

**samen**  **leren leven**

Schoolplan 2023-2027

## Inhoudsopgave Schoolplan

0. Voorwoord
1. Onze opdracht – Ambitie Identiteit openbaar onderwijs
2. Ambitie Onderwijs
3. Ambitie Kwaliteit en ondersteuning
4. Ambitie Personeel
5. Ambitie Organisatie
6. Ambitie samenwerking met onze omgeving: Partners

## Bijlagen beleid en afspraken

1. Onderwijskundig beleid
2. Kwaliteitsbeleid
3. Personeelsbeleid
4. Sponsorbeleid
5. Lijst met documenten waarnaar verwezen wordt

## 0 Voorwoord

Een schoolplan maken is een vormende activiteit. Ons proces werd gekleurd door mooie gesprekken over goed onderwijs en groei. Hoe leiden en ondersteunen wij de groei van onze leerlingen zo optimaal mogelijk? Hoe zorgen wij voor een stevige basis en prikkelen we creativiteit? Voor u ligt het resultaat van deze gesprekken. Een ambitieus plan voor onze school, medewerkers en leerlingen. De komende jaren zal dit plan richting geven aan onze keuzes. Het bepaalt wat we doen en wat we niet doen. Ten einde onze missie te verwezenlijken: Samen Leren Leven. Na een koersproces van De Mare hebben wij op schoolniveau de waarden en ambities van De Mare vertaald naar onze schoolpraktijk.

In dit document leest u onze ambities voor de komende jaren. Een praktische vertaling van deze doelen naar de werkvloer, het 'hoe' wordt jaarlijks uitgewerkt in ons jaarplan.

Het schoolplan is onderdeel van onze kwaliteitscyclus voor de komende vier jaar. Wij zullen het plan jaarlijks evalueren met het team, de MR en onze bestuurder. Dit plan is de basis voor ons jaarplan en daarin ook jaarlijks geëvalueerd. In het proces voor een volgend schoolplan wordt ook dit schoolplan als geheel geëvalueerd.

Veel leesplezier gewenst.

Team De Wijje

## 1. Onze opdracht – Samen Leren Leven

Basisschool De Wijje is onderdeel van stichting De Mare. Stichting De Mare is een bestuur met 7 openbare basisscholen in Salland, waar goed onderwijs, ambitie en trots de boventoon voeren. De basisscholen staan in de gemeente Olst-Wijhe en Raalte. Als de Mare ontlent ons bestaansrecht aan de openbare identiteit van onze scholen. Onze overtuiging ligt in het bieden van kansen. Gelijkwaardigheid begint bij het vermogen om je te verplaatsen in de ander. Het is belangrijk dat kinderen op school leren dat we van elkaar mogen verschillen en dat de één niet beter is dan de ander. Iedereen moet op school in vrijheid en veiligheid zichzelf kunnen zijn. Deze levenshouding verbindt de scholen van De Mare. Hieronder worden de kernwaarden van de Mare medewerkers toegelicht. In het schoolplan leggen we de verbinding tussen de koers van De Mare en de doelen van De Wijje.

### Kernwaarden De Mare:

#### Vrijheid

Neem je eigen ervaringen mee en maak het verschil voor kinderen en voor jezelf. Iedere dag kun je opnieuw inkleuren, voor het kind, je collega, jezelf. Proberen, niet goed niet fout, biedt ruimte. Neem de vrijheid om feedback en complimenten te geven. Maak keuzes. Laat jezelf meer zien. Zoek de ander op in je omgeving. Jij staat aan het roer. Nu.

#### Ontmoeting

Jij bent een Maker van De Mare. Ken jij de andere makers (kinderen-medewerkers-ouders)? Omdat we allemaal werken aan dat ene doel (ontwikkeling en geluk van het kind) denken we over veel dezelfde onderwerpen na. Door elkaar vaker op te zoeken kun je je gedachtes (dromen) sneller verder brengen. Ik ben nieuwsgierig naar je. Betrokkenheid is de basis voor ieder kind, ieder mens; zonder betrokkenheid kom je niet tot leren. Dat start met ontmoeten. Het vraagt en levert aan beide kanten respect en waardering op; de start van een nieuw idee, een gevoel van er mogen zijn. Als voorbeeld voor samenleven later, is school nu vaak dé plek voor ontmoeting en verbinding. Op school ontmoet je de hele wereld. Nodig anderen uit waarmee je samen de kinderen en jezelf verder brengt. Het zal verrassende inzichten opleveren. Ont-moet nu.

#### Lef

Als we ons durven te laten zien, leren we elkaar kennen. Medewerkers en kinderen die met en van elkaar leren stuwden ons onderwijs naar een hoger plan, van onderaf. Laten het voorbeeld zien. Het handige is: je bent zelf eigenaar van jouw leerproces. Door inspiratie en verhalen met elkaar te delen doen we dat. De kwaliteit van ons onderwijs vraagt om deskundigheid. Om communicatie en elkaar aanspreken. Durf je buiten de gebaande paden te denken? Je vrijheid in te zetten? Bekijk de persoon voor je aandachtig en realiseer je dat jij een groot verschil in een mensenleven kunt maken. Start nú.

## Gelijkwaardig

Jij bent welkom. Je bent anders dan ik en welkom bij De Mare. Hier is het veilig en warm. Er is ruimte voor groei en vooral: er is ruimte voor jou. Elk zijn we van gelijke waarde, samen zijn we meer. Oordeel? Laten we het liefst varen. We leven voor. Geven een duwtje in de goede richting. Door verwachtingen, feedback en complimenten kunnen we de lat gezond hoog leggen. Voor gelijkwaardige onderwijskansen voor alle kinderen is soms meer nodig. Wees creatief. Betrek anderen. Reageert iemand niet zoals gewenst? Stop met het bedenken van regels; ontdek de diepere drijfveren van de ander. Creëer zelf dat goede gesprek.

### 1.1. Beschrijving van de school

Basisschool De Wijje is ontstaan uit een fusie van twee basisscholen, De Peperhof en De Tellegen. De school staat in midden in een gemêleerde woonwijk en kent een gevarieerde populatie; een mini-maatschappij. Met ongeveer 150 leerlingen leren we dagelijks wat leven is. Onze openbare identiteit geven wij vorm door nieuwsgierigheid naar het verhaal van de ander en een open houding naar alle meningen. Dit doen wij met een bevlogen team bestaande uit ongeveer veertien personen, waarvan veel mannen en fulltimers.

### 1.2. Visie school

Wij zien het als onze maatschappelijke opdracht om kinderen kennis en vaardigheden te leren waardoor zij zichzelf optimaal ontwikkelen. Een **stevige basis** voor ieder kind is ons doel; cognitief, creatief en sociaal-emotioneel. Ook **ontdekken** we met de leerlingen de wereld. We leren hun een wereldburger te zijn in de huidige maatschappij. Dit doen wij **samen**. Ieder op zijn eigen plek en met zijn eigen verantwoordelijkheden. Samen leren leven.

#### Stevige basis

Samen op weg gaan voor de ontdekkingsstocht die leidt naar optimale ontwikkeling betekent allereerst een goede relatie, veiligheid door structuur en openheid. Onze aanpak legt een **stevige basis** voor ons pedagogisch klimaat. Ons team zet een klimaat neer waarin gelijkwaardigheid, duidelijkheid, rust en vertrouwen gerealiseerd zijn. Een vertrouwde omgeving waar je gezien en gekend wordt. Een prachtig uitgangspunt om te ontdekken wie je bent en wil zijn.

Vaardigheden en talenten kun je goed ontwikkelen vanuit een **stevige basis** op de vakken taal, rekenen, lezen, schrijven en burgerschap. Wij bieden daarom een gestructureerd en stevig ochtendprogramma aan. Wij geloven dat kinderen veel meer kunnen dan ze soms zelf denken en hebben hoge verwachtingen van al onze leerlingen. Gelijkheid begint bij ongelijkheid: wij differentiëren daarom op tijd/route en niet op aanbod. Het einddoel staat vast, de route kan per kind verschillen.

## Ontdekken

Vanuit de stevige basis mag een leerling in onze school **ontdekken** wat persoonlijke interesses en talenten. Door een grote variatie aan keuzes, maatwerk en thematisch werken maken we het mogelijk dat kinderen hun eigen talenten kunnen ontwikkelen. We prikkelen de creativiteit en vergroten de autonomie van de leerling door keuzevrijheid en passend aanbod dat zowel in de eigen groep, groep-doorbroken als in de Plusklas wordt aangeboden.

## Samen

**Samen** de weg ontdekken betekent ook dat we een sterke samenwerking met leerling, partners en ouders nastreven. Zo kunnen we samen het onderwijs afstemmen op de behoeftes van de leerling. We werken in alle lagen van de organisatie aan duidelijke doelen, met een helder plan. We zien de school daarbij als een 'lerende gemeenschap' waarin ouders, kinderen, leerkrachten en alle andere betrokkenen een plaats hebben, zich veilig weten en er een goed klimaat is. Ook op stichtingsniveau willen wij samen met scholen, stafmedewerkers, leerkrachten en andere directeurs samen ontwikkelen, leren en groeien. **Samen leren leven.**

## 2. Ambitie Onderwijs: Ik zie jou!

Ik zie jou! Jij bent belangrijk en daarom is leren en leven betekenisvol, sociaal en duurzaam. Kinderen worden gezien en mogen zichzelf zijn en worden, in een veilig en warme leeromgeving. Ze worden uitgedaagd om het eigen leven vorm te geven. Kinderen leren vaardigheden die ze nodig hebben in hun leven nu en later. De basis op orde gaat over taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid. En ook over nieuwsgierig zijn, samenwerken, onderzoekend leren en creativiteit.

De Mare-scholen ondersteunen elkaar door ontmoeting en uitwisseling. We werken weloverwogen aan goed onderwijs.

### 2.1. Wat betekent de ambitie uit het koersplan voor de **ambitie** van De Wijje:

Gelijkheid begint bij ongelijkheid: om je gezien en ondersteund te voelen heeft ieder kind iets anders nodig. Het team van De Wijje streeft ernaar om alle leerlingen dezelfde kansen te geven, op sociaal-emotioneel en cognitief vlak. Wij hebben hoge verwachtingen van alle leerlingen, ongeacht de afkomst, achtergrond en thuissituatie. Voor ons onderwijs betekent dit dat we de leerlingen een stevige set aan basisvaardigheden aanbieden en differentiëren op de route die een kind nodig heeft om de doelen te behalen. We leveren een passend programma op vele manier, binnen en buiten de groep. Altijd met hoge verwachtingen: ik zie jou, jij kan dit ook!

Onze ambitie voor 2027 is opgesplitst in drie thema's: de basis op orde, prikkelend thematisch onderwijs en eigenaarschap.

## Basis op orde

Onze ambitie voor 2027: alle leerlingen halen de maximaal haalbare groei voor de basisvakken.

- In alle groepen wordt voor de basisvakken boven de landelijke norm gescoord. We hebben per vak ambitieuze en realistische doelen gesteld (zie borgingsdocument kwaliteit).
- Alle medewerkers gebruiken expliciete directe instructie als model voor hun instructie.
- De ambulante tijd wordt ingezet op het wegwerken van hiaten, het verstevigen van de basis en verrijking voor de meer-presteerders.
- Voor de meer-presteerders is een apart plus-programma ingericht. Een aanbod dat zowel in een aparte plus-groep als in de stamgroep wordt aangeboden.
- De leerlingen voelen dat zij kunnen werken in een veilige leeromgeving. Dit zien wij terug in de Canvas-lijsten. Alle groepen kleuren hierop minimaal groen.
- In de overdracht tussen collega's wordt expliciet vermeld welke aandachtspunten er zijn voor de groep m.b.t. de basisvaardigheden.
- Het aanbod uit het netwerk Begrijpend Lezen is geïmplementeerd in ons onderwijs.

## Prikkelend (thematisch) onderwijs

Onze ambitie voor 2027: Door ons curriculum voor de zaakvakken en het vak Wereldwijs is onze populatie klaar voor participatie in de maatschappij.

