

Samen verder groeien met Prisma

Schoolplan 2023-2027

Addendum juli 2026



CULTUUR / CHRISTELIJKE IDENTITEIT



Stichting Prisma Almere

Naam school PCB de Olijfboom



Hier logo school plaatsen

Instemming en advies Team	juni 2026
Advies Medezeggenschapsraad	aug 2026
Goedkeuring door College van Bestuur	sept 2026
Vaststelling door Directeur	sept 2026

D.P. & A.W. augustus 2026

Samen verder groeien met Prisma



Inleiding

Dit addendum op het schoolplan is een aanvulling op het Strategisch Beleidsplan (SBP) van Stichting Prisma. Het bestaande schoolplan en het SBP blijven volledig van kracht. In dit addendum brengen we meer focus en concretisering aan voor de komende periode. Daarmee sluiten we aan bij de ontwikkeling van Prisma, de herstelopdrachten van de onderwijsinspectie en de ontwikkelbehoeften van de school.

De komende periode werken we binnen Prisma verder aan een sterke basis voor goed onderwijs. Daarbij richten we ons op:

- goede onderwijskwaliteit in een veilige leeromgeving;
- sterke professionals in een lerende organisatie;
- en een gezonde en goed georganiseerde ondersteuning van de school.

Met dit addendum maken we concreet wat dit betekent voor onze school. We beschrijven niet alleen wat we willen bereiken, maar ook welk gedrag, welke werkwijzen en welke ondersteuning daarbij horen. Zo werken we doelgericht aan verbetering van ons onderwijs en aan de ontwikkeling van leerlingen, medewerkers en organisatie. Daarbij stellen we steeds de volgende vragen:

- Wat doen we concreet anders in de praktijk?
- Hoe wordt dit zichtbaar, merkbaar en meetbaar?
- Welke ondersteuning helpt ons om deze ontwikkeling te realiseren?
- Wat willen we leren en bereiken?

Deze werkwijze vraagt om gezamenlijk eigenaarschap van schoolleiding, medewerkers en teams. Samen werken we aan een professionele kwaliteitscultuur waarin leren, samenwerken en verbeteren centraal staan.

Leeswijzer

Hoofdstuk 1 In dit addendum werkt de school de doelen uit die passen bij de ontwikkelfase van de school en bij de gezamenlijke koers van Prisma. De doelen zijn gekoppeld aan drie centrale thema's:

1. goede onderwijskwaliteit in een veilige onderwijsomgeving;
2. sterke professionals in een lerende organisatie;
3. een gezonde en goed georganiseerde ondersteuning van de school.

Per doel zijn:

- concrete doelen beschreven;
- merkbare en meetbare indicatoren opgenomen;
- voorbeelden van gewenst gedrag uitgewerkt;
- en passende supports (ondersteunende acties en afspraken) toegevoegd.



Naast de concrete uitwerking van de ambities en de doelen, is er een passage toegevoegd met een beschrijving van het personeelsbeleid, professionele ontwikkeling en hoe dit handen en voeten krijgt.

De school gebruikt dit addendum om gericht te werken aan kwaliteitsontwikkeling en om zichtbaar te maken welke stappen worden gezet in de praktijk. Daarmee biedt het document richting aan het team, inzicht voor de medezeggenschapsraad en onderbouwing voor de onderwijsinspectie.

Relatie met het jaarplan

De doelen in dit addendum beschrijven de meerjarige ontwikkeling van onze school. Jaarlijks concretiseren wij deze doelen in het schooljaarplan. Daarin worden de activiteiten, planning, verantwoordelijkheden en evaluatiemomenten beschreven.

Gedurende het schooljaar volgen wij de voortgang via onze kwaliteitscyclus. De opbrengsten daarvan worden gebruikt om de uitvoering van het jaarplan bij te stellen en vormen ook de basis voor de jaarlijkse actualisatie van het schoolplan en dit addendum.

Hiermee vormen het Strategisch Beleidsplan, het addendum op het SBP, het schoolplan, dit addendum en het jaarplan gezamenlijk één doorlopende kwaliteitscyclus.

