



Wordcloud van de pitches van de leerkrachten voor het schoolplan op 10 januari 2025.

[In het kort](#)

[Proces](#)

[Leeswijzer](#)

[Voorwoord](#)

[1 Inleiding Daltonschool Oegstgeest](#)

[1.1 Onderdeel van Openbaar Primair Onderwijs Oegstgeest \(OPOO\)](#)

[1.2 Korte geschiedenis](#)

[Waar staat Daltononderwijs voor?](#)

[Missie](#)

[Visie](#)

[Strategie: Voel je thuis en leer de wereld kennen](#)

[2 Personeelsbeleid](#)

[2.1 OPOO](#)

[Een professionele cultuur](#)

[Goed werkgeverschap voor sterk vakmanschap](#)

[Vertegenwoordiging van vrouwen in schoolleiding](#)

[2.2 Daltonschool Oegstgeest](#)

[Hoe ziet onze organisatie er anno 2025 uit?](#)

[Dalton & een onderzoekende houding](#)

[Zelfstandigheid](#)

[Samenwerken](#)

[Vrijheid & verantwoordelijkheid](#)

[Reflectie](#)

[Effectiviteit](#)

[3 Onderwijskundig beleid](#)

[3.1 OPOO](#)

[Kwaliteit van leren](#)

[3.2 Daltonschool Oegstgeest](#)

[Onze leerlingen](#)

[Waar stonden we?](#)

[Waar staan we nu?](#)

[Waar willen we naartoe?](#)

[4 Kwaliteitsbeleid](#)

[5 Schoolklimaat](#)

[6 Partnerschap](#)

[6.1 OPOO](#)

[Samen werken, samen leren en samen leven](#)

[6.2 Daltonschool Oegstgeest](#)

[7 Samenvatting in schema](#)

In het kort

We werken aan een school...

waar kinderen zich thuis voelen en met plezier leren,

waar leerkrachten ruimte ervaren om samen met de kinderen de wereld te verkennen,

waar ouders zich verbonden voelen met de school van hun kind (eren).

Iedereen is van waarde.

Annette ter Haar
Directeur Daltonschool Oegstgeest

Juli 2025

Proces

Een school ben je samen. Je geeft samen onderwijs en bent gezamenlijk verantwoordelijk voor alle leerlingen én elkaar. Aan dit schoolplan hebben leerkrachten, leerlingen en ouders van de Daltonschool Oegstgeest bijgedragen. Op 24.01.2023 is er een gesprek met de leerlingenraad gevoerd en op 20.02.2023 is er een klankbordbijeenkomst met ouders geweest.

Daarna lag het werken aan het schoolplan een tijdje stil omdat er eerst een nieuw koersplan moest komen voor Openbaar Primair Onderwijs Oegstgeest (OPOO), het onderwijsbestuur waar de Daltonschool Oegstgeest deel van uitmaakt. Dit koersplan voor de periode 2023-2027 is onder begeleiding van Eric van Boeschoten van Onderwijs Maak Je Samen gemaakt. In november 2023 is het koersplan 'Ruimte om te leren' gedeeld met alle medewerkers van de vier scholen die samen OPOO vormen.

In december 2023 heb ik begeleiding gevraagd van Marjolein Ploegman van Onderwijs Maak Je Samen bij het opstellen van het schoolplan. Haar advies was om eerst de focus te leggen op een goed jaarplan en in overleg met de Medezeggenschapsraad het schrijven van het schoolplan een jaar uit te stellen. Dit hebben we in juli 2024 gedaan.

Helaas bleek tijdens het bezoek van de Onderwijsinspectie in september 2024 dat de termijn waarvoor dit gold, overschreden was. Zo is het schrijven van het schoolplan onderdeel geworden van de herstelopdracht die we kregen. Over de herstelopdracht schrijf ik verderop meer.

Op 10.01.2025 hebben alle leerkrachten een individuele pitch gehouden over wat zij graag terug zouden zien in het schoolplan. Op 24.01.2025 is er een vervolggesprek met de leerlingenraad geweest. In mei had ik het eerste concept klaar en kreeg ik feedback van het team, de Medezeggenschapsraad en Irma de Bood, onze begeleider van Goed Worden Goed Blijven, een programma van de PO Raad om scholen met een herstelopdracht te begeleiden naar een voldoende. In juni is het tweede concept gelezen door de Medezeggenschapsraad, door Ima de Bood, door Lennart Zomer, een van mijn mede-OPOO-directeuren en door Dera Petter, onze bestuurder.

Op 14 juli 2025 is het schoolplan goedgekeurd door de MR.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'F' and 'G' followed by a long horizontal stroke.

Voorzitter Medezeggenschapsraad, F. Goedhart

Leeswijzer

Dit schoolplan bestaat uit een voorwoord, een inleiding en drie hoofdstukken: personeelsbeleid, onderwijskundig beleid en partnerschappen. Elk hoofdstuk start met de relevante tekst uit het koersplan van OPOO (de gele tekst) en wordt gevolgd door een uitwerking van de koers voor de Daltonschool Oegstgeest. Het stuk besluit met een tabel waarin per jaar de acties zijn samengevat.

Voorwoord

Een schoolplan schrijf je in principe voor de komende vier jaar. Het is een moment om terug te blikken naar alles wat er gerealiseerd is en vooruit te kijken naar wat er nog nodig is.

Onderwijs is nooit af. Het beweegt mee met de samenleving en verandert voortdurend. Toen ik vijf jaar geleden als directeur op de Daltonschool Oegstgeest begon, kreeg ik de opdracht om het Daltononderwijs verder uit te bouwen **door ontdekkend leren en meer thematisch onderwijs** de school in te brengen.

Een tweede opdracht was de school op de kaart te zetten. Het leerlingaantal daalde gestaag omdat de school in een wijk staat die vergrijsd. Hoe trek je dan toch nieuwe leerlingen? Ten eerste door het onderwijs dat je geeft en het enthousiasme dat kinderen en ouders die erover spreken, delen. Ook de eerste indruk van een school is van invloed. Omdat ik nieuw was, kon ik onbevooroordeeld naar de school kijken: wat zag een potentiële ouder die voor het eerst bij ons op school kwam? Ik heb daar een fotoreeks van gemaakt en ben met het team en een ontwerpbureau om tafel gaan zitten om een plan te maken voor een nieuwe inrichting om ons Daltononderwijs zichtbaar te maken.

We wilden een **ruimte hebben die als derde pedagoo**g werkt, een omgeving die het leerproces van de kinderen beïnvloedt door de nieuwsgierigheid van kinderen te prikkelen, hun creativiteit te stimuleren en hen uit te dagen tot onderzoek en spel. Ook de omgeving buiten speelt een belangrijke rol in de ontwikkeling van kinderen, bijvoorbeeld bij het ontwikkelen van motoriek en exploratie. De **groene omgeving** van onze school is een groot pluspunt. Doel was om deze als het ware naar binnen te halen. Groen geeft energie en rust, precies de sfeer die je graag in een school wilt hebben. Verwondering begint vaak bij natuur(wetenschap).

Een derde factor die van invloed is op de ontwikkeling van de school, is dat we een **Internationale Taal Klas** zijn gestart in april 2022. Dit begon met een verzoek van de Gemeente Oegstgeest om met name Oekraïense vluchtelingen onderwijs te bieden. Al snel ging het om kinderen uit alle windstreken die in het COA werden opgevangen. We hadden altijd al een diverse populatie en hebben bijvoorbeeld ook de eerste Syrische vluchtelingengolf opgevangen, maar de ITK of Wereldklas heeft de populatie van de school echt veranderd. En dat betekent dus ook dat het onderwijs verandert.

We geven steeds meer thematisch onderwijs met de focus op de opbouw van **begrip** en aan een **gezamenlijk cultureel kapitaal**. Deze term is afkomstig van E.D. Hirsch Jr., een Amerikaanse hoogleraar. Hij schrijft in zijn boek 'Why knowledge matters' een pleidooi voor het belang van een rijke woordenschat en kennis van de cultuur, geschiedenis, en wetenschap, die hij ziet als essentieel voor begrip en participatie in de samenleving.

We hebben een **superdiverse populatie** met veel **verschillende niveaus** in de klas. De komende periode staan vooral het **ontwikkelen van het leerkrachthandelen en het vernieuwen van ons curriculum** op de agenda. In het schoolplan neem ik je graag mee in hoe we hier aan werken.

1 Inleiding Daltonschool Oegstgeest

1.1 Onderdeel van Openbaar Primair Onderwijs Oegstgeest (OPOO)

De Daltonschool Oegstgeest is onderdeel van een bestuur van de vier openbare scholen in Oegstgeest, samen met de Montessorischool, de Gevers Deutz Terweeschool en De Vogels. Het strategisch beleidsplan van OPOO heet 'Ruimte om te leren'. Dit koersplan is uit november 2023 en schetst de kaders waarbinnen de vier scholen hun eigen schoolplan vormgeven. Wanneer de tekst geel is, betekent dit dat ik het letterlijk heb overgenomen uit het koersplan.

Missie

OPOO staat voor goed onderwijs, dat kinderen met al hun talenten optimaal voorbereidt op een verdere (school)loopbaan en op een zelfbewuste, verantwoordelijke en actieve deelname aan de samenleving.

Kernwaarden identiteit

Bloei, autonomie, verbinding, gelijkwaardigheid, passie & professionaliteit.

Thema's

Kwaliteit van leren

Samen werken, samen leren, samenleven

Toekomstbestendig en innovatief

1.2 Korte geschiedenis

Oegstgeest is een dorp met 25.000 inwoners en 10 verschillende basisscholen. In 1972 is de 4e lagere school opgericht met als doel om kinderen die in de nieuwe wijk Haaswijk gingen wonen, onderwijs te bieden. In 1989 verhuisde de school, die toen De Springplank heette, naar een nieuw gebouw in Haaswijk zelf. Dit gebouw wordt gedeeld met de protestants christelijke school Joris de Witte en later ook met kinderopvang De Buren. Een gemeenschappelijke gymzaal ligt direct naast dit complex. De school heeft buitenlokalen: een groen schoolplein, een moestuin, een boomgaard en een grasveld met picknicktafels. In het F.B. Hotzpark dat aan de school grenst, F.B. spelen de groepen 5 t/m 8 in de pauzes.

De school is in februari 2009 officieel Daltonschool geworden. In 2019 heeft de 3e visitatie plaatsgevonden en is de licentie voor vijf jaar verlengd met twee adviezen: verdiep de reflectie van leerlingen onderling en tussen leerkracht en leerlingen door het stellen van open vragen en draag het Daltononderwijs trots uit. In 2026 staat de 4e Daltonvisitatie op de rol, iets later dan anders i.v.m. corona.

Waar staat Daltononderwijs voor?

Elke Daltonschool is anders. Er zijn wereldwijd zo'n 500 Daltonscholen en 370 daarvan staan in Nederland. Ze hebben ongeveer 100.000 leerlingen.

"Wij kunnen kinderen niets leren, dat zullen ze zelf moeten doen" is een quote in de Daltonvisie van december 2023 van René Berends, Daltonkenner en biograaf van Helen Parkhurst, de initiatiefnemer van het Daltononderwijs. Wat je zelf kan, doe je zelf op een Daltonschool. Van veters strikken tot het organiseren van Dalton's Got Talent: onze

leerlingen doen zoveel mogelijk zelf. *"Wat denk je zelf dat een goede manier is om dit aan te pakken?"* is in veel gevallen de eerste vraag die een Daltonleerkracht stelt.