- Vanuit een richtinggevende populatiescan wordt een curriculum voor burgerschap, digitale geletterdheid en cultuureducatie uitgevoerd dat passend is bij de leerlingen en voldoet aan de wettelijke norm.
- De zaakvakken worden geïntegreerd aangeboden tijdens de middag.
- Het curriculum Wereldwijs (burgerschap, cultuur, muziek, creatieve vakken, techniek en digitale geletterdheid) wordt aangeboden in een carousel. Kinderen werken groepdoorbroken aan de leerlijnen voor deze vakken. In dit curriculum is het van belang dat er een goede mix is tussen het werken met hoofd, hart en handen.
- Er is een Plusgroep voor meer-presteerders waar zij uitgedaagd worden door middel van complexe thema's.

## Eigenaarschap

- Onze ambitie voor 2027: Onze leerlingen voelen zich eigenaar over hun eigen leerproces en laten gedrag zien dat daarbij past.
- De volgende executieve functies zijn verder ontwikkeld: zelfredzaamheid, zelfstandigheid, werkhouding, samenwerken, zelfkritisch en plannen. Er is een doorlopende leerlijn voor de training en het onderhouden van de executieve functies.
- De leerlingenraad is een belangrijk klankbord binnen de school.



## 2.2. Waar staan we nu?

### **Basis op orde**

- Onze scores voor de basisvakken zijn veelal voldoende. We zien wel dat begrijpend lezen extra schoolbrede aandacht vraagt. De uiteenzetting van de scores zijn te vinden in ons opbrengsten katern.
- Door de inzet van de subsidie basisvaardigheden werken we aan volgende basisvaardigheden: burgerschap, digitale geletterdheid, begrijpend lezen en rekenen.
- De kwaliteitskaarten voor didactisch handelen per vak zijn uitgewerkt en up-to-date. De kaarten worden jaarlijks besproken en aangepast indien nodig.
- EDI wordt toegepast bij basisvakken. Dit vraagt nog wel verdere oefening en feedback om de vaardigheden te perfectioneren. Visieontwikkeling op de instructie aan de meer-presteerders is een aandachtspunt.
- Warme overdrachten tussen leerkrachten gaat over leerlingen/niveau. In de toekomst ook gericht op inhoud: Wat kan je je collega's meegeven in aanpassen van aanbod voor de basisvaardigheden?
- In alle groepen wordt gebruik gemaakt van de Kanjertraining. Alle leerkrachten zijn gecertificeerd.

## Prikkelend thematisch onderwijs

- In meerdere groepen worden de zaakvakken thematisch aangeboden. Leerkrachten kunnen nu zelf kiezen of ze de zaakvakken geïntegreerd of separaat aanbieden.
- Er wordt in de school al veel gedaan aan cultuur, burgerschap, digitale geletterdheid en techniek. Dit gebeurt nu niet aan vanuit een duidelijke populatiescan en curriculum. Het aanbod is op dit moment nog situationeel.
- Bij de leerkrachten is de behoefte om eigen interesses en talenten meer in te zetten in het curriculum Wereldwijs en de Plusklas.

## Eigenaarschap

- Het verschil in de mate van eigenaarschap is groot tussen de verschillende groepen. De middelen die worden ingezet om eigenaarschap te vergroten of te creëren zijn divers en leerkrachtafhankelijk. Hoewel er op veel plekken mooie ontwikkeling is in het eigenaarschap van de kinderen, is hierin geen eenduidige lijn aangebracht. Het is goed om de leerkrachtafhankelijkheid te verkleinen door de werkwijzen en afspraken meer te borgen in processen.

## 2.3. Doelen per jaar

| Ambities<br><b>Basis op Orde</b>   | betrokkenen                              | '23 – '24   | '24 – '25  | '25 – '26  | '26 – '27  |
|--|--|---|--|--|--|
| In alle groepen wordt boven de landelijke norm gescoord.                                   | Team-IB-Directeur                        | Zie kwaliteit.  |  |  |  |
| Alle medewerkers gebruiken EDI   | Team-IB-Directeur                        | 2 lesbezoeken en 1 keer collegiale consultatie.<br><br>Training feedback geven a.d.h.v. het edi-model.  | 2 lesbezoeken en 1 keer collegiale consultatie.  | 2 lesbezoeken en 1 keer collegiale consultatie.  | 2 lesbezoeken en 1 keer collegiale consultatie.  |
| Inzet ambulante tijd op hiaten, versterken en verrijken.                                   | RT-IB                                    | a.d.h.v. de E-meting wordt een rooster gemaakt voor 6 weken.<br><br>Na 6 weken analyse van de vordering, dan nieuw rooster. Etc.              | a.d.h.v. de E-meting wordt een rooster gemaakt voor 6 weken.<br><br>Na 6 weken analyse van de vordering, dan nieuw rooster. Etc. | a.d.h.v. de E-meting wordt een rooster gemaakt voor 6 weken.<br><br>Na 6 weken analyse van de vordering, dan nieuw rooster. Etc. | a.d.h.v. de E-meting wordt een rooster gemaakt voor 6 weken.<br><br>Na 6 weken analyse van de vordering, dan nieuw rooster. Etc. |
| Alle klassen scoren (donker)groen op de Kanvas-lijsten.                                    | Team-IB                                  | Actieve rol vertrouwenspersoon.<br><br>Kindgesprekken organiseren.  | Borgen   | Borgen   | Borgen   |
| In de overdracht tussen groepen wordt verbeterd.   | Team-IB                                  | Nieuw format overdracht maken.  | Borgen   | Borgen   | Borgen   |
| Het aanbod uit het netwerk Begrijpend Lezen is geïmplementeerd in ons onderwijs.           | BL-coördinator, team, De Mare BL-netwerk | Deelname aan het BL-netwerk door medewerker van De Wijje. Samen leren en ontwerpen, De Mare breed. Terugkoppeling naar het team van De Wijje. | Implementatie van materialen of indien nog niet beschikbaar doorontwikkelen van materialen. Deelname aan BL-netwerk.             | Implementatie en evaluatie van de materialen. Deelname aan BL-netwerk.   | Implementatie en evaluatie van de materialen. Deelname aan BL-netwerk.   |
| Analyse van ons aanbod op de leerlijnen van Burgerschap/digitale geletterdheid/kunsvakken. | Coördinator Wereldwijs, directeur        | Analyse van aanbod, quickscan burgerschap, populatiescan en digitale geletterdheid scan.  | Aanpassen van curriculum, implementatie van nieuwe aanbod.   | Implementatie, evaluatie en borging.   | Herhalen van scans.  |

|  |  |   |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|
|  |  | Uitkomsten vertalen naar beleidskeuzes en aanpassingen. |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|

| Ambities  | betrokkenen               | '23 – '24   | '24 – '25                                  | '25 – '26                                  | '26 – '27               |
|---|---------------------------|---|--|--|-------------------------|
| <b>Prikkelend onderwijs</b>                                       |                           |   |  |  |                         |
| Vanuit populatiescan wordt het curriculum bs, dg en c uitgevoerd. | IB-Directeur              | Uitvoeren populatiescan waar aandacht is voor sociale omgeving, executieve functies, cultuur, lezen, vrijetijdsbesteding, thuissituatie en algeheel welbevinden.<br>Bevinden verwerken in leerlijnen. | Implementeren leerlijnen in vak Wereldwijs | Implementeren leerlijnen in vak Wereldwijs | Populatiescan herhalen. |
| Het vak Wereldwijs wordt aangeboden in carousel.                  | RT-IB                     | Onderzoek naar aangeboden leerlijnen en wettelijke eisen.<br><br>Opstellen leerlijnen voor vakken burgerschap, digitale geletterdheid, cultuur, drama en muziek.<br><br>1 periode proefdraaien.       | Wereldwijs het hele jaar aanbieden.        | Borgen                                     | Borgen                  |
| Er is een plus-groep voor onze meer-presteerders.                 | Team-IB- plus-coördinator | Start plusgroep met 10 leerlingen.<br><br>Beleidsplan plusonderwijs schrijven.<br><br>Evaluatie plusgroep en aanpassen waar nodig.  | Borgen                                     | Borgen                                     | Borgen                  |

| Ambities  | betrokkenen       | '23 – '24   | '24 – '25     | '25 – '26 | '26 –'27 |
|---|-------------------|---|---------------|-----------|----------|
| <b>Eigenaarschap</b>  |                   |   |               |           |          |
| De leerlingen ontwikkelen zichtbaar op de executieve functies.  | Team-IB-Directeur | Iedere TV staat een andere executieve functie centraal. We analyseren zo wat al goed gaat en wat beter kan. Dit wordt tijdig aangegeven zodat de parttime leerkrachten hierop kunnen anticiperen. | Borgen        | Borgen    | Borgen   |
| Er is een doorlopende leerlijn executieve functies.             | Team-IB-Directeur | Aan het einde van het jaar ligt er een doorlopende leerlijn.  | Borgen        | Borgen    | Borgen   |
| De leerlingenraad is een belangrijk klankbord binnen de school. | Eventmanager      | De eventmanager schrijft een kort plan voor een stevige leerlingenraad.   | Implementatie | Borgen    | Borgen   |

### 3. Ambitie Kwaliteit en ondersteuning

De leerkracht voelt zich kundig en verantwoordelijk voor het leerproces van de kinderen en ziet de opbrengsten als feedback voor eigen handelen. We hebben hoge verwachtingen en werken (daarmee) aan gelijke kansen. We hebben duidelijke en werkbare ondersteuningsprotocollen. Daarmee zorgen we voor kwaliteit in de klas. Iedere school is verschillend: medewerkers, culturen, leerlingen. Jij draagt bij aan de ontwikkeling en kwaliteit van jouw school. Hoe doe jij dat?

#### 3.1. Wat betekent de ambitie uit het koersplan voor de **ambitie** van de school

Goed zicht houden op de kwaliteit van ons werk is de fundamentele basis voor ons werken. We werken cyclisch aan het plannen, vormgeven, uitvoeren en evalueren van ons onderwijs. Wij streven als school ernaar dat alle leerlingen zich ontwikkelen binnen hun eigen potentie. We stemmen ons aanbod af op de ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen. Hiermee zorgen we voor gelijke kansen voor elk kind, ongeacht wat hun achtergrond of thuissituatie is. Onze ambitie voor 2027 voor ons kwaliteitsbeleid is opgesplitst in de volgende drie gebieden: maximale groei voor ieder kind, cyclische ondersteuningsstructuur en doorlopende leerlijn vve-vo. Dit beleid is afgestemd op het overkoepelende kwaliteitsbeleid van De Mare.

#### Maximale groei voor ieder kind

- We streven ernaar dat al onze leerlingen (100%) minimaal uitstromen op het fundamentele niveau (1F) voor alle vakken. Daarnaast hebben wij hoge verwachtingen voor het percentage leerlingen dat 1S/2F kunnen. De subdoelen voor de schooljaren worden verwerkt in het borgingsdocument kwaliteitsbeleid.
- Wij bieden verdieping en uitdaging aan de basis- en meergroep gedurende de hele schoolloopbaan.
- Het onderwijsaanbod wordt vormgegeven vanuit wetenschappelijke kennis, we doen wat werkt (o.a. EDI, hoge verwachtingen, scaffolding, modelling).
- We toetsen om leerlingen te volgen en ons aanbod beter af te stemmen op de zone van naaste ontwikkeling.
- We werken op een eenvoudige en efficiënte manier met het vastleggen en borgen van ons onderwijsaanbod, op (sub)groeps- en op individueel niveau.

#### Cyclische ondersteuningsstructuur

- De ondersteuningsstructuur in de school is helder beschreven, zowel didactisch als pedagogisch. We handelen hiernaar en schalen op wanneer blijkt dat het aanbod onvoldoende aansluit bij de behoeften van (een) leerling(en).
- Leerkrachten zijn goed in staat de data te duiden, doelen te stellen en de plannen tot uitvoer te brengen. We doen dit middels het 4-D model: Data-Duiden-Doelen-Doen.
- Onze leerkrachten en IB'er werken planmatig en borgen de afspraken, gespreksverslagen en plannen efficiënt.
- In ons scholingsaanbod wordt teamscholing aangeboden die past bij de ondersteuningsbehoefte van onze populatie, met speciale aandacht voor lesgeven aan NT2 leerlingen.