1. Kwaliteitszorg en kwaliteitsontwikkeling op onze school

Op de Olijfboom werken wij planmatig en cyclisch aan de ontwikkeling van de kwaliteit van ons onderwijs. Daarbij sluiten wij aan bij het kwaliteitszorgsysteem van Stichting Prisma en geven wij op schoolniveau uitvoering aan de gezamenlijke ambities uit het Strategisch Beleidsplan en het addendum daarop.

De ambities uit het Strategisch Beleidsplan zijn vertaald naar schoolspecifieke doelen die passen bij de context, leerlingpopulatie en ontwikkelfase van onze school. Deze doelen vormen de basis voor onze schoolontwikkeling en worden jaarlijks uitgewerkt in het jaarplan.

Wij werken volgens een doorlopende PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act). Dat betekent dat wij:

- Onze ontwikkeldoelen planmatig voorbereiden;
- Deze doelgericht uitvoeren;
- De voortgang systematisch volgen;
- De effecten analyseren;
- Samen reflecteren op de resultaten;
- En waar nodig onze aanpak of doelen bijstellen.

Wij volgen de kwaliteit van ons onderwijs onder andere door:

- Analyses van leeropbrengsten;
- Groeps- en schoolbesprekingen;
- Lesbezoeken en klassenobservaties;
- Kwaliteitsgesprekken;
- Collegiale consultatie;
- Audits en zelfevaluaties;

Samen verder groeien met Prisma



- Veiligheidsmetingen;
- Evaluaties van schoolontwikkeling;
- Managementrapportages.

De schoolleiding bespreekt deze informatie periodiek met het team en met het College van Bestuur. Wanneer blijkt dat doelen onvoldoende worden gerealiseerd, bepalen wij gezamenlijk welke aanvullende ondersteuning, interventies of verbetermaatregelen nodig zijn. Op deze manier vormt kwaliteitszorg niet alleen een verantwoordingsinstrument, maar vooral een gezamenlijke leer- en verbetercyclus.

De kwaliteit van onze kwaliteitszorg wordt uiteindelijk zichtbaar in de ontwikkeling van onze leerlingen. Daarom beoordelen wij de voortgang van onze doelen niet alleen op de uitvoering van activiteiten, maar vooral op het effect dat deze hebben op het leren, de ontwikkeling, het welbevinden en de kansen van leerlingen.

Het schoolplan, dit addendum, het jaarplan, de managementrapportages, kwaliteitsgesprekken, lesbezoeken, audits en evaluaties vormen gezamenlijk één samenhangend kwaliteitszorgsysteem waarin strategie, uitvoering, monitoring, evaluatie en verbetering voortdurend met elkaar verbonden zijn.

2. Professionalisering en personeelsbeleid

Wij geloven dat de kwaliteit van ons onderwijs begint bij de kwaliteit van onze professionals. Daarom verbinden wij de ontwikkeling van medewerkers direct aan de ontwikkeling van het onderwijs.

Professionalisering is voor onze school geen verzameling losse scholingsactiviteiten, maar een doelgericht en cyclisch proces waarin medewerkers gezamenlijk werken aan de verbetering van hun professionele handelen en daarmee aan de ontwikkeling van leerlingen.

Binnen onze school krijgt professionele ontwikkeling onder andere vorm door:

- Teamscholing;
- Professionele leergemeenschappen;
- Collegiale consultatie;
- Lesbezoeken;
- Coaching;
- Ontwikkel- en voortgangsgesprekken;
- Begeleiding van startende medewerkers;
- Gezamenlijke reflectie op onderwijsresultaten;
- Kennisdeling binnen en buiten de school.

Wij verwachten dat nieuwe kennis en vaardigheden zichtbaar worden in het dagelijks handelen in de klas. Daarom verbinden wij scholing steeds aan toepassing in de praktijk, gezamenlijke reflectie, feedback en evaluatie van de effecten op het leren van leerlingen.

Vanuit de Prisma-visie op **Goed Werk** ontwikkelen medewerkers hun vakmanschap **excellent, ethisch en energiek**. Dat betekent dat professionals niet alleen beschikken over actuele

Samen verder groeien met Prisma

kennis en vaardigheden, maar ook verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling, samenwerken aan verbetering en rekenschap afleggen over de kwaliteit van hun handelen.

De schoolleiding ondersteunt deze ontwikkeling door observaties, coaching, ontwikkelgesprekken en gezamenlijke reflectie op de schooldoelen. De professionele ontwikkeling van medewerkers wordt gevolgd binnen de kwaliteitscyclus en de gesprekkencyclus van Prisma en vormt daarmee een integraal onderdeel van onze kwaliteitszorg.

