

Jaarplan - jaarverslag 2025 - 2026

Openbare Basisschool
't Wold
ZEEWOLDE



JAARPLAN 2025 - 2026		JAARVERSLAG 2025 - 2026	
School	Openbare Basisschool 't Wold	School	Openbare Basisschool 't Wold
Datum	03-07-2025	Datum	
Inleiding	Beste lezer, Voor u ligt het jaarplan 2025-2026. In ons jaarplan geven we aan welke voornemens we hebben m.b.t de schoolontwikkeling. We geven per onderdeel de verbeterpunten en onze keuzes. Daarna werken we de belangrijkste aandachtspunten nader uit.	Inleiding	

Speerpunten	Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
1. Verbeteren taalonderwijs (OP1 en OP0)	
2. Bouwen aan een kwaliteitscultuur (SKA2)	
3. Verbeteren van het didactisch handelen(OP3 en OP0 en OR1) op rekenen	
4. Verbeteren van zicht op ontwikkeling (OP2)	
5. Verbeteren van de basisvaardigheden (OP0) en resultaten (OR1)	
6. Positioneren van specialisten in de school (taal, rekenen, gedrag, hb, jonge kind)	
7. Leerkrachten professionaliseren in het geven van de Kanjertraining en opleiden van een Kanjercoördinator en anti-pestcoördinator. (OP3 en VS1)	

School & omgeving		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Formatieve inzet directie, Zorg en begeleiding leraren	12.3 (totaal) Directie, zorg en begeleiding: 1.5 Leraren: 8,7 Ondersteuner: 1,2 Trainee: 1.2 Vakleerkracht gym: 0,4	
Groepen	Groepen: 1/2A, 1/2B, 3,4,5,6,7,8	
Functies [namen / taken]	Directeur: Eefje Keulen Kwaliteit coördinator: Elja Westerveen. Leerteam voorzitter: 1 t/m 4 Julia en Tanja, 5 t/m 8 Tamara en Ante. Kanjer coördinator en anti pest-coördinator: Tamara. Taal coördinator: Julia HB en NT2 specialist: Alette. Reken coördinator: Ante.	
Twee sterke kanten	Gemotiveerd, stabiel en betrokkenteam.	
Twee zwakke kanten	Lage leeropbrengsten doorstroomtoets (rekenen), geen tot weinig scholing geweest tot afgelopen schooljaar.	
Twee kansen	Inzet van twee coördinatoren Werken vanuit plg's	
Twee bedreigingen	Onderzoek naar nieuwe locatie, zorgt voor onzekerheid. Terugloop van het leerlingaantal door vergrijzing in de wijk	
Opbrengsten [beleidsvoornemens]	• Verbeteren OP0 basisvaardigheden. • Verbeteren OP1 aanbod: rekenen, lezen • Verbeteren OP2 zicht op ontwikkeling: lange en korte cyclus • Verbeteren OP3: Pedagogisch didactisch handelen: rekendidactiek • Borgen SKA2: professionele leerklimaat • Professionaliseren Kanjertraining, trainen kanjer coördinator en anti-pest coördinator.	

Leerlingenaantallen per 1 oktober										Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	
1	2	3	4	5	6	7	8		Totaal		
19	22	23	21	18	19	23	19		164		
Opmerkingen en consequenties n.a.v. de leerlingenaantallen:											

Kwantitatieve gegevens personeel		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	
Aantal medewerkers OP	14 (0 mannen en 14 vrouwen)		
Aantal medewerkers OOP	4 (1 man en 3 vrouwen)		
Aantal uitstromers	0		
Aantal nieuwkomers	0		
Aantal BHV-ers	8		
Aantal geplande BG's	18	Aantal uitgevoerde BG's	
Aantal geplande POP's	18	Aantal uitgevoerde POP's	