### Doorlopende lijn VVE tot VO

- Ons ondersteuningsprofiel is passend bij de ondersteuning die wij kunnen leveren aan de leerlingen in onze school. Onze partners weten wat onze kracht is en welke kinderen bij onze school passen.
- We hebben een nauwe samenwerking met de vroegschoolse opvang en andere betrokken partijen bij een leerling. We signaleren hiermee tijdig wat de (onderwijs)behoeften van een leerling zijn en hebben duidelijk wat wij op De Wijje hierin wel maar ook wat we niet kunnen bieden.
- We werken waar mogelijk samen met onze partners in projecten om de doorlopende lijn te versterken (projectweek vo, meespeelochtenden, etc).
- We voeren kwaliteits- en feedbackgesprekken teneinde onszelf continue te verbeteren met onze partners.

### 3.2. Waar staan we nu

#### Maximale groei voor ieder kind

- Het team levert kwaliteit en er diverse kennis aanwezig.
- Er wordt maatwerk geleverd middels de procedure zoals beschreven op de kwaliteitskaarten.
- Er heerst rust en veiligheid waardoor de leerlingen tot leren kunnen komen.
- Leerlingen en leerkrachten ervaren plezier in de school.
- De resultaten zijn de afgelopen twee jaar boven het landelijk gemiddelde.
- Het gedifferentieerd aanbod verschilt per leerkracht en leerjaar. Er zijn nog geen heldere afspraken over wat wanneer wordt geboden en hoe.
- Het is onvoldoende duidelijk welke materialen er zijn in de school voor o.a. verrijking/verdieping en hoe we dit in willen zetten.

#### Cyclische ondersteuningsstructuur

- De leerling is goed in beeld en voelt zich gezien en gehoord.
- De cyclus van data-analyse, actie, leerlingbespreking en plan van aanpak wordt uitgevoerd door de leerkrachten i.s.m. de IB'er.
- Leerkrachten putten veel uit ervaring. Hierdoor staat er weinig gedegen op papier en wat er wel beschreven staat, is niet voor iedereen vindbaar.
- Sommige ouders ervaren de overdracht als incompleet.
- We werken niet met een gezamenlijke werkmap, maar documenten worden persoonlijk opgeslagen (en gaan dus soms verloren wanneer iemand vertrekt).
- We borgen nog te weinig wat er dagelijks in de klassen gebeurt en leerkrachten gaan regelmatig hun eigen grenzen voorbij door veel zelf op te willen lossen.
- Doordat we nog te weinig borgen in het IB, lopen ook processen richting extra hulp soms vertraging op.
- Er is een schoolondersteuningsplan, maar die past niet goed bij de hedendaagse realiteit en onze kwaliteiten.

### Doorlopende leerlijn vve-vo

- Er is een warme overdracht tussen vve en het vo.
- Onlangs heeft een feedbackgesprek plaatsgevonden met een van de partners over de aansluiting en samenwerking.

### 3.3. Doelen per jaar

| Doelen:<br>Maximale groei voor ieder kind   | Betrokkenen                          | '23 – '24  | '24 – '25  | '25 – '26   | '26 – '27   |
|---|--------------------------------------|--|--|---|---|
| Ambitieuze doelen per vak.  | Team-IB                              | Opstellen ambitieuze doelen per vak met interventies.        | Opstellen ambitieuze doelen per vak met interventies.                        | Opstellen ambitieuze doelen per vak met interventies.       | Opstellen ambitieuze doelen per vak met interventies.       |
| Verdieping en uitdaging voor de basis- en meergroep.  | Team-IB-Directeur-domeincoördinator. | Oprichting plus-klas.  | Evalueren en borgen plusklas.<br><br>Plus-onderwijs in stamgroep versterken. | Borgen  | Borgen  |
| Onderwijsaanbod en ondersteuning wordt vormgegeven volgens evidence-bases principes.                | RT-IB                                | IB'er doet de opleiding kwaliteit coördinator bij Academica. | Implementatie evt. Nieuwe inzichten.   | Borgen  | Borgen  |
| We leggen efficiënt en eenduidig vast wat we doen in de ondersteuning en uitdaging van de leerling. | Team-IB                              | 2x zorgdag<br><br>Warme overdracht<br><br>Groeps-bespreking  | 2x zorgdag<br><br>Warme overdracht<br><br>Groeps-bespreking                  | 2x zorgdag<br><br>Warme overdracht<br><br>Groeps-bespreking | 2x zorgdag<br><br>Warme overdracht<br><br>Groeps-bespreking |



| Doelen: Cyclische ondersteuningsstructuur                                | Betrokkenen       | '23 – '24   | '24 – '25                                       | '25 – '26                                       | '26 –'27  |
|--|-------------------|---|---|---|---|
| De ondersteuningsstructuur is helder beschreven en we handelen hiernaar. | Team-IB-Directeur | We voeren de nieuwe ondersteuningsstructuur uit en evalueren deze elk kwartaal.           | Aanpassen kwaliteitskaarten en borgen structuur | Aanpassen kwaliteitskaarten en borgen structuur | Aanpassen kwaliteitskaarten en borgen structuur |
| Leerkrachten werken volgens het 4-D model.                               | Team-IB-Directeur | Training 4-D model en oefening tijdens groepsbespreking en data-analyse.                  | Presentatie 4-D model aan team.                 | Borgen  | Borgen  |
| De verslaglegging op RT en IB-niveau is helder en volledig.              | RT-IB-directeur   | Opstellen van standaardisatie voor verslaglegging in Parnassys.                           | Controle en evaluatie.                          | Controle en evaluatie.                          | Controle en evaluatie.                          |
| Ons scholingsaanbod past bij onze populatie.                             | Team-IB-directeur | Uitvoeren van populatiescan in de school en ontwikkelen scholingsplan vanaf januari 2024. | Uitvoeren scholingsplan.                        | Uitvoeren scholingsplan.                        | Uitvoeren scholingsplan.                        |
| Wij zijn vaardig in de begeleiding van NT2 leerlingen.                   | Team-IB           | Scholing NT2 door Taalschool Salland.   | Klassenobservatie door ambulante medewerker TS. | Scholing NT2 door Taalschool Salland.           | Klassenobservatie door ambulante medewerker TS. |

| Doelen:<br>Doorlopende lijn VVE-VO   | Betrokkenen       | '23 – '24   | '24 – '25  | '25 – '26  | '26 – '27  |
|--|-------------------|---|--|--|--|
| Ons ondersteuningsprofiel is passend bij ons aanbod, onze kwaliteiten en onze populatie. | IB-Directeur      | Uitvoeren populatiescan en aanpassen OP.  | Aanpassen zorgaanpak, website, schoolgids.<br>Uitnodigen experts voor training/scholing.           | Evalueren  | Evalueren  |
| De samenwerking en het overleg met onze VVE partners is planmatig en doelgericht.        | IB-Directeur      | In overleg met VVE een PvA voor instroom ontwikkelen.   | Organisatie van gezamenlijke speelochtend in de school.  | Borgen   | Borgen   |
| We werken samen met onze SVM-partners in projecten om de doorlopende lijn te versterken. | Team-IB-directeur | Deelname aan 10-14 stuurgroep t.b.v. samenwerking PO-VO.  | Een gezamenlijk project PO-VO organiseren.<br><br>Een vak van Wereldwijs geven op de Capellenborg. | Een gezamenlijk project PO-VO organiseren.<br><br>Een vak van Wereldwijs geven op de Capellenborg. | Een gezamenlijk project PO-VO organiseren.<br><br>Een vak van Wereldwijs geven op de Capellenborg. |
| We voeren jaarlijks kwaliteits- en feedbackgesprekken met onze partners.                 | IB-directeur      | Format opstellen voor de gesprekken.<br>Gesprek in januari en juni met Bieënkorf en Capellenborg. | Gesprek in januari en juni met Bieënkorf en Capellenborg.  | Gesprek in januari en juni met Bieënkorf en Capellenborg.  | Gesprek in januari en juni met Bieënkorf en Capellenborg.  |

#### 4. Ambitie Personeel: Werkgeluk in eigen hand!

De ambitie van De Mare is dat we elkaar kennen en gebruik maken van elkaars talenten. Dat we doen waar we goed in zijn en dat we dat aan elkaar kunnen laten zien. Doe jij waar je goed in bent? Weet jij wat je kunt en laat je dat zien? Maak gebruik van je De Mare-collega's op een andere school. Waar heb jij behoefte aan? Spreek het vandaag hardop uit.

##### 4.1. Wat betekent de ambitie uit het koersplan voor de **ambitie** van de school

Werkgeluk betekent op De Wijje is 'fluitend naar je werk gaan en fluitend weer naar huis'. Fluiten doe je niet bewust, maar gaat vanzelf omdat je het naar je zin hebt op jouw werkplek. En fluitend weer naar huis betekent dat je op de werkdag genoeg energie hebt opgedaan om 's avonds andere leuke dingen te doen.

Ook op De Wijje hechten we veel waarde aan samen ontwikkelen. We geloven in de kracht van samen en willen de komende jaren meer gezamenlijk de ontwikkeling van de school en De Mare dragen.

Onze ambities voor 2027 zijn opgesplitst in de volgende thema's: koersvast vanuit één verhaal, ons dreamteam en Makers van de Mare.

##### **Koersvast vanuit één verhaal**

- Wij hebben een heldere, evidence-based koers die past bij onze populatie.
- Onze afspraken, werkwijze en keuzes zijn afgestemd op die koers.
- Wij toetsen ons aanbod aan onze koers, we hanteren daarbij het principe less is more.
- Iedereen draagt met zijn/haar talenten bij aan de ontwikkeling richting de koers via gedeeld leiderschap. Hierdoor groeit de autonomie en verbondenheid binnen de organisatie.
- Onze digitale uitingen passen bij het verhaal dat we intern 'leven', onze koers.
- Bij de werving van nieuw personeel zoeken we naar collega's die in ons verhaal geloven en samen willen meebouwen aan die koers. We zoeken naar mensen die ons palet nog kleurrijker maken.

### **'Dreamteam'**

- Wij werken via gedeeld leiderschap aan de koers en inhoud van onze school en ontwikkelen zo samen.
- Wij doen wat we zeggen en zeggen wat we doen.
- Heeft oog voor de ander, gebruikt humor en helpt elkaar wanneer dat nodig is.
- Ons team houdt de deskundigheid op peil. Ze kiezen een scholing die past bij de koers van de school of het persoonlijke ontwikkelpunt.
- We delen de kennis die we hebben opgedaan in het teamoverleg of binnen De Mare.
- Iedereen gebruikt minimaal zijn/haar jaarlijkse scholingsbudget en vult de professionaliseringsuren in.
- We vieren grote en kleine successen.
- We geven elkaar professionele feedback middels georganiseerde activiteiten (pop-gesprekken, collegiale consultatie en 360 graden feedback) en persoonlijke gesprekken.

### **Makers van de Mare**

- Wij dragen bij aan de ontwikkeling van De Mare door deel te nemen aan overleg en werkgroepen.
- Onze school staat open voor collegiale consultatie van collega's van andere scholen.
- We zoeken contact met collega's van andere scholen als zij ons kunnen helpen bij onze leervraag.

#### 4.2. Waar staan we nu

### **Koersvast vanuit één verhaal**

- In 2023 hebben wij een nieuwe koers geformuleerd.
- De komende jaren gebruiken we voor de implementatie van de nieuwe keuzes, aanscherpen van ons activiteiten aanbod en verdiepen van onze kennis over evidence-based lesgeven.
- Onze website vertelt nog het verhaal van Kunskapskolan. In al onze uitingen online zal de nieuwe koers worden vertaald.
- Iedere medewerker is eigenaar van een deel van de beleidsontwikkeling als domeincoördinator. Deze structuur dient de komende jaren verder te worden ontwikkeld.
- De eventmanager organiseert vanaf 1 augustus 2023 alle activiteiten binnen de school. Zij kan hierdoor het 'verhaal' van De Wijje goed ondersteunen.