Zo bouwen wij aan een professionele cultuur waarin medewerkers, teams en schoolleiding gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor duurzaam goed onderwijs.

3. Herformulering doelen schoolplan

AMBITIE 1 – In Stichting Prisma wordt kwalitatief goed onderwijs gegeven vanuit een hoge verwachting in een rijke leeromgeving. We hebben de basis op orde.

De scholen van Stichting Prisma voldoen aantoonbaar aan de basiskwaliteit voor kwalitatief goed onderwijs. Zij bieden een veilige, stabiele en voorspelbare leeromgeving waar kinderen duurzaam tot ontwikkeling komen. De onderwijsvisie van Prisma, het kader van inspectie van het onderwijs en de Almeerse Norm voor basisondersteuning zijn hiervoor het uitgangspunt. Dit is zichtbaar in het handelen in de school.

Doel 1 – Hoge en ambitieuze opbrengsten voor de basisvaardigheden

Het versterken van de basisvaardigheden vormt de kern van ons onderwijs op de Olijfboom. Wij geloven dat ieder kind tot hoge prestaties kan komen wanneer er gewerkt wordt vanuit hoge verwachtingen, een rijk en gestructureerd onderwijsaanbod en een veilige leeromgeving. We richten ons doelgericht op de kerngebieden. Door onderwijs aan te bieden via het Expliciete Directe Instructiemodel (EDI), heldere lesdoelen en zichtbare stappenplannen, geven we leerlingen grip op hun eigen leerproces. Wij stemmen instructie, verwerking en verlengde instructie of verrijking af op specifieke onderwijsbehoeften van het kind.

Meetbaar

- **Referentieniveaus doorstroomtoets (groep 8):** Minimaal 95% van de leerlingen behaalt niveau 1F en minimaal 75% behaalt niveau 2F/1S voor lezen. Voor rekenen geldt minimaal 90% 1F en 50% niveau 1S/2F. Voor taalverzorging geldt minimaal 95% 1F en 60% 2F.
- **LVS-volgsysteem:** Minimaal 80% van de leerlingen scoort conform of boven de verwachte eigen groeilijn (Cito / Leerling in Beeld) op M- en E-toetsen.
- **Methodegebonden toetsen:** Minimaal 85% van de leerlingen scoort voldoende of goed op de methodegebonden blok- en weektoetsen.
- **Differentiatie op de werkvloer:** In 100% van de groepsplannen en klassenbezoeken is zichtbaar dat er structureel op minimaal 3 niveaus (verlengde instructie, basis en verrijking) gedifferentieerd wordt tijdens de verwerking en instructie.

Samen verder groeien met Prisma



Merkbaar

- **In de klas:** Leerlingen werken doelgericht, maken actief gebruik van de weektaak en weten welke vaardigheid of strategie ze oefenen (zoals begrijpend lezen of rekenstrategieën) en werken op een niveau dat past bij hun onderwijsbehoefte.
- **Bij leerkrachten:** Er wordt gewerkt met het EDI-model (Expliciete Directe Instructie), heldere lesdoelen, zichtbare stappenplannen en een eenduidige doorgaande lijn in klassenmanagement en differentiatie in instructietijd en verwerkingsstof.
- **Bij ouders:** Ouders ontvangen tijdens rapport- en kindgesprekken duidelijke informatie over de voortgang op de basisvaardigheden van hun kind.

Te oefenen gedrag

- *Als ik een instructie start, dan benoem en activeer ik het concrete lesdoel en controleer ik de begripsvorming via wisbordjes of beurtstokjes bij alle leerlingen en verdeel ik de groep gericht in instructie- en verwerkingsniveaus.*
- *Als uit de toets- of lesanalyse blijkt dat een leerling of groepje achterblijft op een basisvaardigheid, dan plan ik binnen één werkdag een gerichte verlengde instructie of pre-teaching of verdiepende verrijkingsstof moment in.*

Met deze support:

- *Begeleiding door de Intern Begeleider (IB) / Kwaliteitscoördinator bij het analyseren van de LVS-gegevens*
- *Versterking en nascholing op het gebied van EDI en het effectief inzetten van reken- en leesstrategieën en didactische vaardigheden voor effectieve differentiatie in de klas.*
- *Beschikbaarheid van passende onderwijsmaterialen en digitale verwerkingssoftware.*

Doel 2 – Optimale cyclus van HGW ('Zicht op Ontwikkeling')

Op de Olijfboom stemmen we ons onderwijsaanbod optimaal af op wat onze leerlingen nodig hebben om te kunnen groeien. Dit doen we door te werken volgens de uitgangspunten van Handelingsgericht Werken (HGW) en ons proces van 'Zicht op Ontwikkeling'. We doorlopen gestructureerd en cyclisch de stappen van waarnemen, begrijpen, plannen en uitvoeren. Door toetsresultaten, methodegegevens en dagelijkse observaties grondig te analyseren en te visualiseren op onze datamuren, krijgen we scherp in beeld welke ondersteuningsbehoefte de groep en individuele leerlingen hebben. In de groeps- en leerlingbesprekingen met de kwaliteitscoördinator reflecteren we op het effect van ons handelen en stellen we doelen en groepsplannen bij.

Meetbaar

- **HGW-cyclus / Zicht op Ontwikkeling:** 100% van de groepen doorloopt de volledige HGW-cyclus (plannen, uitvoeren, evalueren en observeren) cyclisch gedurende het schooljaar.
- **Datamuur & Groepsplannen:** 100% van de groepen heeft na de toetsperiodes (M en E) een bijgewerkte datamuur en geëvalueerd groepsoverzicht/plan.
- **Groepsbesprekingen:** 100% van de geplande groepsbesprekingen (2 keer per jaar) tussen leerkrachten en kwaliteitscoördinatoren/IB vindt aantoonbaar plaats volgens de jaarplanning.

Samen verder groeien met Prisma

Merkbaar

- **Eigenaarschap & Doelgerichtheid:** De leerkracht heeft een helder overzicht van de ondersteuningsbehoefte en specifieke doelen van alle leerlingen in de groep.
- **Cultuur:** In de teamkamer en tijdens overleggen wordt op basis van data en observaties gesproken over het onderwijsaanbod en de afstemming op de ondersteuningsbehoefte van iedere leerling.

Te oefenen gedrag

- *Als de M- of E-toetsen zijn afgenomen, dan analyseer ik binnen twee weken de resultaten, werk ik mijn datamuur bij en bereid ik de groepsbespreking voor.*
- *Als ik mijn onderwijsaanbod en groepsplan opstel of aanpas, dan formuleer ik concrete en behaalbare doelen die aansluiten bij de specifieke ondersteuningsbehoefte van de leerlingen.*

Met deze support:

- *Tijd in de jaarplanning/jaartaak voor het analyseren, opstellen en evalueren van de HGW-groepsplannen.*
- *Coaching/begeleiding door de IB op de HGW-cyclus en de kwalitatieve analyse van de LVS-data*
- *Handreikingen, formats en systemen ter ondersteuning van de HGW-cyclus en data-analyse*

Doel 3 – Borgen van een veilige, inclusieve en pedagogisch sterke schoolomgeving

Een veilige, inclusieve en voorspelbare schoolomgeving is de basisvoorwaarde voor kinderen om tot leren en ontwikkeling te komen. Op de Olijfboom bouwen we met ons hele team aan een krachtig pedagogisch klimaat waarin ieder kind en iedere medewerker zich gezien, gewaardeerd en veilig voelt. De Kanjertraining vormt hierbij de rode draad voor ons sociaal-emotioneel onderwijs, onze preventieve aanpak en het hanteren van gedrag. We hanteren een gemeenschappelijke Kanjertaal, zetten aan de start van het schooljaar gericht in op de Gouden Weken en zorgen voor duidelijke structuren en afspraken in de klassen, de gangen en op het schoolplein.

Meetbaar

- **Veiligheidsbeleving:** De tevredenheid op het gebied van sociale veiligheid (gemeten via Kanvas / veiligheidsmonitor) is gemiddeld minimaal een 8,0 bij leerlingen, ouders en leerkrachten.
- **Licenties:** 100% van de groepsleerkrachten beschikt over een geldige Kanjertraining-licentie (of volgt de licentietraining in de eerste twee jaar).
- **Anti-pestcoördinator:** Borgen van een anti-pestcoördinator als centraal aanspreekpunt voor leerlingen en ouders.