Gekozen actiepunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	Actiepunt	Omvang
GD1	Speerpunt	Bouwen aan een kwaliteitscultuur (SKA2)	groot
GD2	Speerpunt	Verbeteren van het didactisch handelen(OP3 en OP0 en OR1) op rekenen	groot
GD3	Speerpunt	Verbeteren van zicht op ontwikkeling (OP2)	groot
KD1	Burgerschap	School heeft een burgerschap aanbod passend bij de populatie verwerkt in beleid (OP0)	klein
KD2	Speerpunt	Verbeteren taalonderwijs (OP1 en OP0)	klein
KD3	Speerpunt	Leerkrachten professionaliseren in het geven van de Kanjertraining en opleiden van een Kanjercoördinator en anti-pestcoördinator. (OP3 en VS1)	klein

Uitwerking GD1: Bouwen aan een kwaliteitscultuur (SKA2)	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	SKA2 uitvoering en kwaliteitscultuur
Huidige situatie + aanleiding	De school functioneert momenteel nog niet als een professionele leergemeenschap. De tweewekelijkse teamvergaderingen zijn vooral organisatorisch van aard en bieden weinig ruimte voor gezamenlijke reflectie of inhoudelijke verdieping. Er heerst een warme, betrokken familiesfeer, maar die cultuur is sterk groepsgericht: leerkrachten werken voornamelijk binnen hun eigen klas en er is weinig structurele uitwisseling of samenwerking. Vanuit het team zelf én onder invloed van de opleiding van de intern begeleider tot kwaliteitscoördinator is de behoefte ontstaan om de samenwerking te verdiepen. Er leeft een duidelijke wens om te gaan werken in leerteams – waarin collega's doelgericht samenwerken aan onderwijsontwikkeling, kennisdeling en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs.
Gewenste situatie (doel)	De school ontwikkelt zich als professionele leergemeenschap waarin een professionele cultuur heerst: leraren werken samen, delen kennis, reflecteren kritisch op het onderwijs en nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van leerlingen én het team."
Activiteiten (hoe)	In samenwerking met Ellen van der Ligt (Ligt in Onderwijs) start de school, naar aanleiding van de studiedag op 15 juni 2025, met het werken in leerteams. Er zijn er tweewekelijkse momenten voor leerteamoverleg, die zijn opgenomen in de schoolkalender. Het team is verdeeld in twee leerteams: Leerteam 1 t/m 4 Leerteam 5 t/m 8 Leerkrachten én onderwijsondersteunend personeel nemen deel aan de leerteams. Elk leerteam wordt geleid door twee voorzitters, die specifieke training en begeleiding ontvangen van Ellen van der Ligt. Gedurende het schooljaar vinden er twee teamtrainingsdagen plaats onder begeleiding van Ellen, gericht op de borging en verdieping van het werken in leerteams. In het breed mt bespreken de schoolleider, kc'er en de leerteam voorzitters de voortgang van de leerteams. Twee keer in het schooljaar presenteren de leerteams de effecten van de werkwijze aan het overige team.