## Dreamteam

- Het team van De Wijje is hecht, werkt met plezier en heeft een laag ziekteverzuim.
- Er heerst rust in de school en de medewerkers stellen zich collegiaal op naar elkaar.
- Ouders zijn zeer tevreden over de kwaliteit van de lessen en het contact met het team.
- De goede mix tussen mannen en vrouwen is prettig voor de samenwerking.
- Er is veel humor op de werkvloer, een open deuren beleid en knelpunten worden snel en laagdrempelig met elkaar besproken.
- Niet alle medewerkers gebruiken hun scholingsbudget en besteden hun professionaliseringsuren.
- Tot vorig jaar was de gesprekkencyclus niet helder vormgegeven.
- Het teamoverleg kan nog wat meer diepte krijgen.
- Cyclisch van elkaar leren en feedback geven op elkaars functioneren kan nog beter worden vormgegeven.

## Makers van de Mare

- Een aantal medewerkers participeert in bovenschoolse werkgroepen.
- De initiatieven die er zijn zoals 0-6 overleg, het IB-netwerk en het leesnetwerk worden als waardevolle ontwikkelnetwerken ervaren.
- Op dit moment zijn er nog vragen over o.a. duurzame inzetbaarheid.

Doelen per jaar:

| Doelen:<br>Koersvast vanuit één verhaal  | Betrokkenen       | '23 – '24   | '24 – '25   | '25 – '26   | '26 –'27  |
|--|-------------------|---|---|---|---|
| Onze koers is duidelijk geformuleerd   | Team-IB-Directeur | Koers is vastgesteld in 2023. Dit jaar verwerken in alle documenten.  | Borgen  | Borgen  | Borgen  |
| Implementatie van gedeeld leiderschap.   | Team              | We werken in dit schooljaar via domein-coördinatoren die de doelen uit het schoolplan vertalen naar het jaarplan.   | Evaluëren en borgen   | Evaluëren en borgen   | Evaluëren en borgen   |
| De nieuwe koers geeft richting aan alle plannen en activiteiten.                         | Team-IB-Directeur | Bij ieder aanbod stellen we onszelf de vraag: Past het bij onze koers?  | Bij ieder aanbod stellen we onszelf de vraag: Past het bij onze koers?  | Bij ieder aanbod stellen we onszelf de vraag: Past het bij onze koers?  | Bij ieder aanbod stellen we onszelf de vraag: Past het bij onze koers?  |
| Een eventmanager organiseert alle activiteiten die passen bij het 'verhaal' van De Wijje | Team-IB           | Presentatie van de jaaractiviteiten door event-manager.<br><br>Uitvoeren activiteiten met ouders.<br><br>Evaluatie. | Presentatie van de jaaractiviteiten door event-manager.<br><br>Uitvoeren activiteiten met ouders.<br><br>Evaluatie. | Presentatie van de jaaractiviteiten door event-manager.<br><br>Uitvoeren activiteiten met ouders.<br><br>Evaluatie. | Presentatie van de jaaractiviteiten door event-manager.<br><br>Uitvoeren activiteiten met ouders.<br><br>Evaluatie. |

| Doelen:<br>Dreamteam   | Betrokkenen       | '23 – '24  | '24 – '25                                     | '25 – '26   | '26 – '27                                     |
|--|-------------------|--|---|---|---|
| Wij hebben een ziekteverzuim onder 2%  | Team-IB-Directeur | Beleidsplan personeelsbeleid opstellen vanuit huis van werkgeluk.<br><br>Uitrollen nieuwe gesprekkencyclus.<br><br>Verzuimgesprek na twee keer kortdurend verzuim. | Borgen  | Borgen  | Borgen  |
| Ouders zijn tevreden over de communicatie omtrent de ontwikkeling van hun kind.              | Team-IB-Directeur | Ouderpanel over communicatie.<br><br>Aanbevelingen bespreken in team.<br><br>Aanpassen communicatie indien wenselijk.  | Borgen  | Tevredenheidsonderzoek en diepte-interview.<br><br>Aanbevelingen in team bespreken.<br><br>Aanpassen communicatie indien wenselijk. | Borgen  |
| We evalueren het onderwijs en de ondersteuning cyclisch.                                     | Team-directie-IB  | Zorg-dagen.  | Zorg-dagen.                                   | Zorg-dagen  | Zorg-dagen.                                   |
| Het teamoverleg wordt elke maand voorbereid door een ander teamlid.                          | Team              | Indelen onderwerpen in de jaarkalender.<br><br>Coachen op vormgeven inhoud.  | Borgen  | Borgen  | Borgen  |
| Feedback geven en ontvangen wordt verdiept middels collegiale consultatie en 4-D gesprekken. | Team-ib           | Scholing 4-D model.<br><br>1 keer collegiale consultatie.  | Borgen.<br><br>2 keer collegiale consultatie. | Borgen.<br><br>2 keer collegiale consultatie.   | Borgen.<br><br>2 keer collegiale consultatie. |

| Doelen:<br>Makers van de Mare   | Betrokkenen | '23 – '24  | '24 – '25   | '25 – '26   | '26 –'27  |
|---|-------------|--|---|---|---|
| Minimaal vier medewerkers participeren in bovenschoolse werkgroepen.      | Team        | Begrijpend lezen-IB-10-14.   | Wanneer er meer aanbod komt van bovenschoolse werkgroepen participeren wij. | Wanneer er meer aanbod komt van bovenschoolse werkgroepen participeren wij. | Wanneer er meer aanbod komt van bovenschoolse werkgroepen participeren wij. |
| We nodigen HR uit voor vragen over personeelsbeleid.                      | Directeur   | HR op TV voor uitleg over CAO.   | n.v.t.  | n.v.t.  | n.v.t.  |
| Leraren van andere scholen zijn welkom voor consultatie indien wenselijk. | Team-IB     | Meeschrijven aan de overkoepelende nieuwsbrieven van De Mare over ontwikkelingen in de scholen en werkgroepen? |   |   |   |

##### 5. Ambitie organisatie: Verbinden is een werkwoord

Verbinden is een werkwoord: door samen te werken, heldere kaders en gedeelde verantwoordelijkheid creëren we de goede voorwaarden voor ons onderwijs. We richten processen in die samen leren en werken bevorderen. Vanuit heldere kaders werkt iedere school aan haar onderwijs en heeft een bijdrage aan het geheel van de Mare. Randvoorwaarden die nodig zijn om dit te realiseren kennen wij en zijn daarop aangepast. Transparantie in keuzes, en organisatorische herkenbaarheid maken dat we voorspelbaar zijn.

Wat betekent de ambitie uit het koersplan voor de **ambitie** van de school?

Op De Wijje is gedeeld leiderschap de basis voor ons samenwerken. De aansturing van het team gebeurt middels gedifferentieerd leiderschap en gedeeld leiderschap. Gedifferentieerd, omdat iedere medewerker een andere behoefte heeft. Gedeeld, omdat we de eenduidige koers samen uitdragen en ontwikkelen. Tijdens de teamvergaderingen staat iedere keer een ander thema centraal. De domeincoördinator neemt het team mee in de ontwikkeling, inspireert en bevraged. De schoolleider houdt zicht op de algehele schoolontwikkeling en zorgt goed voor personeel en organisatie. Er is een duidelijk werkwijze in processen en verantwoordelijkheden. Een helder jaarplan en een cyclische overlegstructuur. De medewerkers hebben duidelijk zicht op hun rechten en plichten. Ook op De Mare niveau zijn er ontwikkelingen waar wij graag samen met onze collega's aan werken. Te denken valt aan het BL-netwerk en IB-netwerk. Maar ook op thema's als burgerschap zoeken wij andere scholen op om samen te werken en van elkaar te leren.

Onze ambities voor 2027 zijn opgesplitst in de volgende thema's: rolverdeling en taakbeleid, gedifferentieerd leiderschap en cyclisch werken middels gedeeld leiderschap.



## Rolverdeling en taakbeleid

- We hebben een platte organisatiestructuur uitgewerkt in lijn met de werkwijze en het directiemandaat van de Mare waarin de verantwoordelijkheden helder beschreven zijn.
- In ons borgingsdocument wordt helder beschreven wat de taken van een leerkracht/IB en directeur zijn. Daarnaast houden wij hierin de afspraken en werkwijze up-to-date. Op de zorgdagen in februari en juli evalueren wij de afspraken en werken wij het borgingsdocument bij.
- Het taakbeleid en bekwaamheidsdossier wordt ingericht in Cupella en medewerkers kunnen dit zelf aanvullen en bewerken in lijn met het kader op stichtingsniveau.
- De medewerkers van De Wijje hebben een helder beeld van hun rechten en plichten (bijv. duurzame inzetbaarheid, verlof, etc.)
- Er is een helder jaarplan met doelen per domein.
- De leerkrachten met een LC-aanstelling dragen verantwoordelijkheden die hierbij passen.
- Een nieuwe medewerker krijgt een maatje, een inwerkplan en een zo-werken-wij-overzicht.

## Gedeeld leiderschap door gedifferentieerd leiderschap

- Om de komende jaren te groeien in gedeeld leiderschap zet de directeur gedifferentieerd leiderschap in. Tijdens het doelgesprek aan het begin van het jaar wordt duidelijk uitgevraagd waar de begeleidingsbehoefte van de medewerker ligt als het gaat om de begeleiding naar gedeeld leiderschap. De directeur levert hierin maatwerk, ten einde maximale groei te realiseren.
- De directeur coacht collega's in gedeeld leiderschap.
- In 2027 kan iedere medewerker functioneren in het systeem van gedeeld leiderschap.
  
- De medewerkers van De Wijje hebben samen met de HR-afdeling een passend profiel opgesteld. In een traject waarin de medewerkers van De Wijje participeren neemt de bestuurder een nieuwe directeur aan.

## Cyclisch werken middels gedeeld leiderschap

- In het jaarplan worden de doelen per domein geformuleerd met bijpassend tijdspad.
- Het teamoverleg wordt vormgegeven rondom een thema (begrijpend lezen, rekenen, nt2, IB, organisatie, formatie, scholing, taakbeleid, pedagogisch klimaat, etc).
- De coördinator van het domein bereidt het overleg voor.
- Per jaar heeft iedere coördinator domeindagen, op die dagen bezoekt hij/zij lessen, formuleert beleid of consulteert experts/andere scholen.
- In januari en juni wordt het jaarplan geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.
- We stellen een event-manager aan, zodat leerkrachten meer tijd hebben om inhoudelijk beleid vorm te geven.
- We nemen structureel deel aan alle netwerken binnen De Mare.

## 5.1. Waar staan we nu

### Rolverdeling en taakbeleid

- In schooljaar 2022-2023 is in november gestart met gedeeld leiderschap, er zijn domeincoördinatoren aangesteld.
- Cupella is ingericht ten behoeve van inzicht in het taakbeleid.
- De organisatiestructuur is niet beschreven en de taakverdeling gebeurt nu natuurlijk, er staat weinig op papier. Dit maakt de invulling van de leerkracht, IB en directiefunctie sterk persoonsafhankelijk.
- Leerkrachten lossen heel veel situaties in de klassensetting op. Ook het contact met ouders gaat veelal via leerkrachten. Zij kunnen hierin veel zelf.
- IB en directietaken liepen de afgelopen jaren door elkaar heen. Vanaf oktober 2022 is getracht zicht te krijgen op de rolverdeling en deze te herschikken

### Gedifferentieerd leiderschap

- De leerkrachten zijn nog niet op de hoogte van de rechten en plichten. Er is behoefte aan eenduidig beleid vanuit De Mare waarin helderheid is over verlof, terugkomdagen, ziekte en ruimte voor carrièreplanning.
- Binnen de personeelsgeleding van De Wijje is verschil in behoefte om te sparren, ondersteuning te krijgen en lesbezoeken te ontvangen. Het is goed om een plan op te stellen waarin wordt uitgeschreven hoe dit maatwerk wordt geleverd, zodat dit niet persoonsafhankelijk is.
- Er worden lesbezoeken en nagesprekken georganiseerd. Hierin wordt vanzelfsprekend maatwerk geleverd in de feedback. Ook wordt dit gelinkt aan de scholingsplannen van de medewerker.