Merkbaar

Samen verder groeien met Prisma



- **Pedagogisch klimaat:** Er heerst rust, duidelijkheid en structuur in de gangen, op het schoolplein en in de klassen. De Kanjertaal (petten, afspraken) en de Gouden Weken worden actief ingezet en geëvalueerd.
- **Interactie:** Leerlingen spreken elkaar op een opbouwende manier aan bij conflicten en passen de aangeleerde Kanjervaardigheden toe.

Te oefenen gedrag

- *Als er grensoverschrijdend of onveilig gedrag plaatsvindt, dan grijp ik direct in met de Kanjertaal en doorloop ik de vaste interventiestappen (vertrouwen, helpen, stop zeggen).*
- *Als ik merk dat de groepsdynamiek onder druk staat of er spanningen zijn, dan plan ik binnen 24 uur een extra Kanjerles of klasvergadering in.*

Met deze support:

- *Inzet van de Kanjercoördinator / Anti-pestcoördinator voor afstemming, observaties en coaching op de werkvloer.*
- *Opfriscursussen/herhalingstraining Kanjertraining voor het hele team tijdens een studiedag.*
- *Gebruik van het digitale Kanjersysteem (Kanvas) voor de monitoring van de sociaal-emotionele ontwikkeling.*

AMBITIE 2 – In Prisma is de basis op orde met professionals in een lerende en een realiserende omgeving.

Professionals binnen Prisma handelen vanuit een gedeelde visie op leren, gedrag en het organiseren van leren. Vanuit deze visie werken we doelgericht aan sterk professioneel handelen en aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van ons onderwijs en onze organisatie. Daarbij zoeken we bewust naar een goede balans tussen leren en realiseren en krijgt ontwikkeling betekenis in zichtbaar handelen en merkbare resultaten in de praktijk.

De visie van Prisma op Goed Werk inspireert professionals om hun vakmanschap excellent, ethisch en energiek vorm te geven. We hebben hoge verwachtingen van onze medewerkers en creëren vanuit goed werkgeverschap de voorwaarden om hen optimaal tot ontwikkeling te laten komen. Professionele ontwikkeling zien we als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerkers, teams, scholen en organisatie.

Binnen Prisma versterken scholen en bestuur elkaar door professionele samenwerking, kennisdeling en gezamenlijke ontwikkeling. Daarbij zetten we onder andere netwerken, intervisie en professionele leergemeenschappen in. Voor lesgevende professionals hanteren we een gedeeld en herkenbaar beeld van kwalitatief goed leerkrachthandelen. Dit vertalen we naar concrete, merkbare en meetbare kwaliteitsdoelen, zodat professionals weten wat van hen verwacht wordt en hoe zij zich verder kunnen ontwikkelen.

Doel 4 – Verdiepen van de kwaliteitsstructuur van Stichting leerKRACHT ("Samen elke dag een beetje beter")

Op de Olijfboom werken we samen aan continue onderwijsverbetering volgens de methodiek van Stichting leerKRACHT. Vanuit ons motto "Samen elke dag een beetje beter" creëren we een

Samen verder groeien met Prisma

cultuur waarin eigenaarschap en samenwerking centraal staan. Door middel van wekelijkse bordsessies vertalen wij onze school- en onderwijsdoelen naar concrete, kortcyclische verbeteracties op de werkvloer. Onderlinge lesbezoeken, collegiale consultatie en gezamenlijke lesontwerpen stellen ons in staat om bij elkaar in de klas te kijken en direct van en met elkaar te leren. Aan het einde van elke verbeterperiode reflecteren we via retrospectives kritisch op de resultaten, betrekken we actief de stem van onze leerlingen en sturen we wendbaar bij waar dat nodig is. Zo bouwen we aan een veilige en open professionele leercultuur waarin doelen niet alleen geformuleerd, maar ook daadwerkelijk gerealiseerd worden.