Helen Parkhurst kreeg in 1905 als 18-jarige de verantwoordelijkheid voor 45 kinderen in de leeftijd van 6 tot en met 16 jaar in een one-room country school in Waterville. Voor ze aan het schooljaar begint, doet ze iets opmerkelijks. In de laatste week van de zomervakantie nodigt ze de oudste kinderen uit om samen op school over het nieuwe schooljaar te praten. De kinderen gaan onwennig, maar ook nieuwsgierig het gesprek aan. Parkhurst wint hun vertrouwen en gaandeweg wordt iedereen enthousiast. De kinderen geven aan dat ze graag zelfstandig door willen kunnen werken aan interessante en betekenisvolle taken, waarbij ze ook zelf willen kiezen in welke volgorde opdrachten uitgevoerd worden. Bovendien ontstaat het idee om de schoolbanken, die in lange rijen staan, uit de houten vloer te schroeven en ze in tafelgroepen te groeperen. Zo kunnen verschillende vak- of themahoeken ingericht worden, waar de leerlingen in heterogene groepen aan de taakopdrachten van dezelfde vakken kunnen werken. Ze kunnen elkaar helpen en tegelijkertijd kunnen de oudste kinderen de jongere wat in de gaten houden en ondersteunen.

Dit zullen daarna twee centrale thema's in haar carrière blijven:

1. kinderen een stem geven in hun eigen ontwikkeling
2. experimenteren en op zoek blijven naar effectieve en efficiënte werkwijzen. Helen noemde haar methode in eerste instantie The Laboratory Plan.

Ze wilde breed ontwikkelde, breed gevormde, democratische burgers opleiden met een nieuwsgierige, onderzoekende, probleemoplossende en ondernemende houding. Mensen die hun eigen voorkeuren, interesses en talenten ontdekken en zelfstandig en in vrijheid leven, werken en leren en zich verantwoordelijk gedragen.

Daltononderwijs is gestoeld op vijf kernwaarden: zelfstandigheid, samenwerking, vrijheid en verantwoordelijkheid, reflectie en effectiviteit.

Zelfstandigheid

"Experience is the best and indeed the only real teacher"

Zelfstandig leren en werken op een daltonschool is actief leren en werken. Een leerling wil doelgericht werken aan een taak of opdracht en is in staat om tijdens dit leerproces hulp te zoeken indien noodzakelijk. Deze manier van werken stimuleert het probleemoplossend denken van leerlingen. Om later als volwassene goed te kunnen functioneren moet een leerling leren beoordelen welke beslissingen hij/zij moet nemen en wat de gevolgen daarvan zijn. De keuzevrijheid dwingt een leerling tot het nemen van zelfstandige beslissingen die voor hem effectief en verantwoord zijn.

Samenwerking

"The school functions as a social community"

Een daltonschool is een leefgemeenschap waar leerlingen, leerkrachten, ouders, schoolleiding en bestuur op een natuurlijke en gestructureerde wijze samen leven en werken. Een daltonschool is ook een leeromgeving waar leerlingen en leerkrachten iets van en met elkaar leren. Doordat leerlingen samen met leerkrachten en medeleerlingen aan hun leertaken werken, leren zij met elkaar om te gaan en leren zij dat zij elkaar kunnen helpen. Het verwerven van kennis en vaardigheden in samenwerking met anderen kan het leren vergemakkelijken. Leerlingen leren dat er verschillen bestaan tussen mensen. Ze leren naar elkaar te luisteren en respect te hebben voor elkaar. Als leerlingen met elkaar samenwerken, ontwikkelen ze sociale vaardigheden en leren ze reflecteren op de manier

waarop ze leren, zoals het beoordelen van een eigen inbreng en die van een medeleerlingen, het aangaan van de dialoog, het leren omgaan met teleurstellingen en het ervaren van een meeropbrengst uit de samenwerking. Het uiteindelijke doel is democratisch burgerschap. Een daltonschool is een oefenplek voor democratisering en socialisering.

Vrijheid en verantwoordelijkheid

"Freedom and responsibility together perform the miracle"

Vrijheid is noodzakelijk om eigen keuzes te kunnen maken en eigen wegen te vinden. Vrijheid in het daltononderwijs is de gelegenheid krijgen om het taakwerk zelf te organiseren. De opgegeven leerstof en de eisen die daaraan worden gesteld, de tijdslimiet, de werkafspraken en de schoolregels vormen de grenzen waarbinnen de leerlingen hun vrijheid leren gebruiken. Een leerling leert verantwoordelijkheid voor zichzelf en zijn omgeving te dragen, als zijn omgeving hem daarvoor de ruimte en mogelijkheden biedt. Door leerlingen meer vrijheid te bieden, kunnen zij eigen keuzes maken en een actieve leerhouding ontwikkelen. Maar vrijheid betekent niet dat alles zomaar kan en mag. Het is een taak van de leerkracht om iedere leerling een structuur te bieden om vrijheid binnen grenzen te leren hanteren. Leerlingen krijgen de ruimte om te ontdekken en te experimenteren, maar worden tegelijk ook geconfronteerd met de relatie tussen wat ze doen en wat dat oplevert. Dat is voor leerlingen een geleidelijk leerproces, waarin zelfkennis en zelfinschatting een grote rol spelen.

Reflectie

"I would be the first to hear welcome criticism"

Nadenken over je eigen gedrag en je eigen werk, is op daltonscholen belangrijk. Op veel daltonscholen maken leerlingen vooraf een inschatting van de moeilijkheidsgraad en de tijd van de opdrachten. Achteraf wordt hierover ook een feitelijke beoordeling gegeven en worden in gesprekjes regelmatig de inschattingen vooraf en de feitelijke beoordelingen achteraf met elkaar vergeleken. In zulke gesprekjes kan er dan bijvoorbeeld aandacht geschonken worden aan het feit waarom een kind steeds de rekenopgaven in de weektaak vooraf moeilijker inschat dan ze (achteraf) blijken te zijn. Op andere aspecten van het werken in de klas wordt op een soortgelijke wijze gereflecteerd. Zo wordt geleidelijk de vaardigheid in het zelfstandig werken en het samenwerken opgebouwd. Het kritisch benaderen van onderwijskundige ontwikkelingen en inzichten is op een daltonschool vanzelfsprekend. Iedere docent die werkt op een daltonschool reflecteert op zijn/haar onderwijspraktijk en professioneel handelen. Ook op schoolniveau vindt reflectie over de kwaliteit van het daltononderwijs voortdurend plaats.

Effectiviteit

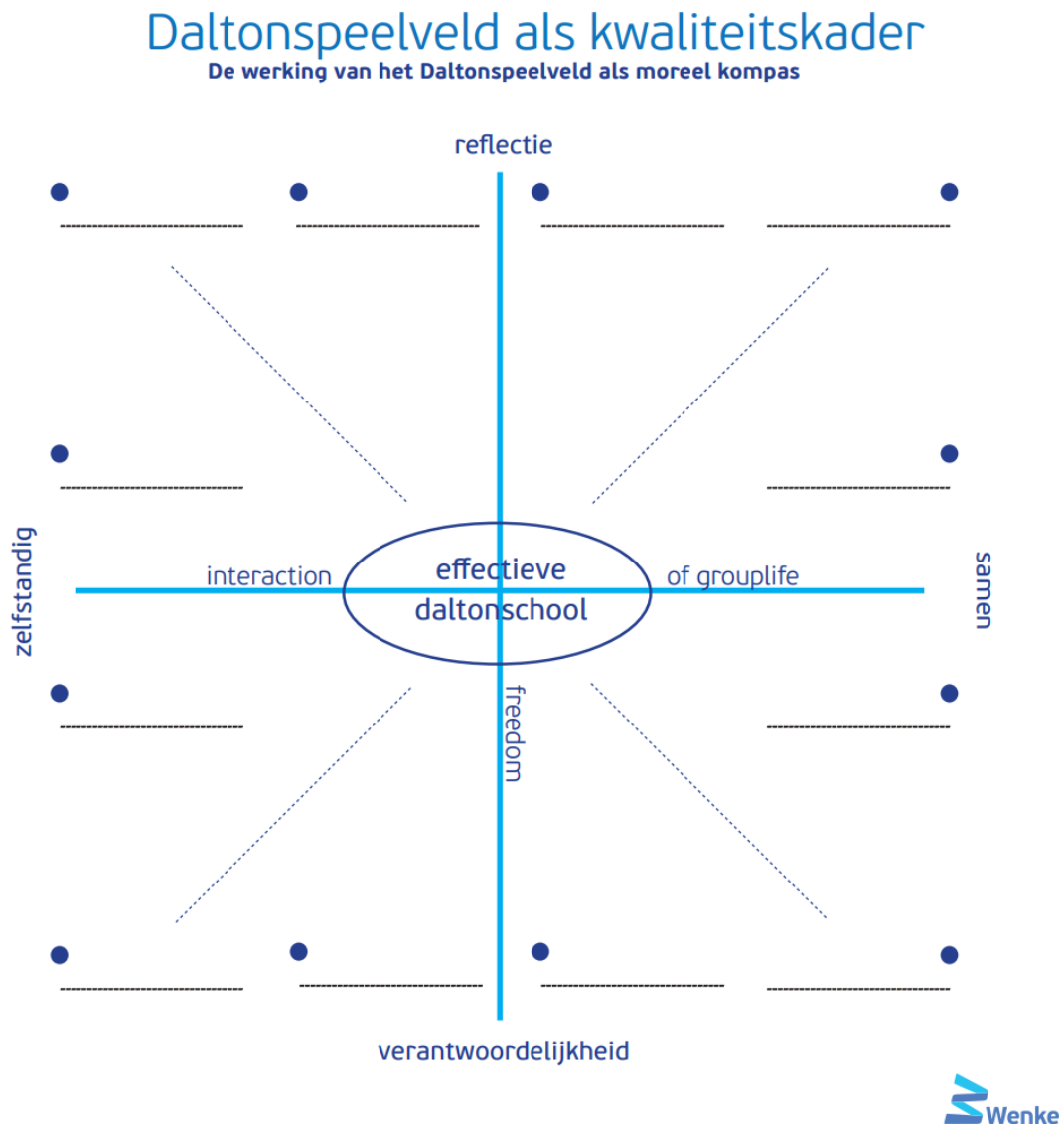
Dalton is een "Efficiency measure"

Dalton is een maatregel om effectiever te werken: 'a simple and economic reorganization of the school'. Parkhurst wil met haar Dalton Plan het schoolse leren doelmatiger maken. Daarom zijn effectiviteit en efficiency al vanaf het begin twee belangrijke begrippen. Effectiviteit en efficiency vooronderstellen duidelijkheid over de onderwijsopbrengsten. Parkhurst vindt dat het onderwijs een brede functie heeft. Onderwijs behoort kinderen en jeugdigen ook cultureel en moreel te vormen, zodat ze zelfredzaam en sociaal verantwoordelijk worden: geoefend in, gewend aan en voorbereid op leven, werken en samenleven. Het daltononderwijs is gericht op een effectieve inzet van tijd, menskracht en middelen. Parkhurst wil omwille van de efficiency leerlingen juist verantwoordelijkheid in handen geven. Zij stelt dat als leerlingen een taak krijgen, waar zij verantwoordelijkheid voor dragen en die ze in vrijheid zelf plannen en uitvoeren, het onderwijs dan veel effectiever is dan het stilzit- en luisteronderwijs dat zij zelf doorlopen heeft. Parkhurst

maakt in haar Dalton Plan van kinderen als het ware kleine ondernemers, die verantwoordelijkheid leren dragen voor het schoolwerk, hun eigen werk, dat ze in vrijheid uitvoeren.

Daltonspeelveld als moreel kompas

Deze vijf kernwaarden staan niet op zichzelf, maar beïnvloeden elkaar. Ze vormen de uiteinden van twee werkzame principes: *freedom* en *interaction of group life*. Wanneer je deze twee principes in een assenstelsel uitzet, ontstaat een speelveld waarin je tastbaar kunt maken wat jij al wel of misschien helemaal niet doet. Het Daltonspeelveld is een moreel kompas voor je pedagogisch-didactisch handelen.



De kern van de pedagogische visie van Dalton is echt luisteren naar kinderen.

- Een leerkracht gaat **in gesprek met kinderen**
- Leerkracht en leerlingen **experimenteren samen** en leren om les te geven op een manier waarbij kinderen **plezier** aan onderwijs beleven,
- door een andere didactiek en organisatievorm.