### Cyclisch werken middels gedeeld leiderschap

- In oktober 2022 is het jaarplan voor het eerst in nieuwe stijl uitgevoerd. Dit jaar fungeerde als een oefenjaar. Het jaarplan is geëvalueerd in januari en juni.
- Collega's nemen meer verantwoordelijkheid.
- De evaluatie van de acties en besluiten kunnen nog beter worden verankerd in het overlegproces.
- Tijdens de overleggen wordt voornamelijk over inhoudelijke thema's gesproken. Praktische zaken worden buiten het overleg afgehandeld.

| Doelen:<br>Rolverdeling en taakbeleid  | Betrokkenen                        | '23 – '24  | '24 – '25  | '25 – '26  | '26 – '27  |
|--|------------------------------------|--|--|--|--|
| We hebben een helder beschreven, platte organisatiestructuur.  | Team-IB-Directeur                  | Verwoorden organisatiestructuur en besturingsfilosofie in beleidsstuk.   | Evaluatie van de organisatiestructuur.                   | Borgen   | Borgen   |
| De taken van IB-leerkracht in de ondersteuning zijn helder beschreven.                                     | Team-IB-Directeur                  | Verwoorden rolverdeling in borgingsdocument.   | Evaluatie van de rolverdeling.                           | Borgen   | Borgen   |
| Cupella wordt gebruikt voor taakbeleid.  | Team-directeur-IB                  | Inrichten Cupella met gebruik van bekwaamheidsdossier en gesprekkencyclus.   | Evaluatie en borging.                                    | Evaluatie en borging.                                    | Evaluatie en borging.                                    |
| Er is een jaarplan per schooljaar waar de domeincoördinator de voortgang vastlegt.                         | Team-IB-directeur                  | Uitvoeren en evalueren jaarplan.   | Uitvoeren en evalueren jaarplan.                         | Uitvoeren en evalueren jaarplan.                         | Uitvoeren en evalueren jaarplan.                         |
| De medewerkers van De Mare hebben een helder beeld van hun rechten en plichten.                            | HR-team-directeur                  | Uitnodigen HR voor een TV.<br><br>Eenduidigheid in taakbeleid De Mare.   | n.v.t.   | n.v.t.   | n.v.t.   |
| Beleid over de inzet van LC-leerkrachten wordt herzien en in praktijk gebracht.                            | Directeur-LC'ers                   | Opstellen werkwijze inzet LC-leerkrachten.<br><br>Gesprek met leerkrachten over evt. wijzigingen in verantwoordelijkheden. | Implementeren  | Borgen   | Borgen   |
| Er is een zo-werken-wij-handleiding voor nieuwe collega's. Zij ontvangen ook een maatje en een inwerkplan. | Directeur-IB-domein-coördinatoren. | Afronden zo-werken-Wijewijzer.<br><br>Opstellen inwerkplan nieuwe collega.<br><br>Toewijzen maatje nieuwe collega.         | Evaluatie inwerktraject, aanpassen Zo-werken-Wijewijzer. | Evaluatie inwerktraject, aanpassen Zo-werken-Wijewijzer. | Evaluatie inwerktraject, aanpassen Zo-werken-Wijewijzer. |

| Doelen:<br>Gedifferentieerd leiderschap   | Betrokkenen          | '23 – '24   | '24 – '25  | '25 – '26  | '26 –'27   |
|---|----------------------|---|--|--|--|
| In het doelgesprek maakt de directeur ruimte voor het gesprek over gedeeld leiderschap en de individuele behoeftes van de mensen. | Team-Directeur       | Zie volgende doel   | Zie volgende doel  | Zie volgende doel                                    | Zie volgende doel                                    |
| De directeur ontwikkelt, i.s.m. HR, een gespreksformulier dat aansluit bij de principes van gedifferentieerd leiderschap.         | Team-IB-Directeur-HR | Opstellen format gesprekkencyclus.  | Uitvoering gesprekkencyclus nieuwe stijl.                  | Borging  | Borging  |
| De directeur coacht collega's in gedeeld leiderschap.   | Directeur-team       | Startgesprek met aandacht voor coachingsbehoefte rondom gedeeld leiderschap.              | Monitoren voortgang gedeeld leiderschap en coaching.       | Monitoren voortgang gedeeld leiderschap en coaching. | Monitoren voortgang gedeeld leiderschap en coaching. |
| Er is een passend profiel opgesteld voor de nieuwe directeur.   | Team-HR-MR           | Opstellen profiel en werving.   | n.v.t.   | n.v.t.   | n.v.t.   |
| De directeur organiseert 360-graden feedback voorafgaand aan de gesprekken met medewerkers.                                       | Directeur-team       | Opstellen vragenlijst 360-graden-feedback en afname.<br><br>Evaluatie en aanpassen lijst. | Afname nieuwe versie 360-graden-feedback.<br><br>Evaluatie | Borging afname 360-graden-feedback in processen.     | Borging  |

| Doelen:<br>Cyclisch werken middels gedeeld leiderschap                                  | Betrokkenen       | '23 – '24   | '24 – '25   | '25 – '26   | '26 –'27  |
|---|-------------------|---|---|---|---|
| Het jaarplan is richtinggevend in een schooljaar.                                       | Team-IB-Directeur | Opstellen jaarplan vanuit koers.  | Opstellen jaarplan vanuit koers.  | Opstellen jaarplan vanuit koers.  | Opstellen jaarplan vanuit koers.  |
| Het jaarplan is richtinggevend in de agenda van het teamoverleg.                        | Team-IB-Directeur | Vaststellen jaarplan voor nieuwe schooljaar.<br>Inplannen onderwerpen op TV's.<br>Evaluatie in januari en juni.   | Vaststellen jaarplan voor nieuwe schooljaar.<br>Inplannen onderwerpen op TV's.<br>Evaluatie in januari en juni.   | Vaststellen jaarplan voor nieuwe schooljaar.<br>Inplannen onderwerpen op TV's.<br>Evaluatie in januari en juni.   | Vaststellen jaarplan voor nieuwe schooljaar.<br>Inplannen onderwerpen op TV's.<br>Evaluatie in januari en juni.   |
| De domeincoördinator is verantwoordelijk voor de uitvoer en evaluatie van het jaarplan. | Team              | Domeincoördinator stelt jaarlijks doelen op die in lijn zijn met het schoolplan, bereidt de TV waar dit onderwerp staat geagendeerd en evalueert de doelen.           | Domeincoördinator stelt jaarlijks doelen op die in lijn zijn met het schoolplan, bereidt de TV waar dit onderwerp staat geagendeerd en evalueert de doelen. | Domeincoördinator stelt jaarlijks doelen op die in lijn zijn met het schoolplan, bereidt de TV waar dit onderwerp staat geagendeerd en evalueert de doelen. | Domeincoördinator stelt jaarlijks doelen op die in lijn zijn met het schoolplan, bereidt de TV waar dit onderwerp staat geagendeerd en evalueert de doelen. |
| Iedere domeincoördinator heeft minimaal twee domeindagen per jaar.                      | Team-directeur-IB | 1x domeindag<br><br>Directeur/IB vervangen de leerkracht. Deze werkt aan domein en doet 1 lesbezoek bij een collega op De Wijde.<br><br>Schema maken in jaarkalender. | 2x domeindag<br><br>Directeur/IB vervangen de leerkracht. Deze werkt aan domein en doet 1 lesbezoek bij een collega op De Wijde of van De Mare              | 2x domeindag<br><br>Directeur/IB vervangen de leerkracht. Deze werkt aan domein en doet 1 lesbezoek bij een collega op De Wijde of van De Mare              | 2x domeindag<br><br>Directeur/IB vervangen de leerkracht. Deze werkt aan domein en doet 1 lesbezoek bij een collega op De Wijde of van De Mare              |

## **6. Ambitie samenwerking met onze omgeving: Samen ben je sterker, bovendien is samen leuker.**

De buitenwereld is dichterbij dan je denkt: betrek ouders of bel vandaag naar dat ene leuke contact. Samen ben je sterker, bovendien is samen leuker. School + thuis + partners verbinden = ontwikkelingsstimulering

Hoe open is jouw school naar de lokale omgeving? Door meer van jezelf te laten zien en samen te werken met bedrijven (innovatie, handenarbeid, verkenning, enz.) en organisaties (muziek, sport, acteren, kunst) maak je de school open en de wereld van de leerlingen groter.

### 6.1. Wat betekent de ambitie uit het koersplan voor de ambitie van de school

Samenwerken is een belangrijk thema voor De Wijje de komende jaren. We bouwen een kindcentrum samen met mijnplein en de Bieënkorf. Dat kan niet zonder intensieve gesprekken over onze visie op leren, omgang met elkaar, inrichting en gebruik van ons toekomstige pand. We denken dat we elkaar hierin kunnen versterken en zullen altijd op zoek zijn naar versterking van de samenwerking ten behoeve van onze leerlingen.

In dat licht staat ook de samenwerking met ouders. Zij zijn onmisbaar in de ons onderwijs. Wij hebben korte lijntjes met ouders, zijn laagdrempelig beschikbaar doordat we altijd op het plein staan en zullen altijd reageren op gespreksverzoeken van ouders. Samen zien wij meer van het kind en kunnen we het kind de optimale begeleiding geven die het verdient.

In 2027 hopen wij op een intensievere samenwerking met de lokale omgeving voor ons vak Wereldwijs. De wereld in en de school in de wereld halen om zo vorm te geven aan ons onderwijs in Burgerschap, cultuur, muziek en sport. Samen de wereld ontdekken. We denken hierbij aan partners als VO-Capellenborg, bedrijven, ouders en andere scholen.

Onze ambities voor 2027 zijn opgesplitst in de volgende thema's: ouders, Scholen voor Morgen en partners.

## Ouders

- We hebben een ouderparticipatieplan.
- We organiseren ouderpanels.
- Tijdens een ouderpanel wordt het rapport, de rapportgesprekken en de overdracht geëvalueerd. De analyse hieruit vertalen we naar suggesties voor de toekomst.
- De Wijje inspireert ouders in de activiteiten die zij met hun kind kunnen ondernemen m.b.t. lezen.
- Ouders mogen op een kijk-ochtend een les volgen.
- De event-manager betreft ouders bij activiteiten.
- Via Parro delen we wekelijks informatie over ons onderwijs, eventueel met foto's.
- Na iedere vakantie worden de doelen voor de komende 6-8 weken met ouders gedeeld evt. aangevuld met suggesties om thuis te doen.

## Scholen voor Morgen

- Tot de ingebruikname van het kindcentrum zoeken we naar versterkende activiteiten met onze partners middels het 0-6 overleg en het 10-14 overleg.
- We onderzoeken een met de partners de mogelijkheid tot het aanbieden van een naschools curriculum.
- We participeren in onderzoek naar de samenwerking en de invloed hierop op de ontwikkeling van de leerlingen.

## Partners

- In ons nieuwe pand is er ruimte voor onze partners.
- In ons vak Wereldwijs wordt samenwerking gezocht met de lokale harmonie, bedrijven, ouders en organisaties.

6.2. Waar staan we nu

## Ouders

- Ouders informeren we over praktische en organisatorische zaken. Educatieve en inhoudelijk kunnen we ons versterken.
- Een deel van de ouders is actief op de school als geheel, een groot deel van de ouders is betrokken op het eigen kind.
- We delen een rapport met ouders. Uit de ouderenquête blijkt dat zij niet altijd tevreden zijn over de informatie die ze via het rapport ontvangen.
- Ouders zijn zeer tevreden over het informele contact met de leerkrachten en hun bereikbaarheid.
- De overdracht tussen groepen kan nog wel worden verbeterd.

## Scholen voor Morgen

- Op dit moment zijn er verschillende partners betrokken bij de ondersteunende processen binnen de school.
- Het proces van Scholen voor Morgen loopt goed. Als team zijn we eensgezind over onze wensen, ook worden er genoeg mogelijkheden gezien voor de samenwerking.

## Partners

- Het contact met lokale partners en verenigingen is minimaal.
- De logopedie en fysiotherapie is binnen de schooltijden op school aanwezig voor hulp aan het kind. De contactmomenten met de docenten op dit moment minimaal vanwege deze werktijden.
- Bibliotheek is momenteel al binnen de school aanwezig en werkt goed.
- CJG/GGD komen alleen op afspraak met IB.
- Inhoudelijke samenwerking over zorgleerlingen (vroegtijdig signaleren en er naar handelen) kan verbeterd worden.