Meetbaar

- **Bordsessies op leerlingdoelen:** 100% van het team voert wekelijks een bordsessie uit waarin minimaal 80% van de geformuleerde doelen direct gericht is op concrete leeropbrengsten of lesverbetering.
- **Lesbezoeken & Consultatie:** Elke leerkracht neemt minimaal 3 keer per schooljaar deel aan een collegiaal lesbezoek inclusief voor- en nagesprek, gekoppeld aan de actieve verbeterdoelen op het bord.
- **Retrospectives, Heroverweging & Stem van de leerling:** Elke periode sluit af met een retrospective waarin ook het behalen van doelen wordt geëvalueerd. Bij het niet behalen van doelen vindt heranalyse plaats en worden vervolgacties vastgelegd. De stem van de leerling wordt minimaal 2 keer per jaar actief meegenomen in dit verbeterproces in een leerlingarena.

Merkbaar

- **Eigenaarschap & Wendbaarheid:** Het team formuleert zelf concrete verbeteracties op het bord en pakt deze in korte periodes (1-3 weken) op. Wanneer een actie of doel niet het gewenste effect heeft, wordt dit open besproken en wendbaar bijgestuurd zonder oordeel. De directie ziet er op toe.
- **Openheid & Veiligheid:** Er is een open feedbackcultuur waarin leerkrachten bij elkaar in de klas kijken, elkaar versterken in hun vakmanschap en obstakels of niet-geslaagde acties durven te delen als leermoment.



Te oefenen gedrag

- *Als wij een gezamenlijk verbeterdoel vaststellen op het leerKRACHT-bord, dan koppel ik hier direct minimaal één behapbare actie aan die ik binnen 14 dagen aantoonbaar uitvoer.*
- *Als een voorgenomen actie niet is gelukt of niet het gewenste resultaat heeft opgeleverd, dan breng ik dit in tijdens de bordsessie, analyseren we samen de oorzaak en formuleren we direct een nieuwe, alternatieve actie.*
- *Als uit de retrospective blijkt dat een doel na de gestelde periode niet is gehaald, dan onderzoeken we de onderliggende belemmering (bijv. haalbaarheid, hulpmiddelen of aanpak), stellen we het doel bij en/of kiezen we een nieuwe/scherpere invalshoek.*
- *Als ik bij een collega op lesbezoek ga, dan observeer ik enkel op de vooraf afgesproken kijkvraag en geef ik binnen 24 uur opbouwende, concrete feedback volgens de feedbackregels.*

Met deze support:

- *Facilitering van tijd/vervanging voor het uitvoeren van collegiale lesbezoeken, voor- en nagesprekken en retrospectives.*
- *Ondersteuning en sturing door de leerKRACHT-coaches / schoolleiding, inclusief begeleiding bij het herformuleren van doelen/acties als een traject stagneert.*
- *Goed ingerichte ruimtes/borden voor de bordsessies.*

Doel 5 – Continue professionalisering van didactisch handelen en vakmanschap (EDI als doorgaande lijn)

Onderwijskwaliteit valt of staat met het didactisch handelen van de leerkracht voor de klas. Op PCB de Olijfboom zetten we in op het continue versterken van ons vakmanschap vanuit een eenduidige, schoolbrede didactische visie. Het Expliciete Directe Instructiemodel (EDI) vormt hierbij onze gemeenschappelijke taal en de basis voor alle instructies in de groepen 1 tot en met 8. Door middel van een doelgerichte jaargesprekkencyclus, professionele coaching-on-the-job en collegiale lesobservaties reflecteren we voortdurend op ons lesgeven.

Meetbaar

- **Professionaliseringsplan:** 100% van de leerkrachten stelt jaarlijks in de jaargesprekkencyclus persoonlijke professionaliseringsdoelen vast (gekoppeld aan het schoolplan) middels een POP.
- **Doorlopend EDI-traject:** 100% van de groepen borgt de vaste EDI-fases (zoals doelbenoeming, activering van voorkennis, expliciete instructie en controle van begripsvorming) om een eenduidige, schoolbrede doorgaande instructielijn te realiseren.

Merkbaar

- **Schoolbrede doorgaande lijn (EDI):** Het EDI-model is zichtbaar en merkbaar verankerd in alle groepen. Leerlingen ervaren dezelfde heldere structuur, voorspelbaarheid en didactische aanpak van groep 1 tot en met 8.

Samen verder groeien met Prisma



- **Coaching & Ontwikkeling:** Leerkrachten benutten de didactische coach actief om hun instructievaardigheden te verfijnen. Er is sprake van een veilige leercultuur waarin lesobservaties en feedback direct leiden tot lesverbetering.
- **Kennisdeling:** Geleerde inzichten uit scholing, coaching en expertgroepen worden gestructureerd gedeeld tijdens werkmomenten.