Kinderrechtenverdrag

Deze visie sluit naadloos aan op het Kinderrechtenverdrag. Op 20 november 1989 heeft de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties het Verdrag inzake de Rechten van het Kind aangenomen. Artikel 29 gaat over de onderwijsdoelstellingen:

29.1 De Staten die partij zijn, komen overeen dat het onderwijs aan het kind dient te zijn gericht op:

- a. de zo volledig mogelijke ontplooiing van de persoonlijkheid, talenten en geestelijke en lichamelijke vermogens van het kind;
- b. het bijbrengen van eerbied voor de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en voor de in het Handvest van de Verenigde Naties vastgelegde beginselen;
- c. het bijbrengen van eerbied voor de ouders van het kind, voor zijn of haar eigen culturele identiteit, taal en waarden, voor de nationale waarden van het land waar het kind woont, het land waar het is geboren, en voor andere beschavingen dan de zijn of de hare;
- d. de voorbereiding van het kind op een verantwoord leven in een vrije samenleving, in de geest van begrip, vrede, verdraagzaamheid, gelijkheid van geslachten en vriendschap tussen alle volken, etnische, nationale en godsdienstige groepen en personen behorend tot de oorspronkelijke bevolking;
- e. het bijbrengen van eerbied voor de natuurlijke omgeving.

Deze uitgangspunten staan aan de basis van onze missie, visie en strategie.

Missie

Op de Daltonschool Oegstgeest groeien kinderen op tot nieuwsgierige, zelfstandige en betrokken wereldburgers. We geloven dat leren het beste lukt als je samenwerkt, zelf keuzes mag maken én durft te ontdekken. Met de vijf kernwaarden van het Daltononderwijs als kompas – samenwerken, vrijheid & verantwoordelijkheid, effectiviteit, zelfstandigheid en reflectie – geven we elk kind de ruimte om te leren op zijn eigen manier. Geïnspireerd door Helen Parkhurst moedigen we kinderen aan om vragen te stellen, fouten te maken en met plezier te blijven leren.

Visie

Wij gaan ervoor om samen een open, lerende en onderzoekende school te zijn. Een plek waar we nieuwsgierig mogen zijn, vragen mogen stellen, fouten mogen maken en onszelf mogen zijn. Waar ieder kind leert leren – met hoofd, hart en handen – en zich ontwikkelt tot een veerkrachtige en bewuste wereldburger. Ons onderwijs beweegt mee met de behoeften van onze kinderen en de wereld om ons heen. We blijven zoeken naar slimme, effectieve manieren om les te geven en zetten in op samenwerken, eigenaarschap en reflectie. Zo bouwen we samen – kinderen, ouders en team – elke dag aan een school waar leren leuk, betekenisvol en toekomstgericht is.

Strategie: Voel je thuis en leer de wereld kennen

Kinderen moeten zich thuis voelen om tot leren te kunnen komen. *“Ieder mens – jong of oud – heeft de behoefte om diepe verbondenheid te ervaren, om zich thuis te voelen in de wereld. Je thuis voelen is ervaren dat je gezien wordt in je eigenheid - helemaal, met alles wat je daarin als mens meebrengt.”* zegt Aziza Mayo, wetenschappelijk directeur van het Nederlands Instituut voor Onderwijs en Opvoedingszaken (NIVOZ) hierover. Voor ieder kind dat wij verwelkomen, of dat nu een kleuter is, een nieuwkomer in de Wereldklas of een zij-instromer in een van de reguliere klassen, werken we aan deze basisvoorwaarde en aan een goede groepsdynamiek.

Kinderen willen de wereld leren kennen. Op school ontdek je dat het bij jou thuis soms anders gaat dan bij andere kinderen. Deze verschillen leren waarderen en een gezamenlijk cultureel kapitaal opbouwen, is een van de belangrijkste kennisdoelen van het onderwijs. Wat je uit een tekst opmaakt, hangt sterker af van achtergrondkennis (die voorwaardelijk is voor het begrijpen) dan van strategisch kunnen lezen of van intellectuele capaciteiten. We hebben een veranderende, superdiverse populatie. Bijna de helft van onze leerlingen groeit meertalig op. Daarom leren kinderen bij ons basisvaardigheden aan de hand van thema's. Hierbij zijn inhoud en begrip leidend.

We verbinden spelend en ontdekkend leren in de onderbouw met onderzoekend leren in de bovenbouw. In plaats van allemaal losse vakken en activiteiten, bieden we zoveel mogelijk kennis en vaardigheden thematisch aan. We verbinden aan deze thema's ook taal. Bij de kleuters werken we al langer thematisch en met themahoeken. In de midden- en bovenbouw werken we sinds schooljaar 2021-2022 met de methode DaVinci voor het vak wereldoriëntatie. Alle continenten komen aan bod in deze thematische methode die onderzoekend leren stimuleert. Dit is van belang gezien de meer dan 60 verschillende nationale identiteiten waarmee onze leerlingen zich identificeren.

We geven onze leerlingen steeds meer ruimte voor eigen leervragen. Bij de start van een thema formuleren zij de vragen die ze hebben en in de weken daarop gaan we met hen op zoek naar de antwoorden. Ze krijgen meer ruimte voor keuzewerk. We maken tijd voor verdieping of wat onderwijsonderzoeker Hattie in [zijn onderwijsmodel](#) 'diep leren' noemt, betekenisvol leren, iets leren dat je bijblijft.

We geven kinderen ook fysiek ruimte om samen te werken of groepsoverstijgend te werken. Prikborden en tentoonstellingsruimtes in en buiten de klas zorgen ervoor dat het werk van de leerlingen goed zichtbaar is.

Kenmerkend voor onze school zijn het LAB waar alle kinderen elke week maakonderwijs volgen, de slimme plekken in de school waar kinderen zelfstandig of groepsoverstijgend kunnen werken, de buitenlokalen waar kinderen het belang van natuur en duurzaamheid ontdekken en onze ITK of Wereldklas, waar kinderen van over de hele wereld die nog geen Nederlands spreken, een taalbad van 40 weken krijgen en deel uitmaken van onze school.

We zijn op de goede weg, maar nog niet alles is op het gewenste niveau. De onderwijsinspectie bracht op 10 september 2024 een bezoek aan onze school. *'De inspectie heeft een fijne school gezien waar de goede dingen gedaan worden met prima resultaten. Leerkrachten, leerlingen en ouders waarderen de sfeer. We zijn eigenlijk een jaar te vroeg gekomen, nog niet alle puntjes staan op de i. Daarom krijgen jullie een herstelopdracht en komen we in het najaar van 2025 terug.'*

De herstelopdracht bestond uit de volgende onderdelen.

OP 0: Basisvaardigheden	Het curriculum voor burgerschap van de school doelgericht en samenhangend is ingericht, zoals bedoeld in de wet. Het curriculum voor de Nederlandse taal voor de leerlingen in de taalklas is doelgericht en samenhangend ingericht, zoals bedoeld in de wet.
-------------------------	---

OP 2: Zicht op ontwikkeling	Het team vergelijkt de beschikbare data met de verwachte ontwikkeling van leerlingen. (midden en lange cyclus) Op basis van deze informatie moet het team keuzes maken in de aanpak voor groepen, subgroepen en individuele leerlingen om tegemoet te komen aan hun onderwijsbehoeften. Vervolgens moet de school planmatig werken aan het voorkomen en bestrijden van achterstanden.
Op 3: Pedagogisch didactisch handelen	De leraren voeren het instructiemodel uit, wat bijdraagt aan effectieve lessen, in een doorgaande lijn in de lessen. De leraren stemmen de instructie en verwerking af op de ontwikkeling van de leerlingen.
VS 1 Veiligheid	Het bestuur zorgt voor een actueel (schoolspecifiek) sociaal veiligheidsbeleid waarin de MOA en meldcode KMHG zijn verwerkt.
SKA 1: Visie, ambitie en doelen	Er is een actueel schoolplan en een stelsel van kwaliteitszorg gebaseerd op toetsbare doelen.
SKA 3: evaluatie, verantwoording en dialoog	De school heeft een stelsel van kwaliteitszorg waarbinnen evaluatie en analyse leidt tot bijstelling van het beleid, indien nodig. Het bevoegd gezag moet de MR in staat stellen haar taak te voldoen door gevraagd en ongevraagd informatie te bieden die hiervoor nodig is. Het bevoegd gezag moet zorgen voor een schoolgids die voldoet aan de wettelijke eisen.

De herstelopdracht helpt ons de stappen die we eerder gezet hebben, verder te verstevigen. We hebben het rapport gedeeld met het team, met de ouders en andere belanghebbenden om de school heen.

We hebben in de formatie geschoven zodat we een teamleider aan konden stellen die vanaf januari 2025 een dag per week ambulant is om de coördinatie van het opstellen van alle kwaliteitskaarten op zich te nemen. Iedereen in het team heeft daar een bijdrage aan geleverd. Zie [Lijst kwaliteitskaarten](#) .

Verder hebben we in september 2024 de hulp van 1801 onderwijsadvies ingeroepen om doelstellingen, aanbod taalcurriculum en het monitoren van de ontwikkeling van de leerlingen in de ITK in te richten. Zie [1.3i Kwaliteitskaart Onderwijs in de ITK](#) .

In november 2024 hebben we ondersteuning gevraagd van Goed Worden Goed Blijven. Dit is een initiatief van de PO raad om scholen met een herstelopdracht te begeleiden bij het werken naar een voldoende. Lotte de Goeij en Irma de Bood zijn in februari 2025 bij ons gestart. Ze ondersteunen vooral bij het begeleiden van de leerkrachten in de klas en bij de analyse vaardigheden die nodig zijn. Zie [Plan van aanpak Dalton Oestgeest](#) .

Om ruimte te maken om aan de herstelopdracht te werken, hebben we pas op de plaats gemaakt met het vernieuwen van ons curriculum. We hebben o.a. het schoolbreed werken aan het thema taalproductie geparkeerd.

Zoals al gepland stond, zijn we in schooljaar 2024-2025 wel gestart met het vormgeven aan onze verbetercultuur via de methodiek van Groeikracht. Deze werkwijze licht ik verderop in dit stuk toe.

De twee proeftuinen die we in het kader van de subsidie basisvaardigheden gepland hadden staan, hebben we ook door laten gaan.

Met Studio Moio hebben we een pilot in de ITK gedaan waar de eigen verhalen van kinderen de basis vormden voor het (zelf) maken van boeken. Aansluitend hebben we een project gedaan met kinderen uit groep 3 & 4 als opdrachtgevers van 'het prentenboek dat nog niet bestond' dat door VMBO leerlingen van het DaVinci Lammenschans is gemaakt. De leerkrachten van de kleutergroepen werken met Marieke van Ierschoot (trainer en specialist Jonge Kind Hogeschool Leiden, lectoraat natuur en ontwikkeling kind) verder aan het bevorderen van taalontwikkeling door buitenspel. Doel is meer ruimte te maken voor spontane leer-aanleidingen die zich in het natuurlijke spel van de kinderen voordoen.

De komende jaren nemen we stap voor stap ons lesaanbod onder de loep. We hebben een hoog spreidingsgetal. Dat betekent dat er veel verschillen in de klas zijn. Dat vraagt iets van ons onderwijs. De focus ligt op het handelen van de leerkrachten en het vernieuwen van de inhoud. Het ontwikkelen van begrip bij onze leerlingen staat centraal.

2 Personeelsbeleid

2.1 OPOO

Een professionele cultuur

De professionaliteit van onze medewerkers en de wijze waarop we met elkaar werken, bepalen de kwaliteit van onze organisatie. We werken samen, hebben hoge verwachtingen van elkaar en spreken deze uit; we maken afspraken met elkaar en spreken elkaar daarop aan. In ons handelen vertrekken we vanuit legerichtheid, openheid, professionaliteit en te allen tijde vanuit vertrouwen. Dit vraagt duidelijkheid in communicatie, leiderschap in elke laag van de organisatie, een onderzoekende houding en het lef om keuzes te maken. Op deze manier creëren we met elkaar een veilige en fijne leer- en werkomgeving.