Consequenties organisatie	Werken in een PLG en bouwen aan een professionele cultuur betekent dat een school verandert van een verzameling losse groepen naar een lerende organisatie. Het vraagt: - Andere organisatie van tijd - Nieuwe professionele rollen - Een cultuur van transparantie en verantwoordelijkheid - En leiderschap dat ontwikkeling mogelijk maakt i.p.v. alleen stuurt
Consequenties scholing	Leerteam: meer focus op didactiek, samenwerking en reflectie. PLG voorzitters: tijd en ruimte om te leren, te oefenen én te reflecteren op hun rol. Schoolleiding: meer ruimte voor gespreid leiderschap.
Betrokkenen (wie)	Team
Plan periode	wk 35, 41, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 3, 4, 7, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 20, 22, 24, 26 en 27
Eigenaar (wie)	Schoolleider, KC'er
Kosten	Totaal: 5915
Omschrijving kosten	Ellen van der lig: 3 dagdelen teamscholing x 805. Training leerteamvoorzitters 4 x 875
Meetbaar resultaat	Teamniveau (professioneel gedrag en samenwerking) - Minimaal 80% van de teamleden geeft aan actief bij te dragen aan leerteamdoelen (via enquête of reflectieformulier). - Elke leerperiode (vakantie tot vakantie) levert elk leerteam een kort voortgangsverslag op. - Alle leerkrachten geven en ontvangen feedback van collega's - Voorzitters begeleiden aantoonbaar de uitvoering van het leerteamproces (gespreksverslagen, logboeken, evaluaties en koppelen dit terug in het breed mt). Leerlingniveau (indirecte opbrengsten) - Verbetering van leerlingresultaten op onderdelen die gekoppeld zijn aan de leerteamdoelen (bijv. taal, rekenen, gedrag). - Groei in leerlingtevredenheid over instructie, duidelijkheid en betrokkenheid. Afname in verschillen tussen klassen in leeropbrengsten of aanpak, doordat er meer eenduidigheid is ontstaan. Organisatieniveau (borging en structuur) - Alle leerteams komen minimaal 4 keer per periode bijeen volgens de kalender. - Er is een format en ritme voor doelen stellen, evalueren en bijstellen zichtbaar in verslagen en schoolcyclus. - De PLG-werkwijze is geborgd in het jaarplan en beleidsdocumenten. - Studiedagen en vergaderingen zijn aantoonbaar verbonden aan team- en leerdoelen.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	De voortgang van het werken in leerteams wordt structureel bewaakt via het breed mt, dat bijeenkomt voorafgaand aan elke schoolvakantie. Het schooljaar wordt daarbij opgedeeld in vijf perioden (van vakantie tot vakantie). In elk van deze perioden worden de gestelde leerteamdoelen besproken, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Ook de voortgang op teamniveau en de samenhang tussen de leerteams komt hier aan bod. Effecten het werken in leerteams worden op de leerteam presentatie momenten gepresenteerd (2x per jaar)
Borging (hoe)	Voortgang gesprekken in het breed mt per periode.

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag

actief

Uitwerking GD2: Verbeteren van het didactisch handelen(OP3 en OP0 en OR1) op rekenen	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	OP 3 Pedagogisch-didactisch handelen, OP0 basisvaardigheden (rekenonderwijs) en OR1 resultaten
Huidige situatie + aanleiding	Het afgelopen schooljaar is gestart met het traject Goed Worden Goed Blijven+ (PO-Raad), naar aanleiding van tegenvallende resultaten op de doorstroomtoets. Dit traject markeerde een gerichte en intensieve kwaliteitsimpuls op het gebied van rekenen. Leerkrachten van groep 3 t/m 8 hebben zich verdiept in didactisch rekenen, met nadruk op het expliciet-directe instructiemodel (EDI). In groep 1/2 lag de focus op spelonderwijs leren, waarbij verschillende spelsoorten en doelgericht spel centraal stonden. In de midden- en bovenbouw is actief gewerkt met rekenmodellen zoals: Het hoofdlijnenmodel Het drieslagmodel Het handelingsmodel De implementatie werd ondersteund door lesobservaties en beeldcoaching, gericht op het versterken van instructie en interactie in de klas. Om de ingezette verbeteringslag te borgen en verder te verdiepen, wordt de positie van de rekenspecialist binnen de school komend schooljaar versterkt. Deze rol krijgt een centrale plaats in de aansturing, ondersteuning en monitoring van het rekenonderwijs.
Gewenste situatie (doel)	Rekenspecialist - De rekenspecialist voert systematisch lesobservaties uit en voert daaropvolgend gerichte feedbackgesprekken met collega's. - De rekenspecialist signaleert schoolbrede actiepunten op basis van observaties en toetsanalyses, en organiseert of verzorgt waar nodig gerichte (team)scholing op het gebied van rekendidactiek. Leerkrachten - Leerkrachten zijn vakdidactisch onderlegd en beschikken over de benodigde kennis en vaardigheden om effectieve, gestructureerde rekenlessen te geven, passend bij de onderwijsbehoeften van hun groep. - Zij werken opbrengstgericht, maken gebruik van het EDI-model en stemmen hun instructie af op de rekenleerlijn en toetsanalyse. Beoogde resultaten (op IEP-toets): - In 2026 zijn de resultaten van de doorstroomtoets minimaal op of boven de signaleringswaarde. - In 2027 liggen de resultaten op of boven het landelijk gemiddelde (zonder correctie via driejarig gemiddelde). - 100% van de leerlingen behaalt het fundamentele niveau 1F op de referentieniveautoets voor rekenen.