Te oefenen gedrag

- *Als ik een instructie voorbereid en geef, dan pas ik de vaste EDI-stappen toe conform onze schoolbrede doorgaande lijn en controleer ik de begripsvorming bij alle leerlingen (bijv. via wisbordjes).*
- *Als ik een coachingsmoment heb met de didactische coach, dan formuleer ik vooraf één concrete didactische leerkrachtvraag en pas ik de ontvangen adviezen binnen één week aantoonbaar toe in mijn lessen.*
- *Als ik tijdens een les vastloop op een didactisch onderdeel of klassenmanagement, dan vraag ik binnen dezelfde week de didactische coach, een collega of de IB'er om mee te kijken en gericht advies te geven.*
- *Als een voorgenomen didactische actie niet het gewenste effect heeft op de betrokkenheid of opbrengsten, dan breng ik dit in bij de didactische coach/bordsessie om samen naar een alternatieve aanpak te kijken.*

Met deze support:

- *Inzet van de didactische coach (1x per week) voor coaching-on-the-job, lesobservaties, pre-teaching en gerichte feedback op de doorgaande lijn van EDI.*
- *Coaching door de IB, taakspecialisten (rekenen/taal/Kanjer) of externe experts bij specifieke ondersteuningsbehoeften.*
- *Beschikbaarheid van het individuele en teambrede scholingsbudget en EDI-kijkwijzers/kwaliteitskaarten ter ondersteuning van de doorgaande lijn.*

AMBITIE 3 - In Prisma is de basis op orde met integraal HR- en financieel beleid, ondersteund door een goed georganiseerd stafbureau.

De organisatie van Prisma is bestuurbaar en in control, doordat de HR-processen, de financiële sturing en de bedrijfsvoering als geheel op orde zijn en in samenhang functioneren. Stichting Prisma realiseert financieel gezonde, veilige en toekomstbestendige scholen, waarbij beleidskeuzes aantoonbaar bijdragen aan onderwijskwaliteit, goed werkgeverschap, continuïteit en een stabiele leer- en werkomgeving.

Het stafbureau biedt daarbij professionele, duidelijke en proactieve ondersteuning en functioneert als een deskundig expertisehuis dat directeuren ondersteunt, adviseert en ontzorgt. Door heldere kaders, betrouwbare managementinformatie en integrale samenwerking kunnen directeuren HR-, kwaliteits-, organisatorische en financiële vraagstukken vertalen naar de schoolpraktijk en zich richten op hun pedagogische en onderwijskundige opdracht.

Samen verder groeien met Prisma



Vanuit de portefeuilles HR, financiën, onderwijskwaliteit en bedrijfsvoering werken we integraal aan thema's zoals formatie, begroting, strategische personeelsplanning, digitalisering, informatiebeveiliging, professionalisering, goed werkgeverschap en duurzame organisatieontwikkeling. Dit werkt ook door in ons systeem van kwaliteitszorg.

Doel 6 – Vastleggen en borgen van kwaliteitskaarten en zo-werken-wij kaarten

Op PCB de Olijfboom bouwen we aan een professionele schoolcultuur waarin helderheid, rust en voorspelbaarheid centraal staan. Om de kwaliteit van ons onderwijs en ons handelen te borgen, leggen we onze gemaakte afspraken over didactiek, pedagogiek, klassenmanagement en praktische schoolprocessen vast in duidelijke 'kwaliteitskaarten' en 'zo-werken-wij'-kaarten. Deze kaarten vormen ons gezamenlijke fundament en een herkenbare doorgaande lijn van groep 1 tot en met 8. Ze bieden steun aan ons dagelijks handelen, dienen als verplicht uitgangspunt bij de begeleiding en inwerking van nieuwe en invallende collega's, en zorgen ervoor dat leerkrachten vanuit dezelfde hoge verwachtingen en eenduidige afspraken werken

Meetbaar

- **Borging:** 100% van de afgesproken kwaliteitskaarten (bijv. EDI, klassenmanagement, rekenen, begrijpend lezen, burgerschap) is geactualiseerd en toegankelijk voor het hele team.
- **Nieuwe medewerkers:** 100% van de nieuwe medewerkers doorloopt het inwerkprogramma op basis van de kwaliteitskaarten in het eerste kwartaal.