- We doorlopen met elkaar een proces waarin we de kenmerken van onze professionele organisatie beschrijven en vertalen naar waarneembaar gedrag. (Wat zie ik dan? Wat hoor ik dan?)

- Iedereen binnen OPOO staat ten dienste van de ontwikkeling van kinderen.

- We starten met proeftuinen om de voorwaarden in kaart te brengen voor professionele leergemeenschappen die gericht zijn op het ontwikkelen van ons reflectievermogen om van en met elkaar leren. Op bestuursniveau geven we dit vorm via expertgroepen.

Goed werkgeverschap voor sterk vakmanschap

De kwaliteit van onderwijs valt of staat met de man of vrouw vóór de groep. Dit betekent dat onze professionals ons grootste en belangrijkste kapitaal zijn. Zij maken het onderwijs. We weten dat daarnaast de schoolleiding – waaronder de directeur – een factor van belang is. Het vakmanschap van onze mensen voor de klas en de doorontwikkeling van leiderschap staan dan ook hoog op onze agenda. Om zowel het leer- als werkplezier van onze

professionals op een hoog peil te houden, willen we hierin blijvend investeren. Dat doen we niet alleen om professionals te vinden die bij ons passen, maar ook omdat we hen willen blijven prikkelen en behouden voor onze organisatie en het onderwijs. Zeker in tijden van toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Kortweg gaat het over het vinden, binden, boeien en bloeien van medewerkers.

- OPOO is een goede en aantrekkelijke werkgever: hoge verwachtingen, goede facilitering en tijd en ruimte voor privé zijn met elkaar in balans.

- We zorgen dat onze basisprocessen helder en efficiënt zijn ingericht en je bij vragen snel en adequaat antwoord krijgt.

- We hebben goed zicht op de behoeften van medewerkers van OPOO en hebben extra aandacht voor duurzame inzetbaarheid en begeleiding van startende collega's.

Vertegenwoordiging van vrouwen in schoolleiding

Het beleid rondom een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding is niet beschreven. De actualiteit is, dat binnen onze schooldirecties procentueel meer vrouwen benoemd zijn dan mannen.

2.2 Daltonschool Oegstgeest

Hoe krijgt het personeelsbeleid van OPOO gestalte op de Daltonschool Oegstgeest?

Hoe ziet onze organisatie er anno 2025 uit?

Onderwijs is nooit af. Nieuwe dingen ontstaan en leveren langzaam nieuwe ritmes en routines op. In een onderwijsteam komen en gaan mensen en de teamdynamiek is daardoor aan veranderingen onderhevig. Opvallend is dat de cultuur van een school veel minder snel verandert.

Het team van de Daltonschool Oegstgeest is een fijn team dat is ontstaan uit een klassiek familiair team. De voordelen behouden we graag en daarnaast hebben we vanaf augustus 2020 veel geïnvesteerd in de professionalisering van het team. We hebben de condities verbeterd om aan een collectieve ambitie te werken. We hebben in 2021-2022 gewerkt aan veranderingsbereidheid onder begeleiding van [Sven Lanser](#) en later met [Ruimtehouders](#). Vanaf 2023-2024 werken we aan onderling vertrouwen, communicatie en verbinding onder begeleiding van [Alexandra Blackman](#). In schooljaar 2024-2025 zijn we begonnen onze verbetercultuur te borgen via deelname aan [Groeikracht](#), een van de programma's binnen [Ontwikkelkracht](#), een initiatief van OCW om onderwijspraktijk en onderwijsonderzoek met elkaar te verbinden. Voor de optimale samenstelling van de teams in onze verbetercultuur en om te leren dat het succes van een team bepaald wordt door de diversiteit van teamrollen, werken we met Belbin-profielen. De professionaliseringsuren worden toegekend en tijdens de jaarlijkse gesprekken over de inzet worden er afspraken gemaakt over de besteding.

De school heeft:

16 leerkrachten (11 parttime/5 fulltime) inclusief 2 parttime IB-ers

3 leerkrachtondersteuners (1 fulltime, 1x 0,8, 1x 0,55 fte)

3 onderwijsassistenten (ITK & instroomgroep, 0,6/0,4 & 0,4 fte)

Conciërge 0,6 fte

Administratief medewerker 0,4 fte

Directeur 0,9 fte

Verdeling leeftijdsopbouw

Onze school heeft een evenwichtige leeftijdsopbouw.

57 + (geboortjaar voor 1967) 07

36-57 (geboortjaar 1968-1989) 10

35- (geboortjaar 1990-2003) 09

Stagiairs

Gemiddeld zijn er vijf PABO stagiaires per semester.

Vrijwilligers

Op dit moment zijn er twee vrijwilligers werkzaam in de school via onze samenwerking met [Iedereen een Meester](#) en één die op eigen initiatief contact met de school heeft gelegd.

Deze vrijwilligers zijn langdurig aan de school verbonden en helpen onze leerlingen met 1:1 begeleiding.

Schoolorganisatie

Het managementteam bestaat uit de directeur en de teamleider.

Verder zijn er twee Intern Begeleiders en twee schoolcoaches Groeikracht. Deze groep komt 4 x per jaar samen als MT-XL. Zie [Lijst met verschillende taken](#)

Vergaderstructuur en frequentie

Overlegvorm	Frequentie	Deelnemers	Doel/inhoud
OPOO Directieteam	1x per 3 weken	schooldirecteuren	beleid
OPOO IB overleg	1x per maand	IB-ers	kwaliteitszorg
Bila	1 x per 3 weken	bestuurder-directeur	afstemming
Dir-IB	1x per week	Directeur IB	afstemming
MT	1 x per week	Directeur teamleider	afstemming
kwaliteitsteam	1x per maand	directeur, IB, TL	kwaliteitszorg
MT XL	4 x per jaar		strategie
Groeikracht	1 x per week 1 uur 1 x per week 15 min 1 x per 2 weken 60 min 5 x per jaar	Groeikracht Team bordsessie werksessie begeleiding GKT door expertcoach	verbetercultuur

Interne teamcommunicatie

Dagstart & gmail-chat mededeling

Weekbericht, elke vrijdag in gmail-chat mededelingen

Elke dinsdag of donderdag bordsessie

6 studiedagen per jaar in een cyclische verbinding

Dalton & een onderzoekende houding

Het kritisch onderzoekend benaderen van moderne ontwikkelingen en inzichten is op een Daltonschool vanzelfsprekend en zit in het DNA van een Daltonschool. *"The true business of school is not to chain the pupil to preconceived ideas, but to set him free to discover his own ideas..."* schrijft Helen Parkhurst in haar Education on the Dalton Plan (1922). In eerste instantie kreeg haar aanpak de naam Dalton Laboratory Plan. De reden dat zij aan het woord laboratorium hechtte, heeft zij als volgt onder woorden gebracht: *"Let us think of school rather as a sociological laboratory where the pupils themselves are the experimenters, not the victims of an intricate and crystallized system in the evolution of which they have neither part nor lot. Let us think of it as a place where community conditions prevail as they prevail in life itself"*. Voor het onderzoekende karakter en het optimaliseren van onderwijs via proeftuinen: <https://archieff.dalton.nl/dalton-en-100-jaar-dalton-laboratory-plan-d94/>. Dit betekent iets voor de leerkrachten op onze school. De vijf kernwaarden van Dalton: zelfstandigheid, samenwerken, vrijheid & verantwoordelijkheid, reflectie en effectiviteit vormen de basis voor onze professionele organisatie. We verwachten dat leerkrachten zich deze kernwaarden eigen maken, o.a. door de Daltonopleiding te volgen en het onderwijs vanuit deze kernwaarden vorm te geven.

Zelfstandigheid

We willen opbrengstgericht en ontwikkelingsgericht onderwijs in balans brengen en werken aan verdieping en begrip. Daarvoor hebben we leerkrachten nodig die boven de stof staan en een rugzak vol aanpakken hebben waarin ze zelf een beredeneerde keuze maken op basis van het lesdoel en hun leerlingen. Hoe komen we daar?

Onze ambitie is om in 2027-2028 te werken met hoge verwachtingen. Hoge verwachtingen van onze leerlingen hebben, start met hoge verwachtingen stellen aan onze leerkrachten. In 'benut het leerpotentieel van alle leerlingen' beschrijft Redwane Bouttaouane zes principes van hoge verwachtingen:

- het nastreven van gemeenschappelijke overtuigingen,
- het verklaren van professioneel gedrag door interne attributies,
- de nadruk leggen op het leerproces in plaats van enkel op het lesgeven,
- het bevorderen van samenwerking in de vorm van gezamenlijk lesontwerp,
- het hanteren van hetzelfde onderwijsjargon en
- het resultaatgericht te werk gaan.

Een gelijktijdige inzet van alle zes principes vormt de basis voor een duurzame schoolontwikkeling richting een lerende cultuur van hoge positieve verwachtingen. Het stapsgewijs in plaats van gelijktijdig toepassen van deze principes is een valkuil.

Ambitie zelfstandigheid: met hoge verwachtingen gaan werken	
2024-2025	Via Groeikracht maken we kennis met de zes principes van hoge verwachtingen, ze zijn verweven in de methodiek.
2025-2026	Oriëntatie op hoge verwachtingen door directeur: schrijven van een ambitiekaart.
2026-2027	introduceren hoge verwachtingen als thema verbetercultuur
2027-2028	het werken met hoge verwachtingen verder verdiepen

Samenwerken

Een school ben je samen. Je geeft samen onderwijs en bent gezamenlijk verantwoordelijk voor alle leerlingen én elkaar. Collective Teacher Efficacy, oftewel het collectieve geloof van leraren dat ze samen in staat zijn om positieve resultaten met leerlingen te behalen, blijkt van alles wat leraren op school kunnen doen, het meest effectief te zijn om onderwijsresultaten te verbeteren.

Om samen te werken aan collectief vakmanschap, werken wij aan onze verbetercultuur met de methodiek Groeikracht. Twee schoolcoaches worden samen met de schoolleider gecoacht door een expert coach van Groeikracht. Het team is verdeeld in twee verbeterteams waarin vertegenwoordigers van alle groepen zitten. Het ene team komt elke dinsdag bijeen, de ene week voor een bordsessie van 15', de week erop voor een bordsessie met werksessie van 75'. Het andere team volgt dezelfde ritmiek op donderdag. De studiedagen zijn verbonden in een cyclus met momenten voor inhoudelijke voorbereiding, verbinding van de uitkomsten van beide teams en borging van de thema's. Leerkrachten werken aan één thema tegelijkertijd. Een thema heeft een looptijd van vier maanden. Thema's worden door het team gekozen in een jaarbordsessie.

Over vier jaar is de ritmiek van Groeikracht onze ritmiek geworden. Het inzetten van de vier instrumenten is onderdeel van ons repertoire geworden. Deze vier instrumenten zijn: doelen stellen, gezamenlijk lessen ontwerpen, onderling lesbezoeken doen en de stem van de leerling benutten. We zijn veel beter geworden in analyseren en gebruiken expertise uit onderwijsonderzoek.

Ambitie samenwerken: verbetercultuur realiseren	
2024-2025	start methodiek Groeikracht
2025-2026	uitbreiden methodiek naar IB en MT 5x coaching, 4 bijeenkomsten regio Zuid Holland, team aanwezig op Ontwikkelkrachtdag (21-01-2026)
2026-2027	1e jaar zelfstandige uitvoering, behouden van binding met Groeikracht
2027-2028	voorbereiden opfrisronde i.s.m. Groeikracht voor 2028-2029

Vrijheid & verantwoordelijkheid

De balans tussen vrijheid en verantwoordelijkheid is voor iedereen anders. Het doel is om steeds meer van verticale naar horizontale verantwoordelijkheid over te gaan.