Activiteiten (hoe)	Het schooljaar 2025–2026 staat in het teken van het versterken van het rekenonderwijs en het positioneren van de rekenspecialist als inhoudelijk en procesmatig kartrekker. De ondersteuning wordt uitgevoerd in samenwerking met adviseur Iris van Vuuren (De Rolf Groep) en bestaat uit drie pijlers: 1. Lesobservaties en feedbackgesprekken - In een reeks van drie dagen voert de rekenspecialist samen met de adviseur lesobservaties uit in groep 3 t/m 8. - Het eigenaarschap verschuift gaandeweg van de adviseur naar de rekenspecialist, met als doel dat zij deze observaties en bijbehorende feedbackgesprekken uiteindelijk volledig zelfstandig kan uitvoeren. - Verkregen inzichten, gelezen literatuur en scholing zorgen voor bijstelling van de kwaliteitskaart. 1. Teambijeenkomst – Vakdidactische verdieping (17 maart) - Tijdens deze studiebijeenkomst staat de didactische onderbouwing van het rekenonderwijs centraal. - De inhoud wordt deels bepaald op basis van de observatiebevindingen en input uit het team. - Er is herhaling en verdieping van: de rekenmodellen (hoofdpijnenmodel, drieslagmodel, handelingsmodel). De fasen en technieken van het EDI-model. 2. Coaching van de rekenspecialist - Tussen de observatiemomenten ontvangt de rekenspecialist gerichte, digitale coaching van de adviseur. De coaching richt zich op persoonlijke leervragen, rolontwikkeling en het versterken van haar deskundigheid als coach en begeleider van collega's.
Consequenties organisatie	Consequenties voor de organisatie 1. Tijdsinvestering en herinrichting van agenda's 2. Andere rolverdeling binnen het team 3. Versterking van professionele cultuur De aanpak vraagt om een cultuur van constructieve feedback, lerend samenwerken en gezamenlijke kwaliteitsverantwoordelijkheid. 4. Verbinding tussen klaspraktijk en schoolbeleid 5. Duurzame borging vereist strategisch vervolg
Consequenties scholing	1. Verbinding met observaties en kwaliteitsontwikkeling 2. Verwachting van toepassing in de klas 3. Versterking van een lerende cultuur
Betrokkenen (wie)	Leerkrachten, rekenspecialist, Iris van Vuuren (adviseur), schoolleider en KC'er
Plan periode	wk 37, 38, 41, 49, 51, 7, 12, 15, 26, 45, 2, 11 en 16
Eigenaar (wie)	Schoolleider, kc'er, rekenspecialist
Kosten	6332.50
Omschrijving kosten	Coaching en scholing Iris van Vuuren (de Rolf groep)
Meetbaar resultaat	Het ondersteuningstraject is effectief als het leidt tot: - Sterkere rolvervulling van de rekenspecialist - Zichtbare didactische groei in het team: (100% van de leerkrachten laat fasen van het EDI model zien en /of de rekenmodellen) - Verankering van feedback en gezamenlijke verantwoordelijkheid - Hogere opbrengsten én meer eenduidigheid in rekenonderwijs (2026: signaleringsniveau, 2027 landelijk gemiddelde, 100% 1F= ambitie)

Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Evaluaties in het breed MT en zullen vijf keer per jaar plaatsvinden. De effecten in het leerteam worden gepresenteerd op de leerteam presentatie momenten.
Borging (hoe)	Structuur: In kalender, jaarplan en kwaliteitscyclus opnemen Rollen: Rekenspecialist en MT duidelijk positioneren Cultuur Reflectie en feedback normaliseren in teamoverleggen Monitoring: Observaties, leerteams, toetsdata en teamfeedback structureel gebruiken Duurzaamheid: Jaarlijks actualiseren, vervolgplannen maken, rollen continueren

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

Uitwerking GD3: Verbeteren van zicht op ontwikkeling (OP2)	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	OP2 Zicht op ontwikkeling
Huidige situatie + aanleiding	Binnen onze school wordt gewerkt met het EDI-model en het document Zicht op ontwikkeling als basis voor het onderwijsaanbod. Er is gekozen om niet te werken met traditionele groepsplannen. Tegelijk is vastgesteld dat zicht op ontwikkeling (OP2 binnen de HGW-cyclus) sterker, cyclischer, eenduidiger en meer planmatig moet worden ingezet.
Gewenste situatie (doel)	Het doel is om zicht op ontwikkeling te versterken in de dagelijkse lespraktijk en kleine HGW-cyclus, zónder groepsplan, maar op basis van observaties, toetsdata, EDI-analyse en blokplanning. Aan het eind van schooljaar 2025-2026: - Worden onderwijsbehoeften van leerlingen vertaald naar concrete keuzes in EDI en blokplannen; - Worden doelen per instructiegroep zichtbaar benoemd, opgevolgd en geëvalueerd; - Is de kleine cyclus (signaleren – plannen – uitvoeren – evalueren) aantoonbaar in praktijk én documentatie. Er is gekozen om dit toe te passen op het vakgebied rekenen
Activiteiten (hoe)	Op 6 oktober 2025 organiseert Kirsten Heezius van de PO-Raad in samenwerking met de kwaliteitscoördinator een studieochtend gericht op het versterken van rekendidactisch handelen binnen de kleine HGW-cyclus. Deze ochtend markeert het startmoment voor verdieping in de lespraktijk én verdere ontwikkeling binnen de leerteams. Leerteams en thematische verdieping In de leerteams worden de volgende inhoudelijke thema's uitgewerkt en gekoppeld aan de dagelijkse lespraktijk: 1. Werken vanuit hoge verwachtingen/ weten hoe leren werkt - Wat betekent dit concreet voor je instructie, feedback en interactie? - Hoe benut je de voorkennis van leerlingen om hen op het juiste niveau uit te dagen? 2. Inzicht in de leerlingpopulatie en afstemming van instructie - Analyse van toetsgegevens en observaties binnen de klas. - Hoe richt je instructiegroepen effectief in op basis van verschillen in onderwijsbehoeften? 3. De methode als middel, niet als doel - Kritisch en professioneel omgaan met het methode-aanbod. - Welke keuzes maak je vanuit het blokdoel, en waar wijk je bewust van af? 4. Verdieping op de vijf stappen van de blokcycclus: - Blokvoorbereiding: doelen formuleren op basis van data. - Signaleren tijdens het blok: observeren en analyseren. - Gerichte interventie: bijstellen van instructie of verlengde instructie. - Blokevaluatie: terugblikken op leerdoelen en effect van aanpak. - Werken aan sleepdoelen: doelgericht herhalen en borgen in volgende blokken.
Consequenties organisatie	Herinrichting van tijd en ritme Blokvoorbereidingen en evaluatiemomenten na elk blok moeten structureel ingepland worden (in de leerteams). Er is tijd nodig voor: - Het analyseren van toets- en observatiegegevens - Het vaststellen en bijstellen van leerdoelen per instructiegroep - Korte evaluatiegesprekken in leerteam