### 6.3. Doelen per jaar



| Doelen:<br>Ouders  | Betrokkenen               | '23 – '24   | '24 – '25   | '25 – '26   | '26 – '27   |
|--|---------------------------|---|---|---|---|
| We hebben een ouderparticipatieplan  | Eventmanager-IB-Directeur | Ouderpanels organiseren voor een diepte-interview n.a.v. de ouder-enquête. Opbrengst in team bespreken en koers ouderbetrokkenheid vaststellen. | Nieuw ouderparticipatieplan opstellen.                          | Implementatie   | Borgen  |
| We organiseren ouderpanels   | Team-IB-Directeur         | Ieder jaar in september en maart.   | Ieder jaar in september en maart.                               | Ieder jaar in september en maart.                               | Ieder jaar in september en maart.                               |
| We evalueren de communicatie rondom de ontwikkeling van het kind in een ouderpanel.    | Directeur-RT-IB           | September 2023 in ouderpanel.<br><br>Opbrengst bespreken in het team.   | Communicatieplan ouders opstellen.                              | Borgen  | Borgen  |
| We inspireren ouders om te lezen met hun kind.   | Team-IB                   | Workshopavond ouders, oudergesprekken en leesouders aanstellen.   | Workshopavond ouders, oudergesprekken en leesouders aanstellen. | Workshopavond ouders, oudergesprekken en leesouders aanstellen. | Workshopavond ouders, oudergesprekken en leesouders aanstellen. |
| Ouders kijken jaarlijks in de klas.  | Team                      | Ouders kijken in de klas rondom thema lezen.  | Borgen  | Borgen  | Borgen  |
| We delen wekelijks informatie over ons onderwijs met ouders.                           | Team                      | Start met wekelijkse communicatie vanuit alle groepen.  | Borgen  | Borgen  | Borgen  |
| Na iedere vakantie delen we de belangrijkste doelen waaraan we gaan werken met ouders. | Team                      | Start met delen van de doelen na iedere vakantie.   | Borgen  | Borgen  | Borgen  |

| Doelen:<br>Scholen voor morgen | Betrokkenen | '23 – '24 | '24 – '25 | '25 – '26 | '26 – '27 |
|--------------------------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|--------------------------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|

|  |  |  |                                      |                     |                                |
|--|--|--|--------------------------------------|---------------------|--------------------------------|
| Wij onderzoeken met onze partners de mogelijkheden voor een na-schools aanbod. | Directeur mijnplein – directeur De Wijde met kwartiermakers SvM. | Gesprek over na-schools aanbod en maken plan van aanpak. | Opstellen programma na-schoolaanbod. | Pilot en evaluatie. | Uitvoering in het nieuwe pand. |
| Zie verder doelen bij VVE-V0.  |  |  |                                      |                     |                                |

| <b>Doelen:<br/>Partners</b>  | Betrokkenen         | '23 – '24   | '24 – '25   | '25 – '26   | '26 –'27  |
|--|---------------------|---|---|---|---|
| In ons nieuwe pand is er ruimte voor onze zorgpartners.  | Werkgroep nieuwbouw | In ons programma van eisen houden we rekening met de wensen van zorgpartners.                                 | Tijdens de sessies met de architect delen wij de ruimtebehoefte van onze zorgpartners.                        | Afgerond  | Afgerond  |
| Voor het vak Wereldwijs zoeken wij contact met lokale bedrijven, verenigingen en instellingen. | IB-Directeur-ICC'er | Contact leggen met partners en inventariseren wat zij kunnen aanbieden, dit verweven in een programma-aanbod. | Contact leggen met partners en inventariseren wat zij kunnen aanbieden, dit verweven in een programma-aanbod. | Contact leggen met partners en inventariseren wat zij kunnen aanbieden, dit verweven in een programma-aanbod. | Contact leggen met partners en inventariseren wat zij kunnen aanbieden, dit verweven in een programma-aanbod. |

## 7. Evaluatiecyclus schoolplan

In dit schoolplan hebben wij de richting bepaald voor onze strategische keuzes in de periode 2023-2027. Daarmee hebben we in grote lijnen aangegeven hoe wij onze energie en onze middelen in de komende jaren willen inzetten. Dit is een groeidocument. Ieder jaar evalueren we twee keer de doelen voor het lopende schooljaar. Het kan zijn dat er een bijstelling komt, omdat de doelen nog niet zijn gehaald of er toch andere doelen nodig zijn.

De evaluatie van het schoolplan verloopt op twee lagen in de organisatie.

### Bestuursniveau

Op bestuursniveau is dit plan de leidraad in de gesprekken met de bestuurder over de ontwikkeling van De Wijje. Tweemaal per jaar zullen de vorderingen worden gepresenteerd volgens de cyclus verantwoord volgen vanuit het bestuur, waardoor de bestuurder zicht heeft op de ontwikkeling van De Mare als geheel en De Wijje in het bijzonder.

### Schoolniveau

In dit schoolplan staan de doelen per schooljaar geformuleerd. Deze doelen worden verder uitgewerkt in schooljaarplan van De Wijje. Het schooljaarplan wordt geëvalueerd in januari en juni, in het team en de MR. In juni wordt ook het schoolplan ook geëvalueerd en geconstateerd of de jaardoelen zijn behaald. Daarnaast wordt het borgingsdocument op de zorgdagen in februari en juli geëvalueerd, waardoor alle werkafspraken en doelen worden bijgesteld. In het jaarverslag zal hiervan verslag worden uitgebracht. Hierbij delen we waar het goed gaat en waar het nog beter kan. Het gesprek hierover in het team is een wezenlijk onderdeel van de ontwikkeling. Geen papieren plannen, maar een aanpak vanuit de praktijk met alle betrokkenen. We zijn met elkaar op weg in vrijheid, ontmoeting, lef en gelijkwaardigheid.

Bijlagen

## Onderwijskundig beleid

### Bijlagen: Onderwijskundig beleid

In dit hoofdstuk wordt stil gestaan bij de leerlingpopulatie en wat dit betekent voor ons onderwijs. Hoe ziet het leerstofaanbod eruit, welke methodes worden gebruikt. Het pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat wordt beschreven. Tot slot wordt het veiligheidsbeleid toegelicht en hoe de ondersteuning wordt vormgegeven.

### Onze populatie en de onderwijsbehoefte

#### Sociale context en kenmerken leerlingpopulatie

- Binnen onze school hebben 13,79% van de kinderen ouders die niet Engelstalig zijn en uit een land buiten Europa komen (NOAT-kinderen). Dit zijn 20 kinderen. Zij zijn verdeeld over meerdere groepen.
- Het opleidingsniveau van de ouders is gemêleerd. Een grote groep laagopgeleide ouders, voornamelijk in de bovenbouw. In de onderbouw zien we een grote groep midden- en hoogopgeleide ouders instromen.
- De omgevingskenmerken van onze kinderen divers. Een groep leerlingen heeft positieve omgevingsfactoren en een deel heeft niet meewerkende omgevingsfactoren.
- Een substantieel percentage van onze kinderen komt uit gezinnen met een complexe problematiek zoals armoede, scheiding en psychische problematiek.
- Er zijn vanwege het verschil in achtergrond ook veel verschil tussen kinderen wat betreft capaciteiten, algemene ontwikkeling en zelfstandigheid.

#### Onderwijsbehoefte

Onze kinderen zijn gebaat bij structuur en duidelijkheid en willen graag aan het werk. We zorgen voor een duidelijke instructie, die boven gemiddeld is ingestoken. We geven deze instructie vorm middels het EDI-model. Kinderen die het aan kunnen, kunnen na een korte instructie snel aan het werk. Kinderen die de stof als moeilijk ervaren, doen langer mee met de modellering en krijgen langer ondersteuning. Het gebruik van Snappet in de groepen 4 t/m 8 biedt de kinderen aan om te werken aan hun eigen leerlijnen.

Onze kinderen zijn gebaat bij:

- Een leerkracht die een goede instructie geeft.
- Een leerkracht die opbrengstgericht werkt en hoge verwachtingen heeft van het kind.
- Een leerkracht die handelingsgericht werkt en leerling-prestaties goed volgt.
- Goede differentiatie en effectief klassenmanagement, zodat instructie goed tot zijn recht komt.
- Een leerkracht die de kinderen kan motiveren voor extra of verlengde instructie.
- Een leerkracht die zorgt voor een beredeneerd aanbod en herhaling van tussendoelen, door extra inzet van Snappet.
- Een leerkracht die de talenten van kinderen probeert te ontdekken (kind gesprekken) en deze talenten laat ontwikkelen.
- Een betrokken thuissituatie, stimulatie op zijn/haar leerproces.

#### **Leerstofaanbod op de kerndoelen en onderwijsleerproces/ beschrijving van het onderwijs**

##### **Kerndoelen: taal, rekenen, burgerschap, digitale geletterdheid**

Voor alle leergebieden wordt voldaan aan de kerndoelen. Hieronder wordt kort de inrichting van ons onderwijsleerproces beschrijven. Voor de verdere beschrijving van ons leerstofaanbod verwijzen we naar de handleidingen van de methodes, diverse onderwijsinhoudelijke beleidsplannen en kwaliteitskaarten voor de vakgebieden.

## Inrichting van ons onderwijsleerproces

| Aspect  | Beschrijving en borging  |
|---|--|
| Groepering van de kinderen                      | Van groep 1 tot 8 werken we in homogene groepen. Per groep is een groepsleerkracht verantwoordelijk, soms in duobaan.  |
| De instructie voor iedereen centraal            | We werken met het EDI-model (Explicitete directe Instructie model) voor het aanleren van nieuwe vaardigheden en hanteren modeling als instructiewijze.   |
| Taakgerichte werksfeer                          | We hanteren een positief pedagogisch klimaat waarbij we gewenst gedrag benoemen. Bij zelfstandig werken maken we gebruik van het stoplicht, een dagtaak, de 'blokjes'. Kinderen werken zelfstandig aan hun leerlijnen (taal, rekenen) m.b.v. Snappet.  |
| Actieve betrokkenheid van kinderen              | Door middel van de inzet van EDI zorgen we voor interactie tijdens de lessen. In onze kwaliteitskaarten staan afspraken m.b.t. co-operatieve werkvormen.   |
| Afstemmen en differentiëren (referentieniveaus) | We steken de instructie bovengemiddeld in, zo zorgen we ervoor dat de kinderen die meer aankunnen snel zelfstandig aan de slag kunnen. Daarnaast maken we gebruik van pre-teaching en verlengde instructie. Per doel bepalen we wie daarvoor in aanmerking komen. Er is ambulante zorg voor de leerlingen die sociaal-emotioneel of didactisch ondersteuning nodig hebben. Voor kinderen die meer aankunnen zetten we extra middelen in en is er de expeditie-klas, een plusgroep.   |
| Feedback  | Evaluatie en feedback is gericht op het antwoord en de vaardigheid. Een leerkracht laat een leerling pas los als een leerling dit voldoende heeft afgerond. In Snappet wordt ook veel directe feedback verschaft.  |
| Verantwoordelijkheid kinderen eigen leerproces  | We werken met behulp van dagtaken om kinderen verantwoordelijk te maken voor eigen leerproces.   |
| Gebruik digitale middelen                       | We maken gebruik van chromebooks vanaf groep 3. De tooling van Snappet (taal, rekenen) maakt hiervan gebruik.  |
| Leerstofaanbod gedurende de dag                 | Vanaf groep 3 werken alle kinderen iedere ochtend aan de vakken rekenen, technisch en begrijpend lezen, taal en schrijven. Zij krijgen daarbij instructie op maat. Daarna gaan de kinderen zelfstandig aan de slag. Oefenen en herhalen staan daarbij centraal. Ook hierin wordt maatwerk geboden. Kinderen die moeite hebben met de leerstof krijgen extra ondersteuning. Kinderen die meer aankunnen, maken extra uitdagende opdrachten en oefenen de basisleerstof minder vaak.<br>'s Middags gaan de kinderen zelf op zoek naar informatie of praktisch aan de slag. De 'doe- en |

