nieuwe leerkrachten mee te nemen in werkwijze en kennis te delen binnen Zonova en ONA.
	Trainen van nieuwe collega's voor duurzame implementatie van formatief handelen
Passend onderwijs	Vastleggen TSO training in time-out protocol + borgen
	Implementeren beleid hoogbegaafdheid en breed dragen door het team
Opvolging schoolleider	Onderzoeken of er draagvlak is in het team voor een tweekoppige directie
Professionele cultuur	Inregelen ambulante tijd voor specialismes/ experts binnen het team
	Bieden van ruimte/podium aan experts binnen de school
Functioneren en beoordelen	Voeren van drietal ontwikkelgesprekken met het team
	Beoordelen personeel volgens 3 jarige cyclus
Professionalisering	Opleiden van een nieuwe didactische coach voor Wereldwijs (intern).
Werkverdelingsplan	Vastleggen werkverdelingsplan
	Doelen stellen bij taakbeleid komend schooljaar adhv uitvoeringsplan
Werving en selectie	Werven LIO stagiaires en zij-instromers.
Opleiden in de school	Minimaal 2 LIO-stagiaires en 2 zij-instromers per jaar opleiden om goed kwalitatief personeel aan Wereldwijs te binden.
Methodiek leerKRACHT	Uitvoeren ZE waarderend onderzoek over werkwijze en inzet leerKRACHT
	Houden van 5 verbindingssessies per schooljaar
Huisvesting	Samenwerking met Sam&Kids voor duo gebruik van 2 lokalen

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 12 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 18ZL  
**Naam:** Openbare basisschool Wereldwijs  
**Adres:** Geerdinkhof 696  
**Postcode:** 1103 RP  
**Plaats:** AMSTERDAM

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2024 tot 2028** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

*naam*  
-----

*naam*  
-----

*functie*  
-----

*functie*  
-----

*plaats*  
-----

*plaats*  
-----

*datum*  
-----

*datum*  
-----

*handtekening*  
\_\_\_\_\_

*handtekening*  
\_\_\_\_\_

## 13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 18ZL  
**Naam:** Openbare basisschool Wereldwijs  
**Adres:** Geerdinkhof 696  
**Postcode:** 1103 RP  
**Plaats:** AMSTERDAM

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2024 tot 2028** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

*naam*  
-----

*functie*  
-----

*plaats*  
-----

*datum*  
-----

*handtekening*  
\_\_\_\_\_

*naam*  
-----

*functie*  
-----

*plaats*  
-----

*datum*  
-----

*handtekening*  
\_\_\_\_\_