We verdelen de taken onderling 1x per jaar en leggen de gemaakte afspraken vast in het werkverdelingsplan. We zijn tevreden over de manier waarop we dit doen en zullen dit continueren. We voeren ontwikkelgesprekken tussen werknemers en de directeur. Daarbij is er aandacht voor de bevoegdheidseisen van het personeel en de individuele, team- en schoolontwikkeling. Naast aandacht voor de persoonlijke en teamontwikkeling, komt de schoolontwikkeling steeds meer centraal te staan in de gesprekscyclus.

We werken vanuit vertrouwen en coaching. Er is een cyclus van lesbezoeken en het kwaliteitsteam houdt twee keer per jaar de schoolkwaliteit tegen het licht. Het kwaliteitsteam is in schooljaar 2024-2025 een nieuwe ontwikkeling in de school en vergt aandacht en monitoring.

We hebben behoefte aan experts binnen de school. Dit jaar hebben twee collega's de opleiding interne cultuurcoördinator gedaan. Zij hebben ons cultuurbeleid beschreven en integreren deze activiteiten zo veel mogelijk in onze thematische aanpak. In schooljaar 2025-2026 zullen twee collega's de opleiding tot daltoncoördinator volgen. Onze ambitie is dat we in 2027-2028 ook duo's expertcoaches in huis hebben voor taal en rekenen.

Ambitie vrijheid & verantwoordelijkheid: van verticale naar horizontale verantwoordelijkheid overgaan	
2024-2025	start kwaliteitsteam start duo's als expertcoaches
2025-2026	ontwikkelgesprekken op individueel, team en schoolniveau kennis nemen van de nieuwe bevoegdheidseisen werkwijze kwaliteitsteam verfijnen opleiden duo's expertcoaches
2026-2027	Opleiden expertcoaches op taal en rekengebied
2027-2028	Ruimte voor nieuwe ontwikkelpunten

Reflectie

De ontwikkeling van een leerkracht is een complex, iteratief, contextspecifiek proces dat nauw verbonden is met de leeromstandigheden van hun leerlingen (Muijs). Een leerkracht neemt zo'n 1500 beslissingen op een dag. 'Niet alles werkt en niets werkt altijd' zegt Pedro de Bruyckere, onderzoeker, pedagoog en schrijver. Niet blindelings vertrouwen op een methode of onderzoek, maar blijven opletten op het effect van je handelen en jezelf continu de vraag stellen: wat doe ik, wat kan ik anders doen? We creëren steeds meer aandacht voor de inhoud van ons onderwijs en richten ons op verdiepend leren, het toepassen van het geleerde in andere contexten. Het onderdeel reflectie is verankerd in zowel onze verbetercultuur als het cyclisch werken (data, duiden, doel, doen). We gaan steeds meer werken met een korte, middellange en lange cyclus.

In schooljaar 2022-2023 zijn we gestart met cyclisch werken met Leeruniek, een online middel om de analyse vaardigheden van onze leerkrachten gestructureerd te versterken via de vier stappen van het READ-model: resultaten, evaluatie, aanpassingen, doen. Ook in de cyclus van Groeikracht zit reflectie ingebakken.

Ambitie reflectie: reflecteren versterken bij zowel leerlingen als leerkrachten	
2024-2025	ambitie formuleren: reflecteren versterken bij zowel leerlingen als leerkrachten analysevaardigheden leerkrachten vergroten, via begeleiding teamleider en workshops 4D Irma de Bood

2025-2026	Leerkrachten: verbeteren analyse-vaardigheden Leerlingen: weektaakgesprekken kindgesprekken hart & handen
2026-2027	leerkrachten: verdiepen analyse-vaardigheden kinderen leren leren, nieuw rapport/Daltonportfolio
2027-2028	verder verdiepen reflecteren

Effectiviteit

Een effectieve Daltonschoon bereik je door de andere vier kernwaarden goed in te zetten. Het **Dalton Speelveld** werkt als een moreel kompas voor verdere ontwikkeling. Het vergt aandacht van alle medewerkers om het Dalton gedachtegoed te koesteren en onze werkwijze voortdurend te verdiepen op Daltongebied. Het begint met het volgen van een van de verschillende Dalton opleidingsmogelijkheden.

Professionaliseren doen we op de volgende manieren:

- Studiedagen, om teambreed, met behulp van experts, te professionaliseren.
- Groeikracht, om met elkaar te professionaliseren.
- Coaching on the job, om binnen een klas te professionaliseren.

We borgen ons onderwijs via **ambitie- en kwaliteitskaarten** die we jaarlijks herijken. Onderwijs is ook een kwestie van voortdurend herhalen van afspraken en aandachtspunten. Schoolcoaches, IB-er, teamleider en directeur houden iedereen bij de les.

We werken in verschillende **duurzame netwerken**, binnen OPOO in het directieoverleg en het IB-overleg en extern met o.a. de Daltonvereniging, leernetwerk OCW basisvaardigheden (theory of action), met het LEF (Leiden Education Fieldlab) en met het leernetwerk van iedereen een Meester aan innovatie en anders organiseren. Dit ligt nu nog vooral bij de directeur en IB. Onze ambitie is dat meer medewerkers actief participeren in deze (of andere) kennisnetwerken zodat up-to-date inzichten de school binnenkomen. Het ligt voor de hand om dit ook onderdeel van de rol van expertcoach te maken.

Schoolontwikkeling is een complexe zaak & taak. Onze ambitie is dat de teamleider de coördinatie op zich neemt van de onderwijsontwikkeling en dat we vanuit een heldere, gedragen langetermijnvisie meer iteratief kunnen werken met ambitiekaarten en o.a. via de thema's die elk jaar door het team zelf worden vastgesteld via Groeikracht.

Ambitie effectiviteit: schoolontwikkeling stroomlijnen.	
2024-2025	5 medewerkers volgen de Daltonopleiding Daltonspeelveld introduceren: waar staan we?

	inventariseren wie wanneer de opleiding heeft gedaan en op welk thema en proeftuin het portfolio is gemaakt bestaande Daltonboek delen: • gedeelde sturing: keuzewerk • eigenaarschap: groepsdoel, persoonlijk doel, portfolio • groepsmissie: afspraken en doel  Aanbevelingen visitatie 2019-2020: • reflectie: leerlingen onderling en lk/ll stellen van open vragen • uitdragen onderwijs (PR) professionaliseren op Dalton-gebied kwaliteitskaarten opstellen duurzame netwerken onderhouden door directie en IB schoolontwikkeling inzichtelijk maken
2025-2026	directeur en IB-er volgen de Daltonopleiding twee collega's starten met de opleiding tot daltoncoördinator Dalton is het thema in onze verbetercyclus met Groeikracht (okt-jan) Daltonvisitatie in 2026 kwaliteitskaarten cyclisch onderhouden & ambitiekaarten opstellen schoolontwikkeling monitoren
2026-2027	werken aan nieuwe Dalton thema's die uit de visitatie voortkomen
2027-2028	verder werken aan nieuwe thema's

3 Onderwijskundig beleid

3.1 OPOO

Kwaliteit van leren

Onderwijs is onze kerntaak; alles wat we binnen OPOO doen draait om het leren van onze leerlingen in de meest brede zin. Onze betrokken medewerkers spelen hierin een cruciale rol. Zij vragen om een werkomgeving en leercultuur waarin ze autonomie, plezier en mogelijkheden ervaren om hun vak uit te kunnen oefenen en de grenzen van hun professionaliteit te verleggen.

Onze scholen hebben stuk voor stuk een rijk curriculum met een deels overeenkomstige en deels verschillende aanpak. Met onze diversiteit van scholen streven we ernaar om voor elke leerling een passende plek te bieden binnen OPOO.

De leerling staat centraal, met ieder eigen talenten, perspectief en ontwikkelpotentieel. Voor OPOO is de kwaliteit van onderwijs nauw verbonden met het leerplezier van alle

betrokkenen. Zodat elke leerling én professional gemotiveerd raakt om een leven lang te leren.

Door het delen van onze opbrengsten, zowel het merkbare als het meetbare, kunnen we leren van en met elkaar en daar ons voordeel mee doen voor de dag van morgen.

De volgende ambities willen we als OPOO in 2027 gerealiseerd hebben:

- OPOO heeft een duidelijke (eigen) definitie van de brede ontwikkeling en wat dit voor het curriculum van alle scholen minimaal inhoudt.
- Elke OPOO- school en de overkoepelende organisatie hebben een merkbare en zichtbare professionele cultuur.
- Er is sprake van een gezamenlijk gedragen verantwoordelijkheid voor de interne kwaliteit van OPOO. Er is instrumentarium/beleid ingericht om dit te kunnen monitoren.
- Alle OPOO-scholen werken vanuit een evidence-informed aanpak. Waarbij onderzoek en praktijk elkaar versterken en ondersteunen.
- Al onze scholen behalen minimale resultaten op of boven het landelijk gemiddelde passend bij het schoolgewicht.

3.2 Daltonschool Oegstgeest

Hoe krijgt het onderwijsbeleid van OPOO gestalte op de Daltonschool Oegstgeest?

Onze leerlingen

Inleiding

Onze school telt op dit moment 208 kinderen uit 147 gezinnen. De meeste, zo'n 75%, wonen in Haaswijk. Onze school wordt steeds internationaler. Iets meer dan 40% van onze leerlingen heeft een internationale achtergrond en identificeert zich met één of meerdere van circa 60 nationale identiteiten. Dit is een hoger gemiddelde dan Nederland (30%) en Oegstgeest (11%). We zien deze mix als rijkdom en als startpunt om aan een gemeenschappelijke kennisbasis te bouwen. Tegelijkertijd stelt het ons ook voor de nodige uitdagingen.

Aantallen

We zien een stijgende lijn in onze leerlingaantallen via instroom in de kleutergroepen, in- en doorstroom in de ITK en relatief veel zij-instroom. Ook zien we een toename van het aantal leerlingen met een Niet-Nederlandse Culturele Achtergrond.

01-02-2022 166 leerlingen waarvan 54 Niet-Nederlandse Culturele Achtergrond (32,53%)

01-02-2023 178 leerlingen waarvan 61 Niet-Nederlandse Culturele Achtergrond (34,27%)

01-02-2024 190 leerlingen waarvan 68 Niet-Nederlandse Culturele Achtergrond (35,79%)

01-02-2025 185 leerlingen waarvan 78 Niet-Nederlandse Culturele Achtergrond (42,16%)

Groepsdynamiek

We hebben relatief kleine groepen met veel zij-instromers die Nederlands als tweede, derde of vierde taal hebben en uit een andere culturele achtergrond komen. De zij-instroom brengt met zich mee dat er voortdurend aandacht is voor groepsdynamiek.

Schoolweging

De schoolweging is een methode die wordt gebruikt in het basisonderwijs om de samenstelling van de leerlingenpopulatie van een school te wegen, op basis van bepaalde achtergrondkenmerken van de leerlingen en hun ouders. Het Centraal Bureau voor de

Statistiek (CBS) berekent de schoolweging van een school op basis van de volgende kenmerken:

- het opleidingsniveau van de ouders
- het gemiddeld opleidingsniveau van alle moeders op school
- het land van herkomst van de ouders
- de verblijfsduur van de moeder in Nederland
- of ouders in de schuldsanering zitten.

Het doel van de schoolweging is om een eerlijke verdeling van middelen te realiseren, zodat scholen met leerlingen uit kwetsbare thuissituaties extra ondersteuning kunnen krijgen. Dit bevordert gelijke kansen in het onderwijs.

Daarnaast speelt de schoolweging een rol bij het beoordelen van de resultaten van een school, bijvoorbeeld bij de [doorstroomtoets](#). Scholen worden hierbij vergeleken met andere scholen met een vergelijkbare leerlingenpopulatie.

Alle scholen in Nederland hebben een schoolweging tussen de 20 en 40, waarbij een hogere schoolweging duidt op een complexere populatie. Scholen in kwetsbare wijken hebben vaak een hogere schoolweging, omdat veel leerlingen afkomstig zijn uit gezinnen met een praktisch opleidingsniveau en een lagere sociaaleconomische status. Deze scholen ontvangen extra middelen om deze leerlingen beter te ondersteunen. Scholen in welvarende gebieden hebben meestal een lagere schoolweging, omdat de leerlingen vaak uit gunstiger omstandigheden komen. Hierdoor krijgen deze scholen minder extra bekostiging.