Consequenties scholing	• Herinrichting van tijd en werkschema's • Andere invulling van teamrollen en eigenaarschap • Verandering in lesvoorbereiding en instructieaanpak
Betrokkenen (wie)	Team
Plan periode	wk 6
Eigenaar (wie)	Kwaliteit coördinator, directeur
Kosten	geen
Omschrijving kosten	geen
Meetbaar resultaat	Voor leerkrachten / leerteams - 100% van de leerkrachten neemt actief deel aan de studieochtend op 6 oktober. - In minimaal 100% van de klassen zijn bij observaties elementen zichtbaar van: werken met hoge verwachtingen, het benutten van voorkennis, of het doelgericht afwijken van de methode. Elk leerteam periode resulteert in een concrete aanpassing in blokplanning of instructieaanpak, vastgelegd door de leerteamvoorzitters. Op organisatieniveau - De vijf stappen van de blokcyclus (voorbereiden, signaleren, interventie, evalueren, sleepdoelen) zijn opgenomen in: de schoolwerkwijze / blokplanning, en zichtbaar toegepast in ten minste 100% van de groepen (bij observatie of reflectieverslagen). Elke leerperiode (5x per jaar) is er een korte evaluatie van leerteamdoelen (via mt+). - KC'er voert minimaal 2 observatierondes per jaar uit gericht op uitvoering en ontwikkeling van instructieaanpak. Op inhoudelijk gebied (leren & ontwikkeling) - Minstens 80% van de leerkrachten geeft in leerteams aan zich competentier te voelen in: het stellen van doelen per instructiegroep, het analyseren van de leerlingpopulatie en het bewust inzetten van of afwijken van de methode. -Er is een zichtbare toename in doelgerichtheid en differentiatie in de blokplanning (voor- en na-analyse).
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Monitoring & evaluatie - Lesobservaties + korte leergesprekken: is de kleine cyclus zichtbaar in handelen? - Blokevaluaties per groep met KC: zijn doelen benoemd, geëvalueerd en bijgesteld? - Reflectieformulieren of leerteamgesprekken: cyclisch werken zichtbaar in teamoverleg?
Borging (hoe)	Structuur: Jaarplanning leerteammomenten, blokformats, schoolbrede werkwijze Rollen: Voorzitters en KC'er sturen en begeleiden op uitvoering en verdieping Cultuur Instructie, doelen en differentiatie zijn normaal gespreksonderwerp Monitoring Observaties, evaluaties en leerlingdata in cyclus ingebed

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag**actief**

Uitwerking KD1: School heeft een burgerschap aanbod passend bij de populatie verwerkt in beleid (OP0)	
Hoofdstuk / paragraaf	Burgerschap
Resultaatgebied	OP0 basisvaardigheden
Gewenste situatie (doel)	Burgerschapsvorming is afgestemd op de populatie van de school en beleidsmatig geïntegreerd
Activiteiten (hoe)	- Burgerschap binnen bestaande methoden (Taaljacht en Blink en Kanjertraining) is geïnventariseerd. - Het aanbod afstemmen op de populatie 't Wold. - Speerpunten worden gekozen op basis van de schoolvisie. - Keuze maken in de manier van evalueren (toetsen). Het Expertisepunt Burgerschap zal meekijken met het schoolbeleid
Betrokkenen (wie)	team
Plan periode	wk 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43 en 44
Eigenaar (wie)	Directeur