Merkbaar

- **Eenduidigheid:** Er is rust en voorspelbaarheid op de hele school; leerkrachten handelen volgens dezelfde duidelijke afspraken en protocollen (zo-werken-wij kaarten en kwaliteitskaarten)
- **Inwerken:** Nieuwe en invallende leerkrachten kunnen snel en effectief draaien doordat afspraken helder en praktisch vastliggen.

Te oefenen gedrag

- *Als we als team een nieuwe afspraak maken over onze werkwijze, dan leggen we deze direct vast op de betreffende kwaliteitskaart of zo-werken-wij kaart en agenderen we een evaluatie over 3 maanden.*
- *Als ik een nieuwe collega of invaller inwerk of begeleid, dan neem ik de kwaliteitskaarten/ zo-werken-wij kaarten als verplicht uitgangspunt bij de afstemming en evaluatie*

Met deze support:

- Centrale, digitaal goed toegankelijke plek voor alle kwaliteitskaarten (SharePoint).
- Tijd gereserveerd in de jaarplanning voor periodieke evaluatie en herziening van de kaarten

Doel 7 – Bevorderen van duurzame inzetbaarheid, werkplezier en gerichte werkdrugaanpak

De kwaliteit van ons onderwijs staat in rechtstreekse verbinding met het welzijn, de vitaliteit en het werkplezier van onze medewerkers. Vanuit de Prisma-visie op *Goed Werk* en goed

Samen verder groeien met Prisma

werkgeverschap creëren we op de Olijfboom een veilige, professionele en ondersteunende werkomgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen, hun grenzen durven aan te geven en regie hebben over hun eigen werk-privébalans.

Meetbaar

- **Ziekteverzuim:** Het ziekteverzuim op schoolniveau blijft onder het streefpercentage van maximaal 4,5% per jaar en langdurig verzuim wordt actief en preventief begeleid.
- **Medewerkerstevredenheid:** Uit het tweejaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) blijkt voor de thema's *werkdruk/werkbelasting* en *werkplezier* een gemiddelde score van minimaal een 7,5.
- **Gesprekkencyclus:** 100% van de teamleden heeft jaarlijks een voortgangs-/jaargesprek waarin welzijn, professionele ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en de balans tussen belasting en belastbaarheid expliciet aan bod komen.
- **Bestedingsplan werkdrukmiddelen:** 100% van de toegewezen werkdrukmiddelen wordt jaarlijks in afstemming met het team en met instemming van de (P)MR vastgesteld, uitgevoerd en geëvalueerd.

Merkbaar

- **Open professionele cultuur:** Er heerst een veilige en transparante overlegcultuur waarin werkdruk, energiegevers en energievreters openlijk besproken worden zonder oordeel.
- **Effectieve inzet van middelen:** Werkdrukmiddelen worden voelbaar en gericht ingezet op de werkvloer (zoals extra klassenassistentie, administratieve verlichting of roostervrije voorbereidingstijd), wat leidt tot merkbare verlichting van de dagelijkse taken.
- **Eigenaarschap & Balans:** Medewerkers ervaren regie over hun eigen jaartaak en werkzaamheden en weten waar zij terecht kunnen voor ondersteuning, coaching of tijdelijke prioriteitenstelling.

Te oefenen gedrag

- *Als ik merk dat mijn werkdruk of werkbelasting structureel te hoog wordt of mijn energiebalans onder druk staat, dan maak ik dit binnen één week bespreekbaar met mijn leidinggevende om samen te kijken naar herprioritering, takenverlichting of ondersteuning.*
- *Als we als team of bouw nieuwe plannen, projecten of werkafspraken maken, dan toetsen we van tevoren expliciet de haalbaarheid en impact op de jaartaak en schrappen we waar nodig verouderde of minder effectieve taken.*

Met deze support:

- *Doelgerichte inzet van de werkdrukmiddelen voor de ondersteuning in de klassen en de verlichting van organisatorische en administratieve taken.*
- *Een helder uitgewerkte jaartaak en een transparante jaarplanning met reële voorbereidings- en overlegtijden.*

Samen verder groeien met Prisma