Onze schoolweging is 26,92 (2024). De Joris de Witte en De Lichtwijzer in Oegstgeest hebben een hogere schoolweging (beide 28). Alle andere scholen in Oegstgeest zitten tussen de 20 en 24. Dit is niet zo vreemd omdat Oegstgeest relatief gezien de gemeente is met het hoogste aantal theoretisch opgeleiden van heel Nederland. Het percentage is 57,7%. Ter vergelijking: in heel Nederland is dit 32,6%.

Spreidingsgetal

Een andere maatstaf is het spreidingsgetal. Dit ligt tussen de 3 en 9 waar 6 het gemiddelde is en geeft de mate van differentiatie in je onderwijs aan: hoe lager het spreidingsgetal is, hoe minder je met verschillen te maken zal hebben, terwijl bij een hoog spreidingsgetal aanpassingen in de groep vaker nodig zal zijn.

We hebben een hoog spreidingsgetal: 7,91 op basis van 190 leerlingen (1 februari-telling 2024). Dit is het hoogste spreidingsgetal in de gemeente Oegstgeest. We staan op plek 80 van alle 6300 basisscholen in Nederland in 2024.

Resultaten

Onze resultaten zijn goed en liggen al jaren boven het landelijk gemiddelde. Onze ambitie is om dat zo te houden, ook met de veranderende populatie.

Eindtoets opbrengsten

Schooljaar	Toets	Onze school	Landelijk gemiddelde
2018 - 2019	CITO Eindtoets	540,6	535,7
2019 - 2020	CITO Eindtoets	Geen eindtoets ivm Corona	
2020 - 2021	CITO Eindtoets	537,5	534,4

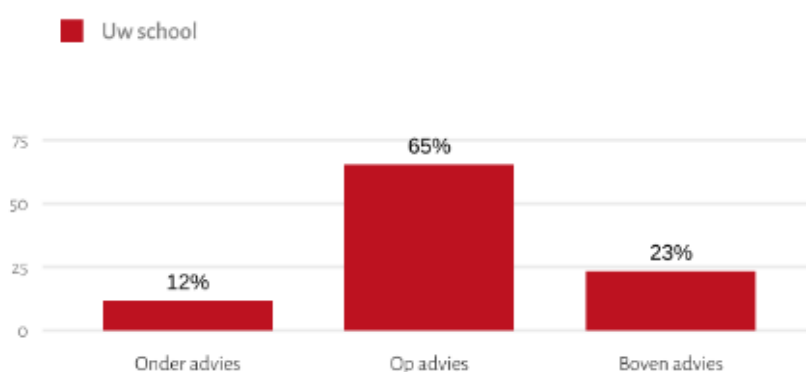
2021 - 2022	CITO Eindtoets	536,9	534,8
2022 - 2023	IEP Eindtoets	1F 100% 1S/2F 80%	1F 95% 1S/2F 61%
2023 - 2024	IEP Doorstroomtoets	1F 99% 1S/2F 76%	1F 94% 1S/2F 54%
2024 - 2025	IEP Doorstroomtoets	1F 96% 1S/2F 70%	1F 95% 1S/2F 54%

Natuurlijk zijn we trots op de resultaten van onze leerlingen. Maar de getallen zeggen niet alles over de brede ontwikkeling die wij ze bieden.

Waar gaan onze leerlingen naar toe?

Schooladvies	2021	2022	2023	2024	2025
Pro/Vmbo basisberoeps	0%	0%	0%	0%	0%
Vmbo basisberoeps/kader	4%	9%	7%	4%	8%
Vmbo kader/ Vmbo GL-TL	22%	20%	0%	0%	9%
Vmbo GL-TL/ Havo	11%	0%	40%	21%	18%
Havo/Vwo	37%	29%	20%	30%	31%
Vwo	26%	46%	33%	46%	34%
	100%	100%	100%	100%	100%

Hoe doen onze leerlingen het in het vervolgonderwijs:



Figuur 0.6 Leerlingen op, onder of boven basisschooladvies in leerjaar 3 (hoofdstuk 7)

Wij behoren tot 8% van de scholen die een hoog percentage achterstandsleerlingen hebben en hoger dan het landelijk gemiddelde scoren.

Onze leerlingen geven ons het rapportcijfer 7,9. Opvallend is dat ze onze leerkrachten een 8,9 geven voor het helpen bij vragen.

Conclusie

Onze school heeft al langer een hoog spreidingsgetal. Dit vraagt van de leerkracht veel differentiatie. Daarnaast stromen veel van de leerlingen uit de ITK door naar de reguliere groepen van onze school. Dit betekent dat er ook aandacht uitgaat naar (meer)taligheid, het vergroten van de woordenschat, een warme overdracht tussen de ITK en de reguliere groepen en naar groepsdynamiek in de ontvangende groep. We hebben goed oog voor onze leerlingen en leveren veel maatwerk. We administreren dit steeds beter en zijn bezig steeds bewuster te analyseren. Uit de schoolanalyse van de eindopbrengsten 2024-2025 blijkt dat we een tandje bij moeten zetten om al onze (ITK)-leerlingen op niveau 1F te krijgen.

Waar stonden we?

Het belang van taal en rekenen voor goede uitstroomresultaten is groot. Door de nadruk op deze vakken te leggen, vonden zowel leerkrachten, leerlingen als ouders andere vakken minder belangrijk. In combinatie met het werken met Snappet, een adaptieve lesmethode voor taal en rekenen, die een competitieve werkhouding stimuleert, lag de nadruk op scoren. Onze leerlingen werkten graag hard, maar hadden moeite met vrije situaties en creatieve vakken. Zwart wit gezegd: leerlingen leerden voor de Cito-test en voor goede uitstroomresultaten. Voor de andere kant van leren, het onderzoeken, experimenteren en fouten maken, was minder ruimte.

Leren en ontwikkelen vragen om diepgang, interactie en verwondering. Daar zijn we mee aan de slag gegaan. Bij de veranderingen die we doorgevoerd hebben, hebben alle kinderen baat. We zijn begonnen met een nieuwe methode voor wereldoriëntatie, Da Vinci. Deze aanpak heeft aandacht voor alle werelddelen en vormt de basis voor een kennisintensieve thematische aanpak die we de komende jaren verder willen vormgeven.

Waar staan we nu?

De basis op orde

Wereldoriëntatie, taal en rekenen vormen de basis van ons onderwijs. Leren lezen en schrijven geven je toegang tot wat anderen bedacht en geschreven hebben. Een lezer is een vertolker, een uitvoerend kunstenaar die een tekst tot leven brengt. Ingegeven door het inspectierapport (november 2024) en de analyse van Goed Worden Goed Blijven (maart 2025) leggen we de focus nu op het vastleggen en stroomlijnen van onze didactische aanpak. De afspraken leggen we vast in kwaliteitskaarten per vakgebied.

Internationale Taalklas (ITK)

Sinds april 2022 hebben we een ITK op school, de Wereldklas. Hier krijgen leerlingen van 6 tot 12 jaar die nog geen Nederlands spreken, een taalbad van 40 weken waarna zij door- of uitstromen. We werken samen met de andere ITK's in de Leidse regio. We zijn begonnen met het geven van maatwerk en een thematische aanpak die inspeelt op wat er bij de leerlingen speelt. We maken nu de overgang van activiteiten naar doelgericht en handelingsgericht werken. We zetten de afspraken over instroom, doorstroom en uitstroom van deze leerlingen in een kwaliteitskaart.

Meertaligheid

Onze school had al langer leerlingen die meertalig opgroeien. De komst van de Wereldklas vormde de aanleiding om onze kennis op het gebied van meertaligheid te vergroten. In november 2022 zijn we met behulp van financiering van de gemeente Oegstgeest begonnen samen te werken met 1801 jeugd en onderwijsadvies. We hebben in de kleuterklassen en in de ITK een rijke taalomgeving gecreëerd. Die taalrijke leeromgeving in combinatie met kennis van de wereld is belangrijk voor alle leerlingen en ligt ook aan de basis voor onze keuze voor thematisch onderwijs via Da Vinci wereldoriëntatie.

Thematisch werken

Basisvaardigheden leren we aan de hand van interessante thema's. Inhoud en begrip zijn hierbij leidend. Bij de kleuters werkten we al langer thematisch en met themahoeken. We hebben het thematisch werken doorgetrokken naar groep 3. Ook in de midden- en bovenbouw werken we steeds meer thematisch, met de methode DaVinci voor wereldoriëntatie en door aan deze thema's ook taal te verbinden.

Leesmotivatie

In 2024-2025 hebben we drie maanden lang de focus gelegd op hoe er in onze school wordt gelezen. Een leerling die goed en graag leest, kan zelfstandig zijn of haar wereld vergroten, één van de belangrijke doelen van het Daltononderwijs. Uit de lees scan bleek dat we al heel veel deden op het gebied van leesonderwijs, maar dat we juist de motiverende activiteiten achterwege lieten. Weet wat je leerlingen lezen en weet wat je als volgende tip kan geven, waren de belangrijkste uitkomsten. We gaan in onze bibliotheek over op een nieuw systeem, de Lees App, die de leesgeschiedenis van leerlingen bijhoudt en tips geeft over wat er nog meer te lezen is. We hebben afgesproken dat leerkrachten 1x per 2 weken een boekenkring hebben of één van de andere 50 speelse werkvormen die er zijn om over boeken te praten. En leerkrachten lezen zelf ook een kinderboek tijdens vrij lezen, zo creëren we 600 minuten per jaar en maken we ruimte om vijf kinderboeken per jaar te lezen (uitgaand van ongeveer 2 uur leestijd per kinderboek).

Balans tussen aanbod & vrije keuze

Parkhurst staat een evenwicht voor tussen leren door instructie en door zelf problemen op te lossen. Vandaar de themahoeken, vaklokalen en 'slimme plekken' op onze school. Dat is voor al onze leerlingen belangrijk en zeker voor de kinderen die extra uitdaging nodig hebben. Zelf problemen oplossen staat centraal in onze werkwijze in het LAB en bij LUX. Alle leerlingen krijgen elke week 1,5 uur maakonderwijs om hun beta-bewustzijn, creativiteit, verbeeldingskracht en probleemoplossend vermogen te stimuleren. Deze lessen zijn een combinatie van Natuur, Wetenschap en Techniek (NWT) & cultuureducatie (CE/beeldende vorming) waarbij thema's als duurzaamheid en de wereld van morgen aandacht krijgen. Daarnaast is er voor kinderen die beter tot hun recht komen in projectonderwijs elke vrijdagochtend LUX. Hier krijgen ze projecten waar ze de rest van de week tijdens zelfstandig werken mee verder kunnen.

Coöperatief werken

Van en met elkaar leren en vooral groepsdoorbroken werken is een van de pijlers van Daltononderwijs. We doen dit nu vooral op onze tutor en bouw-momenten. Daarnaast organiseren de kinderen zelf drie keer per jaar Dalton's Got Talent, een talentenshow waar elke groep een bijdrage aan levert. Tijdens de Wereldweek hebben we combinaties gemaakt van onder- en een bovenbouw groepen die samen een werelddeel hebben onderzocht.

Waar willen we naartoe?

Wat betekent een hoog spreidingsgetal voor ons onderwijs?

We zullen onderzoeken wat een hoog spreidingsgetal voor ons onderwijs betekent en ons hierbij oriënteren op scholen met een vergelijkbare situatie (schoolweging en spreidingsgetal). Daarna volgt stapsgewijs curriculumontwikkeling onder leiding van een teamleider. We starten met het schrijven van ambitiekaarten.

Nog meer Dalton in ons onderwijs

Elk jaar zetten we stappen om ons Daltononderwijs verder vorm te geven en te verdiepen.