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
|                                     | ontdek-vakken' staan dan centraal. Wij geloven dat deze combinatie van gestructureerd onderwijs, aandacht voor het welbevinden en leren door te doen en te ervaren een ideale mix oplevert voor optimale ontwikkeling.   |
| Gepersonaliseerd onderwijs          | Door compacten, verrijken en door pre-teaching/verlengde instructie geven wij onderwijs op maat. Ook Snappet wordt ingezet om het onderwijs te personaliseren. Daarnaast versterken we het gepersonaliseerde leren door de inzet van ambulante tijd en de plus-groep. De taken van de plus-groepen worden ook in de 'eigen' groep afgemaakt. |
| Procesgericht en onderzoekend leren | We vinden het belangrijk om kinderen vanuit nieuwsgierigheid te laten onderzoeken en ontdekken. Dit doen we met name bij wereldoriëntatie in de thema's van Blink Wereld en ons vak Wereldwijs. In dit vak komen burgerschap, digitale geletterdheid, kunst, muziek en andere vormen van creativiteit aan bod.                               |
| Onderwijstijd                       | Wij hebben voor groep 1 - 8 gelijke onderwijstijden. We hanteren een continuooster, met vier gelijke dagen en een vrije woensdagmiddag. Zie hiervoor het jaarlijks vakantierooster.  |

## Vakken en methoden overzicht

### Vak

Voorbereidend taal/lezen/rekenen  
Aanvankelijk lezen  
Voortgezet technisch lezen  
Begrijpend/studerend lezen  
Taal/spelling  
Schrijven  
Rekenen/Wiskunde  
Engels  
Wereldoriëntatie  
Sociaal-emotioneel  
Lichamelijke opvoeding  
Geestelijke stromingen

### Wereldwijs vakken:

Verkeer  
Techniek  
Muziek  
Tekenen  
Handvaardigheid  
Digitale Geletterdheid  
Burgerschap

### Methode

Onderbouwd en Schatkist  
Veilig Leren Lezen  
Estafette  
Blink Lezen  
Taal Actief/Staal  
Pennenstreken  
De wereld in getallen  
Take it Easy  
Blink Wereld  
Kanjertaining  
Planmatig bewegingsonderwijs  
Wat geloof jij?/Wereldwijd geloven

Jeugdverkeerskrant groep 4 t/m 8  
Techniektorens  
Muziek voor de Basisschool  
Tekenvaardig  
Handvaardig  
Leerlijn digitale geletterdheid  
Leerlijn burgerschap



## Beschrijving van het pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat

### Pedagogisch beleid

De school creëert een veilig, ondersteunend en uitdagend leef- en leerklimaat. Op onderstaande manieren is dit zichtbaar in de school. Voor meer detail beschrijving van de inrichting van ons pedagogisch beleid verwijzen wij naar de schoolgids, het kanjerprotocol en het veiligheidsbeleid.

| Aspect                   | Zichtbare kenmerken   |
|--------------------------|---|
| Gedragsregels            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het team kiest ervoor om zelf altijd bij de leerlingen te zijn. Bij het buiten spelen en tijdens het eten en drinken. Zo zorgen we voor uitleving en inslijting van de gedragsregels op alle momenten van de dag. Het levert veel rust en duidelijkheid op.</li> <li>- De schoolregels zichtbaar op verschillende plekken in de school.</li> <li>- Groepsregels zijn aanwezig en zichtbaar in de groepen.</li> </ul> |
| Relatie                  | De leerkrachten besteden veel tijd aan persoonlijke gesprekken en groepsgesprekken over individuele en maatschappelijke thema's. Zo leren we samen leven en leren we elkaar kennen.   |
| Betrokkenheid            | We werken aan betrokkenheid door het geven van activerend onderwijs, wat nieuwsgierigheid stimuleert. We stimuleren eigenaarschap en eigen verantwoordelijkheid bij kinderen door met hen hierover in gesprek te gaan (zowel individueel als groepsbreed). Er is aandacht voor gebruik maken van executieve functies. Iedere maand staat een andere executieve functie centraal waar we aandacht aan besteden.  |
| Practice what you preach | Leerkrachten zijn rolmodellen voor onze leerlingen. Zeker voor een deel van onze populatie is het van belang dat we ze voorleven hoe we in vrijheid en gelijkwaardigheid met elkaar leven. Dit zien wij als team als grote opdracht en als rode draad door de dag.  |
| Gewenste leerhouding     | De gewenste leerhouding wordt regelmatig besproken met de kinderen.   |

### Beschrijving van het veiligheidsbeleid

Op bestuursniveau zijn er afspraken gemaakt over het veiligheidsbeleid op de scholen. Alle scholen werken met de Kanjermethode voor sociaal-emotionele ontwikkeling en als methode om een gewenst en veilig leerklimaat te creëren. KANVAS wordt gebruikt om tenminste jaarlijks de veiligheidsbeleving te monitoren van de groepen 5 t/m 8. Als de uitkomsten daartoe aanleiding geven, wordt actie ondernomen.

Alle onderwijsteams hebben het beleid voor veiligheid uitgeschreven in een notitie en hebben een vertrouwenscontactpersoon. Wie deze medewerker is, is bekend bij ouders en kinderen en is beschreven in de schoolgids.

De inrichting van ons veiligheidsbeleid is op onderstaande manier zichtbaar in de school. Voor meer detail beschrijving van de inrichting van ons veiligheidsbeleid verwijzen wij naar het Veiligheidsplan.

| Aspect   | Zichtbare kenmerken  |
|--|--|
| Veiligheidsbeleving kinderen                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Afname Kanvas groep 1 t/m 3, twee keer per jaar. Bestaande uit docentenvragenlijst</li> <li>- Afname Kanvas groep 4, twee keer per jaar. Bestaande uit sociogram en docentenvragenlijst</li> <li>- Afname Kanvas groep 5 t/m 8, twee keer per jaar, bestaande uit leerlingvragenlijst, sociogram en docentenvragenlijst.</li> <li>- Jaarlijks afname sociale veiligheidslijst groep 5 t/m 8.</li> </ul> |
| Veiligheidsbeleving personeel                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tweejaarlijks tevredenheidspeiling</li> <li>- Arbo-meester (vier jaarlijks)</li> <li>- Groeigesprekken met directeur voor optimale groei en welbevinden van de medewerker en school.</li> </ul>   |
| Veiligheidsbeleving ouders                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tweejaarlijkse tevredenheidspeiling</li> </ul>  |
| Inzicht in incidenten                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidentregistratie in ParnasSys en veiligheidsplan.</li> </ul>   |
| Beleid ter voorkomen van incidenten in en rond de school | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zie Veiligheidsplan.</li> </ul>   |
| Kinderen gaan op een respectvolle manier met elkaar om   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kanjertraining, schoolafspraken en groepsafspraken</li> </ul>   |
| Omgaan met ingrijpende gebeurtenissen                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zie Veiligheidsplan.</li> </ul>   |
| Fysieke veiligheid                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zie Veiligheidsplan, Kanvas, sociale veiligheidslijst, incidentregistratie, tweejaarlijkse tevredenheidspeilingen.</li> </ul>   |
| Contact met externe instanties in kader van veiligheid.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zie Veiligheidsplan.</li> </ul>   |
| Anti pestbeleid  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zie anti-pest protocol</li> </ul>   |

### Beschrijving van het schoolondersteuningsprofiel, basisondersteuning en extra ondersteuning

De inrichting van onze kwaliteitszorg is op onderstaande manier zichtbaar in de school. Voor meer detail beschrijving zie schoolgids, zorgrouteschema, protocollen rondom kwaliteit etc.

| Aspect  | Beschrijving en borging   |
|---|---|
| SchoolOndersteuningsProfiel   | Zie SOP.  |
| Samenhangend systeem voor het volgen van kinderen   | Cito Leerling in beeld en KANVAS.<br>Kinderen maken in groep 8 een doorstroomtoets (LIB-CITO).  |
| Planmatige uitvoering van de zorg   | Zie zorgkalender  |
| Analyseren leerling- en groepsresultaten  | Opbrengstbesprekingen, groepsbesprekingen, opbrengstvergadering n.a.v. cito Leerling in beeld en KANVAS. Zie zorgkalender.  |
| Extra ondersteuningsaanbod<br>kinderen met specifieke onderwijsbehoeften; ontwikkelperspectief. | We werken met groepsoverzichten waarin opbrengsten en onderwijsbehoeften van kinderen zijn opgenomen en daaruit voortvloeiend niveaugroepen technisch lezen, begrijpend lezen taal en rekenen. De kinderen die extra ondersteuning hebben worden doelgericht begeleidt in ambulante tijd. Kinderen die kunnen compacten wordt via de plus-groep extra uitgedaagd.               |
| Vroegtijdige signalering van kinderen die extra ondersteuning nodig hebben                      | In groep 1 en 2 gebruiken we Ondebouwd in groep 3 t/m 8 analyseren we methodetoetsen en CITO Leerling in beeld toetsen, en evalueren lessen door gebruik van het EDI-model. Op basis daarvan wordt de ondersteuningsbehoefte van kinderen bepaalt op korte en lange termijn.  |
| Afspraken over zittenblijven en doorstroming  | Zie protocol zittenblijven en doublures.<br>Aan het eind van groep 8 krijgen kinderen en ouders een advies ten aanzien van plaatsing in het voortgezet onderwijs volgens procedure 'advisering voortgezet onderwijs'.   |
| Samenwerking met externe instanties   | We werken binnen Epos samen met orthopedagoog, GGD en maatschappelijk werk. Binnen onze school werken we samen met kinderfysiotherapie, logopedie en schoolmaatschappelijk werk. Er is een warme overdracht naar het VO. We werken intensief samen met de Bieenkorf in de aanloop naar de overgang van opvang naar school.  |
| Betrekken van ouders bij de ontwikkeling van hun kind   | Ouders zijn altijd welkom in de school. We zullen hen laagdrempelig uitnodigen en vragen hen ook laagdrempelig te komen met vragen en zorgen. We staan in de ochtend en middag allemaal op het schoolplein, dat maakt het contact laagdrempelig. Daarnaast is er een ouderavond waar de leerkracht de werkwijze en doelen van dat jaar uitlegt. Ook is er twee keer een gesprek |

rondom de rapporten. In groep 7 en 8 krijgen ouders en kinderen een adviesgesprek voortgezet onderwijs. Eind groep 7 betreft dit een voorlopig advies voortgezet onderwijs.

### Passend onderwijs in Salland

Alle scholen in de gemeente Raalte en Olst-Wijhe maken deel uit van het samenwerkingsverband 23-05. Daarbinnen maakt De Wijje deel uit van de Sallandse deelregio/EPOS. De missie van de Sallandse deelregio is gebaseerd op het motto: 'Voor ieder kind uit Salland is er onderwijs in Salland.'

Binnen de Sallandse deelregio werken we in het onderwijsland samen aan één centrale opdracht: 'Het inrichten van een ondersteuningsstructuur waarbij elke kind die ondersteuning krijgt die hij/zij nodig heeft om, thuisnabij, een ononderbroken ontwikkelingsproces te kunnen doorlopen.'

Het uiteindelijke doel is het opvangen van zo veel mogelijk kinderen in de reguliere basisschool. Met uitzondering van de kinderen die een speciale onderwijsbehoefte hebben. Voor deze kinderen biedt het speciaal (basis)onderwijs een passende plek. Uit het SchoolOndersteuningsProfiel (SOP) van de school blijkt waar de mogelijkheden en de grenzen wat betreft de ondersteuning binnen onze school liggen.

### Onderwijs aan nieuwkomers

De besturen van het primair en voortgezet onderwijs in Salland hebben de handen ineengeslagen om voor iedere nieuwkomer kwalitatief goed onderwijs in Salland te realiseren. Per 1 augustus 2023 wordt het nieuwkomersonderwijs in Salland aangeboden in de Taalschool Salland in Raalte. Leerlingen van 6-16 jaar volgen hier 1-2 jaar onderwijs om vervolgens door te stromen naar een reguliere school in de buurt. De kleuters starten direct op een reguliere basisschool. Vanuit de Taalschool Salland wordt ook de tweede en derde fase begeleiding aangestuurd. De taalschool fungeert voor de scholen in Salland ook als expertisecentrum voor ondersteuning, vragen en coaching bij de begeleiding van nieuwkomers.