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

Uitwerking KD2: Verbeteren taalonderwijs (OP1 en OP0)	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Gerelateerde actiepunten	
Resultaatgebied	OP0 basisvaardigheden en OP1 aanbod
Gewenste situatie (doel)	Leerkrachten kennen de leerlijnen van taal (mondelinge taalvaardigheid, schrijven, lezen). Het taaldomein lezen wordt evidence based vormgegeven met duidelijke afspraken in de school. Er is een rijke (taal) leeromgeving in de gemeenschappelijke ruimtes in school (bieb/zwervboeken)
Activiteiten (hoe)	De taalcoördinator stelt periodedoelen op in samenwerking met het ontwikkelteam en de leesconsulent van de Flevomeerbibliotheek, op basis van het taalbeleidsplan, klasobservaties en input uit leerteams.
Betrokkenen (wie)	taal coördinator, ontwikkelteam taal, leerteam, KC en directeur
Plan periode	wk 38, 41, 46, 51, 3, 15, 20 en 26
Eigenaar (wie)	Taal coördinator
Omschrijving kosten	Subsidie aangevraagd: nog geen bevestiging of overzicht van de kosten.

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag**actief****Uitwerking KD3: Leerkrachten professionaliseren in het geven van de Kanjertraining en opleiden van een Kanjercoördinator en anti-pestcoördinator. (OP3 en VS1)**

Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	OP3 Pedagogisch didactisch handelen en VS1 veiligheid
Gewenste situatie (doel)	Alle leerkrachten zijn minimaal opgeleid tot Kanjer A. De Kanjertraining wordt schoolbreed en structureel ingezet. Er is een opgeleide Kanjercoördinator die de uitvoering monitort en een Anti-pestcoördinator die het preventiebeleid ondersteunt.
Activiteiten (hoe)	• Teambrede Kanjer A-opleiding op 7 januari, inclusief ondersteuningsteam en schoolleider. • Gerichte scholing voor de Kanjercoördinator en anti-pestcoördinator. • Aanschaf van benodigde materialen voor structurele implementatie van de Kanjertraining. • De Kanjercoördinator stelt beleid op rondom sociaal-emotioneel leren en verdeelt de acties over de schoolperiodes (vakantie tot vakantie). • De Kanjercoördinator onderzoekt of Kindbegrip vervangen moet worden door Kanvas. • Het anti-pest protocol wordt bijgesteld na scholing.
Betrokkenen (wie)	Kanjercoördinator, team
Plan periode	wk 33, 34, 35, 38, 42, 47, 49, 7, 12, 21 en 24
Eigenaar (wie)	Kanjer coördinator, KC'er, directeur
Kosten	7000
Omschrijving kosten	Opleidingen, materialen

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag**actief**

Te volgen scholing					Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Omschrijving	Wie	Wanneer	Aanbieder	Kosten	
Anti-pest coördinator en kanjer coördinator	Tamara Verloop	25 september en 8 oktober	Kanjertraining	600	
Kanjertraining deel B	Deel van het team	7 januari	Kanjertraining	2000	
ICC coördinator	Tineke van Teeffelen	Hele schooljaar	Fleck	410	
Jonge kind specialist	John Dolmans	Hele schooljaar	Onderwijs maak je samen	Bestuur (incompany training Ante)	
Training leerteamvoorzitters	Leerteamvoorzitters	5 momenten in het schooljaar	Ellen van der Ligt	875 per deelnemer x 4= 3500	

Geplande vragenlijsten				Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Omschrijving	Wie	Wanneer	Kosten	
Tevredenheidspeiling WMK Parnassys	Ouders, leerkrachten, leerlingen	Januari 2026	geen	
Veiligheidsvragenlijst	Groep 6/7/8	april 2026	geen	
Scan samen opleiden	Schoolopleider	februari 2026	geen	

Overige zaken		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Huisvesting	Dit jaar zal er een start gemaakt worden met het onderzoek naar huisvesting van 't Wold	
MR	De MR komt 6x per jaar bijeen. Dit jaar zijn er twee nieuwe leden.	
Overig	Per 1 september fuseert stichting Ante en vormen wij samen met vier andere besturen, stichting Flevion.	