Meer differentiëren in de klas

We hebben steeds meer meertaligen in onze groepen. Dit jaar hebben we ingezet op het aanbieden van ondersteuningsniveau 3. Dit continueren we en willen we doorontwikkelen. Voor de kinderen die meer uitdaging nodig hebben, bieden we op dit moment 1x per week rekentijgers en 1x per week taalmeesters aan. Daarnaast is er op vrijdagochtend de LUX groep met leerlingen van groep 5 t/m 8 die projectonderwijs krijgen. We willen toe naar een aanbod waarbij alle kinderen op hun eigen niveau verder kunnen leren. Dit betekent dat er ook meer aandacht en aanbod voor hoogbegaafde/meerbegaafde leerlingen moet komen.

Verdiepen thematisch werken

We blijven werken aan ons thematisch onderwijs en willen dit verder verdiepen. Parkhurst vindt dat inhoud op geïntegreerde wijze aangeboden moet worden. De wereld doet zich aan kinderen als één geheel voor. Zij noemt dit 'synthetic education'. Feiten worden niet op zichzelf geleerd, maar gezien als delen van een geheel en geïntegreerd met andere disciplines. Veel scholen ontwikkelen hun eigen lessen op het gebied van wereldoriëntatie. Wij hebben gezien onze populatie gekozen voor DaVinci, een methode die om uitwerking vraagt. Wij willen dit uitwerken en steeds meer verankeren in thematisch (omgevings)onderwijs. We starten met het koppelen van rijke teksten aan de thema's van DaVinci.

Wereldburgerschap en brede vorming

Onderdeel van de herstelopdracht was een beleidsplan voor burgerschap te schrijven. Parkhurst ziet de school als een oefenplaats voor burgerschap. Kinderen moeten op school kunnen meepraten, meedenken, meebeslissen, meewerken en initiatief nemen om hun interesses te volgen en gezamenlijke problemen aan te pakken. Door kinderen een stem te geven in hun eigen ontwikkeling, was Helen Parkhurst haar tijd ver vooruit. Dit en de afspraken die in het Kinderrechtenverdrag zijn gemaakt, vormen de basis voor onze opvattingen over brede vorming. De veelheid aan culturele perspectieven op onze school maakt het vanzelfsprekend om het accent te leggen op wereldburgerschap. We halen de wereld binnen de school met onze vakdocenten en samenwerkingspartners van o.a. Technolab, Natuurwijs, MEC, IVN, het lectoraat Natuur & ontwikkeling kind Hogeschool Leiden en Studio Moio. Zij helpen ons allemaal om onderzoekend leren en ontstaansgericht werken (of ervaringsgericht en ontwikkelingsgericht) een plek te geven in ons onderwijs. En we gaan de wereld in met excursies in de rijke leeromgeving die de Leidse regio biedt.

Nieuwe taalmethode

Onze huidige taalmethode is verouderd en we slaan juist de actieve taalproductie die zo belangrijk is om tot begrip te komen, over. Het gevolg is dat onze leerlingen prima technisch kunnen lezen, maar niet begrijpen wat er staat. Er is meer aandacht nodig voor

spreeken en schrijven. Het ligt voor de hand om een koppeling te maken met de thematische benadering van DaVinci wereldoriëntatie. Helaas sluit het gebruiksgemak van DaVinci Taal onvoldoende aan op de behoefte van ons team. Op dit moment gaat onze voorkeur uit naar Taalactief 5. Hier ligt de focus op communicatie wat als bijkomend voordeel heeft dat het een bijdrage levert aan het sociaal-emotionele klimaat op school. Groep 8 doet de laatste drie weken van het schooljaar een pilot. We onderzoeken of deze methode onze thematische aanpak kan ondersteunen of niet. We blijven Snappet gebruiken om spelling te automatiseren.

Meertaligheid

Veel van onze leerlingen zijn meertalig. We hebben een rijke taalomgeving gecreëerd in de kleutergroepen en in de ITK. Het is tijd om ons te oriënteren op de vervolgstappen.

Rekenen

In deze schoolplanperiode willen we ook opnieuw ons rekenonderwijs tegen het licht houden. We zoeken binnen Snappet naar een passende methode en stellen een beleidsplan rekenen op.

Intrinsieke motivatie: plezier in leren

De kunst is om het vragen stellen dat kinderen van nature hebben, verder tot ontwikkeling te brengen. Dat doen we door spelend en onderzoekend leren in ons onderwijs een plek te geven en onze leerlingen steeds meer ruimte te geven voor eigen leervragen. Bij de start van een thema formuleren zij de vragen die ze hebben en in de weken daarop gaan we met hen op zoek naar de antwoorden.

Leren leren

We versterken via Groeikracht niet alleen het samenwerken van de leerkrachten onderling, maar ook met de leerlingen. Leerkrachten zijn essentiële rolmodellen voor het leren van de leerlingen. Leerlingen gaan steeds meer ervaren dat leerkrachten ook leren. Een volgende stap is dat we een heldere doorgaande leerlijn ontwikkelen en gaan werken met groeitaal en het stimuleren van veerkracht en hoge verwachtingen.

Curriculum ontwikkeling Doorlopend aandacht voor plezier in leren en leren leren	
2024-2025	kwaliteitskaarten per vakgebied didactische aanpak
2025-2026	ambitiekaart voor thematisch werken ambitiekaart MB/HB ambitiekaart voor taal-leesbeleid inclusief meertaligheid
2026-2027	nieuwe methode taal ambitiekaart rekenen
2027-2028	nieuwe methode rekenen

4 Kwaliteitsbeleid

De afgelopen jaren hebben we veel energie gestopt in het werken aan een onderzoekende cultuur. Met Groeikracht hebben we een middel gevonden dat ons team een prettige structuur biedt om samen te werken aan collectief vakmanschap. Op Daltonschool Oegstgeest werken wij systematisch en cyclisch. Ieder schooljaar zijn er vaste onderdelen die hier aan bijdragen. Zo houden wij 4 keer per jaar een groepsbespreking om de ontwikkelingen van de groep met elkaar te bespreken. Ook is er 4 keer per jaar een leerlingbespreking waarbij wij dieper ingaan op de individuele leerling. Twee keer per jaar wordt de IEP afgenomen. Leerkrachten voeren kindgesprekken na de afname van Hart & Handen van IEP. De stimulerende en belemmerende factoren van elk kind houden we bij in Leeruniek, evenals de onderwijsbehoeften. De analyses worden 'afgepeld'. We starten op groepsniveau, gaan vervolgens naar het niveau van een instructiegroep en eindigen op individueel niveau. Parnassys is ons leerlingvolgsysteem.

De leerkracht is in de lead, de rol van de IB-er is coachend en het samenwerkingsverband van PPO biedt ondersteuning van diverse experts wanneer het nodig is. De ondersteuningspiramide biedt een overzicht van de vijf stappen in leerlingbegeleiding.

Kwaliteitskaarten

We werken met kwaliteitskaarten om de afspraken per vakgebied te borgen. Daarnaast werken we met ambitiekaarten om de gewenste ontwikkeling te beschrijven.

In schooljaar 2024-2025 is de cyclus van handelingsgericht werken ingevoerd. De komende jaren zullen we investeren in het verhogen van onze analyse-vaardigheden, o.a. via het 4D model en we willen onze differentiatievaardigheden verder ontwikkelen.

We werken intensief samen met het samenwerkingsverband PPO op het gebied van kwaliteitszorg en ondersteuning.

Ambitie kwaliteitszorg	
2024-2025	IB-OPOO cyclus handelingsgericht werken kwaliteitskaarten op orde
2025-2026	start ervaren IB/KC ambitiekaarten formuleren kwaliteitsteam ondersteuningspiramide analyse vaardigheden leerkrachten verbeteren (o.a. 4D) differentiatie-vaardigheden verbeteren
2026-2027	verdiepen
2027-2028	borgen

5 Schoolklimaat

We streven ernaar het gedrag van leerlingen niet simpelweg te stoppen, maar te begrijpen en te begeleiden, met het doel om onderliggende oorzaken aan te pakken en positieve verandering te stimuleren. Dalton vormt de kern van ons pedagogisch handelen, gericht op het ontwikkelen van zelfvertrouwen, empathie en sociale vaardigheden bij onze leerlingen. De Orka methode ondersteunt ons hierin. Door het creëren van een omgeving waar iedereen, vrij van oordeel, zichzelf kan zijn, bevorderen we een cultuur van veiligheid en inclusiviteit. We versterken de verbinding tussen de leerlingen via een actieve leerlingenraad en door groepsoverstijgende activiteiten.

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten. De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en via de website worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid.

Ambitie

Een aanpak die leidt tot regels en afspraken die gedragen worden, die iedereen kent en waar iedereen elkaar op kan aanspreken.

Ambitie: proactief pedagogisch handelen	
2024-2025	IB-ers zijn aandachtsfunctionarissen die het pestbeleid en veiligheidsbeleid coördineren. Ze analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.
2025-2026	update meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling update veiligheidsplan
2026-2027	opstellen kwaliteitskaart proactief pedagogisch handelen om gedragsproblemen te voorkomen.
2027-2028	borgen

6 Partnerschap

6.1 OPOO

Wij zijn van onderwijs, maar we realiseren ons terdege dat de ontwikkeling van kinderen aandacht vraagt van meer dan alleen een leraar. Onze scholen zijn een spil in de wijk; ze zijn

een veilige oefenplaats tussen thuis en de samenleving. Daarnaast zijn we een schakel in een groter geheel: van kinderopvang tot hoger onderwijs. Juist daarom werken we samen met ouders, die hun kind immers het beste kennen en alle relevante (educatieve) partners die, in lijn met de opdracht en de visie van de school, een bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkeling van onze leerlingen. Daarin zullen we niet alleen volgend, maar juist ook agenderend zijn.

- OPOO is proactief en daadkrachtig in de samenwerking met haar partners (denk aan kinderopvang, voortgezet onderwijs of jeugdzorg) op alle niveaus.
- Wij handelen vanuit ieders verantwoordelijkheid in de samenwerking.
- Wij agenderen een duidelijke lijn in de samenwerking, bakenen af en brengen focus aan.
- OPOO betreft en verbindt haar partners.
- OPOO zoekt actief OPOO zoekt actief de samenwerking met ouders.

Samen werken, samen leren en samen leven

Als openbare scholengroep van vier scholen zijn we verantwoordelijk voor het leren van onze leerlingen. Ook ouders collega-scholen en samenwerkingspartners zoals kinderopvangorganisaties spelen een belangrijke rol. Een goede samenwerking met deze omgeving is voor de scholen van OPOO dan ook van groot belang. Binnen OPOO delen we waar mogelijk kennis en ondersteunen we elkaar waar nodig, dagen we elkaar uit om samen te blijven leren. We vinden het essentieel om samen met PABO's en MBO's onze toekomstige collega's op te leiden, te boeien, aan ons te verbinden én te behouden voor het onderwijs. Als OPOO zijn wij verantwoordelijk voor onderwijs, echter, we realiseren ons ook dat we dat niet alleen kunnen. We hebben daarvoor partners nodig die, samen met ons, rondom de leerling staan en een ononderbroken ontwikkeling mogelijk maken...ook als mensen of middelen schaars zijn, kennis niet intern aanwezig is, of het vraagstuk complexer.

De volgende ambities willen we als OPOO in 2027 gerealiseerd hebben:

- Al onze scholen werken samen met relevante ketenpartners om te komen tot een optimaal aanbod voor kinderen. (doorgaande lijn en rijke ontwikkeldag/ rijke schooldag)
- Scholen hebben hun eigen ambities waaruit blijkt dat zij uitgaan van hoge verwachtingen van zowel leerlingen als leerkrachten.
- Alle OPOO-scholen zijn opleidingsscholen: we zien daarnaast onze (LIO-)studenten als volwaardige collega's.
- We hebben een helder beeld van en een duidelijke opvatting over welke (eventueel) benodigde expertise dicht bij de school beschikbaar is
- Alle scholen (en collega's) leren van en met elkaar door opgedane kennis actief te delen, ervaringen uit te wisselen en ontmoetingen tussen scholen en medewerkers te organiseren.
- We faciliteren en stimuleren interne mobiliteit, zodat mensen zich binnen OPOO optimaal kunnen ontwikkelen.
- Alle scholen van OPOO hebben een eigen visie op ouderbetrokkenheid en geven hier uitvoering aan.

6.2 Daltonschool Oegstgeest

Hoe krijgt het partnerbeleid van OPOO gestalte op de Daltonschool Oegstgeest?

LEF

OPOO is lid van het [Leiden Education Fieldlab](#). Doel is om innovatie van het onderwijs in de context van de Leidse regio te stimuleren.

Iedereen een Meester

De Daltonschool Oegstgeest participeert in het leernetwerk 'Anders organiseren' van de stichting '[Iedereen een Meester](#)'.

Sponsorbeleid

Het sponsorbeleid wordt in schooljaar 2025-2026 opgesteld.

Ouders

De driehoeksrelatie tussen ouders, kind en leerkracht vormt de basis van ons Daltononderwijs. Ons doel is om een warme en uitnodigende omgeving te bouwen waarin elke stem gehoord wordt en iedereen zich gewaardeerd voelt, met als uiteindelijk doel het ondersteunen van de educatieve en persoonlijke groei van elk kind. De culturele diversiteit van onze school is een gegeven. Dat betekent dat communicatie veel aandacht behoeft. Naast veel 1:1 contact en oudergesprekken, informeren leerkrachten ouders wekelijks via social schools over wat de groep heeft meegemaakt. De directeur verstuurt een keer per maand een nieuwsbrief. We zijn een pilotschool voor de vertaalfunctie van Social Schools. Ouders kunnen kiezen voor een vertaling in het Arabisch, Duits, Engels, Frans, Oekraïens, Pools, Spaans of Turks.

Elk half jaar doen we een oproep naar de ouders om aan te geven bij welke activiteiten ze kunnen ondersteunen zodat dit zo eerlijk mogelijk georganiseerd wordt. We hebben een actieve Ouderraad die alle feestelijkheden organiseert en een betrokken Medezeggenschapsraad.

Veel van de kinderen die bij ons op school zitten, nemen tussenschoolse opvang (TSO) en buitenschoolse opvang (BSO) af van Stichting Kinderopvang Oegstgeest. De vergoeding voor TSO is - in tegenstelling tot die voor de BSO - helaas niet inkomensafhankelijk. Dat betekent dat een steeds groter deel van onze ouders in de problemen komt. Twee jaar geleden hebben we samen met de Medezeggenschapsraad alternatieven onderzocht voor ons TSO aanbod. De uitkomst is dat we inhoudelijk heel tevreden zijn over de huidige opzet. Daarom helpen we ouders met het vinden van de weg naar de Stichting Leergeld voor de TSO en maken op advies van Jes Rijnland afspraken met de Stichting Leergeld zodat aanvragen voor sport & cultuur bij het Jeugdfonds Sport & Cultuur worden gedaan.

Ambitie:

We hebben een mooie mix aan ouders, die zowel op formele als informele momenten grote betrokkenheid tonen. We willen dat ouders zich onderdeel voelen van de school en dat ze alle partijen die om de school heen staan, kunnen vinden wanneer ze hen nodig hebben.

SKO de Buren

We werken intensief samen met SKO de Buren. We delen onze ruimtes ruimhartig. Er werken twee oud-medewerkers van de SKO op onze school, eerst als onderwijsassistenten en later als leerkrachtondersteuners. Beide hebben aangegeven op termijn de PABO te willen doen. We hebben geïnvesteerd in een gezamenlijk traject om studenten van MBO Rijnland op te leiden als pedagogisch medewerker/onderwijsassistent. Met name op het gebied van VVE en opvoedingsondersteuning liggen er echt kansen om onze samenwerking structureel te verdiepen. We hebben de afgelopen twee jaar een pilot

kunnen doen waarbij pedagogisch medewerkers taalondersteuning in de kleuterklassen hebben gegeven.

Ambitie:

We delen de visie van een rijke schooldag en zetten stappen om onze samenwerking verder te intensiveren.

PABO

We werken ook intensief samen met de PABO van de Hogeschool Leiden. Elk semester ontvangen we studenten van de PABO die bij ons stage komen lopen. OPOO heeft de ambitie om toe te treden tot het netwerk van opleidingsscholen.

Ambitie:

Opleidingsschool worden.

Ambitie: partnerschappen verder uitbouwen	
2024-2025	participeren in LEF
2025-2026	participeren in Iedereen een meester sponsorbeleid vaststellen
2026-2027	ouders: ambitiekaart schrijven
2027-2028	SKO: ambitiekaart schrijven PABO: ambitiekaart schrijven

7 Samenvatting in schema

Ambitie/doel	planning	Acties/aanpak	betrokkenen	evaluatie /indicator en
JAARPLAN	24-25			
herstelopdracht met een voldoende afronden	24-25	basis op orde maken, Plan van aanpak Dalto...	team	nov 26 inspectie bezoek
samenwerken	24-25	start verbetercultuur met Groeikracht	directeur, schoolcoaches	19 sept: Cultuur survey 13 feb: Thermo meter

				9 mei: Baro meter
zelfstandigheid	24-25	Via Groeikracht maken we kennis met de zes principes van hoge verwachtingen, ze zijn verweven in de methodiek.	directeur, schoolcoaches, teamleider, IB	
vrijheid & verantwoordelijkheid	24-25	start kwaliteitsteam start duo's als expertcoaches	directeur, teamleider & IB directeur expertduo's	
reflectie	24-25	ambitie formuleren: reflecteren versterken bij zowel leerlingen als leerkrachten		
effectiviteit	24-25	professionaliseren op Dalton-gebied Waar staan we? Daltonspeelveld Daltonopleiding Daltonboek 5 collega's volgen de Daltonopleiding onderhouden netwerken inzichtelijk maken schoolontwikkeling via schoolplan en MT XL bijeenkomsten	directeur directeur, IB directeur	
verbeterthema's	24-25	thema 1: leesmotivatie thema 2: didactiek	team	
curriculum ontwikkeling	24-25	huidige situatie vastleggen kwaliteitskaarten didactische aanpak per vakgebied	team o.l.v. teamleider	
thematisch werken verbinden aan taal		pilot rijke teksten	leerkrachten 6, 7 en 8	
oriënteren op nieuwe		pilot nieuwe taalmethode	leerkracht 8	

taalaanpak				
kwaliteitszorg	24-25	cyclus handelingsgericht werken kwaliteitskaarten op orde start kwaliteitsteam ondersteuningspiramide analyse vaardigheden leerkrachten verbeteren (o.a. 4D) differentiatie-vaardigheden verbeteren	IB teamleider directeur IB teamleider Irma de Bood EDI coaches	
schoolklimaat	24-25	IB-ers zijn aandachtsfunctionarissen die het pestbeleid en veiligheidsbeleid coördineren. Ze analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.	IB	evaluatie
vergroenen schoolplein	24-25	pilot Geef een boost aan je buitenonderwijs	Kleuterjuffen, Hogeschool Leiden	evaluatie & vervolg traject
partnerschappen	24-25	participeren in LEF	directeur	
JAARPLAN	25-26			
herstelopdracht met een voldoende afronden	25-26	 Plan van aanpak Dalto...	team	nov 26 inspectie bezoek
ITK	25-26	doorstroomprocedure intern verbeteren drie grote uitdagingen: uitstroom Oegstgeestbreed OB-BB opvolger leerkracht		

samenwerken	25-26	leerkrachten: Verbetercultuur uitbreiden methodiek naar IB en MT 5x coaching 4 regiobijeenkomsten Team: ontwikkelkrachtdag (21-01-2026) MT XL verdiepen op samenwerken leerlingen: groepsoverstijgend werken (Da Vinci)	directeur	2 sept: cultuur survey 13 jan: Thermo meter 11 maart: Baro meter
zelfstandigheid	25-26	schrijven van een ambitiekaart hoge verwachtingen	directeur	
vrijheid & verantwoordelijk heid	25-26	coachen leerkrachten door kwaliteitsteam kennis nemen van nieuwe bevoegdheidseisen opleiden duo's expertcoaches	teamleider, IB directeur directeur directeur	
reflectie	25-26	Leerkrachten: verbeteren analyse-vaardigheden Leerlingen: weektaakgesprekken kindgesprekken hart & handen	IB/teamleider leerkrachten	
effectiviteit	25-26	directeur en IB-er volgen de Daltonopleiding twee collega's starten met de opleiding tot daltoncoördinator Dalton is het thema in onze verbetercyclus met Groeikracht (okt-jan) Daltonvisitatie in 2026	directeur/IB daco team directeur/daco teamleider	

		kwaliteitskaarten cyclisch onderhouden & ambitiekaarten opstellen schoolontwikkeling monitoren	directeur kwaliteitsteam	
verbeterthema's	25-26	Op 7 juli stellen we de thema's vast voor 25-26 thema 1 Dalton 17-10 t/m 25-02 thema 2 thematisch werken 25-02 t/m 29-06	team	zo werken wij kaart 1 2
curriculum ontwikkeling	25-26	ambitiekaart voor thematisch werken ambitiekaart MB/HB	teamleider & DaVinci coördinatoren IB	
kwaliteitszorg	25-26	monitoren kwaliteit borgen werken met kwaliteitskaarten en ambitiekaarten	kwaliteitsteam teamleider, ICT en team	
schoonklimaat	25-26	updaten meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling updaten veiligheidsplan	directeur directeur	
partnerschap	25-26	sponsorbeleid vaststellen duurzame netwerken onderhouden Pilot Geef een Boost aan je buitenonderwijs leidt tot plan nieuwe inrichting speelelementen klimmen & wensend zandbak	directeur directie, IB, experts onderbouw, SKO, directeur	
JAARPLAN	26-27			
samenwerken	26-27	verbetercultuur borgen	GKT	

zelfstandigheid	26-27	introduceren hoge verwachtingen als thema verbetercultuur	directeur	
vrijheid & verantwoordelijkheid	26-27	werkwijze kwaliteitsteam verfijnen Opleiden expertcoaches op taal en rekengebied	kwaliteitsteam directeur	
reflectie	26-27	leerkrachten: analyse-vaardigheden verdiepen kinderen leren leren, nieuw rapport/Daltonportfolio	team	
effectiviteit	26-27	nieuwe Daltonthema's die uit de visitatie voortkomen		
verbeterthema's	26-27	vaststellen in jaarbordsessie op 29 juni 2026 thema 1 thema 2		
curriculum ontwikkeling	26-27	ambitiekaart voor taal-leesbeleid inclusief meertaligheid nieuwe methode taal ambitiekaart rekenen	taalexpert taalexpert rekenexpert	
kwaliteitszorg	26-27	borgen	kwaliteitsteam	
schoonklimaat	26-27	opstellen kwaliteitskaart proactief pedagogisch handelen om gedragsproblemen te voorkomen.	IB	
partnerschap	26-27	ouders: ambitiekaart schrijven	directeur	
JAARPLAN	27-28			
samenwerken	27-28	opfrisronde Groeikracht 28-29 voorbereiden	directeur	
zelfstandigheid	27-28	hoge verwachtingen verdiepen	directeur	

vrijheid & verantwoordelijkheid	27-28	nieuwe ontwikkelpunten	directeur	
reflectie	27-28	reflecteren verdiepen	directeur	
effectiviteit	27-28	Dalton thema's	directeur	
verbeterthema's	27-28	vaststellen in jaarbordsessie juni 2027 thema 1 thema 2		
curriculum ontwikkeling	27-28	nieuw beleid rekenen	rekenexpert	
kwaliteitszorg	27-28	verdiepen	kwaliteitsteam	
schoolklimaat	27-28	nieuwe ontwikkelpunten	IB	
partnerschap	27-28	ambitiekaart schrijven: SKO opleidingsschool PABO	directeur	