**Beleidsdocumenten onderwijskundig beleid**

| Onderwerp                        | Documenten                                | Vastgesteld       |
|----------------------------------|---|-------------------|
| Visie op leren en onderwijs      | (Vorig schoolplan)                        |                   |
|                                  | Schoolgids                                | School; Jaarlijks |
|                                  | Kwaliteitskaarten                         | School; Jaarlijks |
| Onderwijsaanbod                  | Overzicht van methoden en onderwijsaanbod | School; Jaarlijks |
|                                  | Afspraken over doorgaande leerlijnen      | School; Jaarlijks |
|                                  | Protocol Zittenblijven en doublures       | School;           |
|                                  | Protocol Doorstroom                       | School;           |
|                                  | Protocol Advisering voortgezet onderwijs  | School;           |
| Pedagogisch- didactisch handelen | Borgingsdocument zorg; Kwaliteitskaarten  | School; Jaarlijks |
| Veiligheid                       | Veiligheidsplan School                    | School; Jaarlijks |
|                                  | Protocol Sociale media AVG                | School; Jaarlijks |
|                                  | Anti pestprotocol                         | School; Jaarlijks |
|                                  | Protocol Schorsing en verwijdering        | School            |
|                                  | Protocol verzuim                          | School            |
|                                  | Schoolondersteuningsplan                  | School            |
|                                  | Protocol "Medisch handelen"               | Bestuur           |
|                                  | Meldcode                                  | Bestuur;          |

## Bijlage: Kwaliteitsbeleid

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe het leerlingvolgsysteem en de ondersteuningssystemen er uit zien en hoe de relatie is met het aanbod en het dagelijkse onderwijs.

### 1.1 Gezamenlijk bestuurlijk kwaliteitsbeleid

Wij zien kwaliteitszorg als een leerproces, waarbij iedereen planmatig en cyclisch de kwaliteit van het onderwijs en hun eigen functioneren in relatie daartoe, volgt, evalueert en tot verbetering komt: op het niveau van de individuele leerling, de groep, de school en de stichting.

De uitwerking is opgenomen in de kwaliteitskalender op stichtingsniveau en in (zorg-)kalenders op iedere school. We hebben zicht op ontwikkeling van de onderwijskwaliteit, evalueren zowel het proces als de opbrengsten en doen daar iets mee zodat de kwaliteit van het onderwijs verbetert. We leggen dat vast in plannen, zoals een school- (jaar-) en bestuursplan en verantwoorden, zoals in groeps- en schoolanalyses, schooljaarverslag en bestuursverslag.

### 1.2 Schoolbeleid

#### Kwaliteitszorg

In ons borgingsdocument kwaliteitszorg staan alle cyclische processen en de links naar belangrijke documenten en kwaliteitskaarten. In onze zorgkalender staat beschreven hoe onze zorg en ondersteuning voor een heel schooljaar eruitziet. De begeleidingsperiodes bestaande uit groepsplannen, (IB)groepsbezoeken, consultatiegesprekken met orthopedagoog, toetsmomenten, signaleringsmomenten etc. staan hierin vermeld.

## Ondersteuningssystemen

Om een goed beeld te krijgen van de ontwikkeling van onze kinderen, meten wij cyclisch hun vorderingen. Dit doen wij met het 4D model. De cyclus bestaat altijd uit Data-Duiden-Doelen-Doen.

- In groep 1 en 2 doen wij dit met behulp van het LOVS Onderbouwd. Hierin volgen we gedurende het jaar de kinderen op rekenen, taal, motorische ontwikkeling en spel. Na ieder blok wordt er een meting afgenomen om leerlingen goed te kunnen volgen.
- Vanaf groep 3 worden de kinderen getoetst op de gebieden rekenen, taal/spelling en lezen.
- Vanaf groep 4 komt daar 'begrijpend lezen' bij.
- De sociale ontwikkelen volgen we via de Kanjertraining/Kanvas.

Het meten van de vorderingen biedt ons de kans om preventief te handelen en vroegtijdig te signaleren. Zijn er problemen, dan speelt de leerkracht hierop in met een herhaling van de leerstof of bijvoorbeeld een andere vorm van instructie. Het meten van vorderingen is ook een goed middel om te zien of een kind onder zijn of haar niveau werkt.

Kinderen die extra uitdaging nodig hebben, krijgen meer uitdagende oefeningen en hoeven de leerstof minder vaak te herhalen. De flexklas, rekenkanjers en taaltijgers speelt op deze behoefte in. Is dit niet genoeg, dan is het ook mogelijk om te versnellen. Het meten gebeurt zowel met methode onafhankelijke toetsen als methode afhankelijke toetsen.

## Groepsbesprekingen

De leerkrachten beschrijven de doelen per leerlinggroep in hun Big Five en in hun groepsaanpak. Drie keer per jaar analyseren ze de groep en de individuele leerlingen. Hieruit volgt een iedere keer een nieuw plan voor de verschillende niveaugroepen. Door nauwgezette inzet van het EDI-model, ambulante begeleiding, pre-teaching, verlengde instructie en de Plusgroep wordt zo veel mogelijk maatwerk voor de leerlingen gerealiseerd. Uiteraard worden de betreffende ouders actief betrokken en goed geïnformeerd over de vorderingen van hun kind.

**Hoe wordt gedifferentieerd zodat er afgestemd wordt op de ontwikkeling van de kinderen?**

We maken gebruik van pre-teaching en verlengde instructie. Daarnaast werken we met plannen per niveaugroep die periodiek worden geëvalueerd en waar nodig bijgesteld worden. Daarnaast zetten we veel verrijkingsmateriaal in in de klassen.

Onze feedback is gericht het antwoord en de vaardigheid. Door het gebruik van het EDI-model laten we de leerlingen niet los voordat zij individueel (digitaal of mondeling) feedback hebben ontvangen op hun werk.

Door compacten, verrijken en door pre-teaching/verlengde instructie geven wij onderwijs op maat. Snappet wordt ingezet om het onderwijs te personaliseren, doordat kinderen eigen leerdoelen n.a.v. hun leerbehoefte krijgen.



### Beleidsdocumenten kwaliteitsbeleid

Onze stichting, respectievelijk onze school kennen de volgende beleidsdocumenten rondom kwaliteitsbeleid:

| Onderwerp | Documenten   | Vastgesteld/ Herzien op:                    |
|-----------|--|---|
| Kwaliteit | Zorgkalender   | Jaarlijks                                   |
|           | Kwaliteitskalender   | Bestuur; december 2021                      |
|           | Toetsbeleid  | Jaarlijks                                   |
|           | Stappenplan groepsanalyses en analyseformats school en groep | Bestuur; maart 2022                         |
|           | Schoolplan   | 4 jaarlijks,<br>vorige versie van sept 2019 |
|           | Jaarplan   | Jaarlijks                                   |
|           | Jaarverslag  | Jaarlijks                                   |
|           | Schoolopbrengsten katern                                     | Jaarlijks                                   |
|           | Borgingsdocument kwaliteitszorg.                             | Jaarlijks                                   |

## Bijlage: Personeelsbeleid

### 1.1 Gezamenlijk bestuurlijk beleid

Personeelsbeleid van De Mare richt zich op de professionele ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en visie van De Mare en die van de scholen en aan de vastgestelde competenties volgens de wet BIO (bekwaamheid in onderwijs). Maatregelen en instrumenten die worden ingezet, die waarborgen dat personeel zijn bekwaamheid op peil houdt. D.m.v. studiedagen en mogelijkheden tot zelfstudie zijn leerkrachten in staat om hun bekwaamheid continue te ontwikkelen en te bevorderen.

In de strategische koers zijn drie speerpunten bepaald gericht op; Onderwijs, Kwaliteitszorg en Personeelsbeleid. Binnen de visie op goed personeelsbeleid is het functieboek vastgesteld. Dit is het kompas en fundament voor de inrichting van de organisatie, hoe wij willen samenwerken en hoe wij ons blijven en willen ontwikkelen.

De gesprekkencyclus en de kijkwijzer.

De gesprekkencyclus is een instrument die hiervoor wordt gehanteerd. Binnen De Mare is het handboek gesprekkencyclus vastgesteld dat bijdraagt aan de continue ontwikkeling van personeel en organisatie en onderwijskwaliteit. In de gesprekkencyclus staan de volgende kernvragen centraal: Wat zijn je talenten? Wat is de ambitie van de organisatie/school? Wat is jouw persoonlijke ambitie? Het gaat om de uitdaging, motivatie en waardering van het personeel door leidinggevende. Daarbij is ook de nadruk op de ontwikkeling van de volgende vier competenties:

- Pedagogisch functioneren;
- Vakinhoudelijk en didactisch functioneren;
- Samenwerken met de omgeving;
- Reflectie & ontwikkeling.

Ter ondersteuning om het goede gesprek met elkaar te voeren over het functioneren en de reflectie daarop zijn diverse formulieren ontwikkeld. De kijkwijzer, formulier functioneringsgesprek en doelstellingengesprek, POP-formulier en voortgang daarop en een beoordelingsformulier.

In de nabije toekomst zal De Mare inzetten op het verbeteren van dit instrument zodat nog beter kan worden ingezet op professionele ontwikkelen en het creëren van een (High) performance cultuur. Dit proces zal door software worden ondersteund. Daarnaast is het huis van werkgeluk zal hiervan onderdeel zijn.

Periodiek wordt een medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd onder het personeel. In deze enquête wordt de mening van personeelsleden gevraagd over de kwaliteit van de school, maar ook hun welbevinden en gevoel van sociale veiligheid wordt hierin opgenomen. De resultaten worden gebruikt om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

Het bepalen van het strategisch beleid beschouwen wij overigens als een proces en niet als een momentopname. Werken aan de kwaliteit van het onderwijs betekent: koers bepalen, verbeteren, borgen, verantwoorden en publiekelijk maken. Het strategische beleid zien we dan ook als een werkdocument.

## 1.2 Schoolbeleid

| Aspect                                  | Zichtbare kenmerken  |
|---|--|
| Professionele cultuur                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gedeeld leiderschap is de basis op de Wijje. De leerkrachten hebben allemaal een beleidsdomein waarvoor zij coördinator zijn.</li> <li>- De coördinator bereidt het TeamOverleg(TO) voor als zijn/haar thema aan de beurt is.</li> <li>- Lerende cultuur: samen in werkgroepen, bij elkaar kijken in de klassen en feedback vragen/geven, horizontale verantwoording van de opbrengsten.</li> <li>- Opbrengstgesprekken in team over Cito Leerling in beeld, professionele gesprekken met IB over groep en individuele kinderen.</li> <li>- De PDCA-cyclus van onze onderwijskundige processen is te vinden in ons borgingsdocument Kwaliteit.</li> </ul> |
| Professioneel leiderschap               | Directie stuurt op basis van gedifferentieerd leiderschap om het gedeeld leiderschap de borgen en verdiepen. Dit betekent dat er een basis is voor iedereen (groeigesprekken, lesbezoeken, domeingesprekken) en dat daarnaast afspraken worden gemaakt over de behoefte van de medewerker in autonomie, ondersteuning en professionalisering. Dit maakt de basis voor het 'contract' dat tussen schoolleider en medewerker ontstaat.   |
| Besluitvorming                          | Op hoofdlijnen zijn de kaders afgesproken in het schoolplan. Deze worden door de coördinatoren vertaald naar doelen in een jaarplan. Alle plannen komen als concept in het TO. Daar worden ze vastgesteld of bijgesteld.   |
| Professionalisering                     | Op basis van schoolopdracht wordt bepaald wat de hoofdoelstelling is voor een jaar. Daarnaast wordt de medewerker uitgedaagd om zijn/haar eigen groeipunten te formuleren en hierbij passende scholing te zoeken. Dit alles wordt opgenomen in het scholingsplan.  |
| Gesprekscyclus                          | Jaarlijks, zie 'Handboek Personeelsbeleid de Mare'.  |
| Begeleiding nieuwe (jonge) leerkrachten | Jonge of nieuwe leerkrachten krijgen een buddy binnen het team en worden gecoacht door een collega. Aankomend jaar wordt herijkt wat de taken zijn van een buddy en wordt gewaarborgd dat een nieuwe leerkracht daadwerkelijk wordt gekoppeld aan een buddy.   |
| Zorg voor bevoegd en bekwaam personeel  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jaarlijkse gesprekkencyclus</li> <li>- Klassenbezoeken door directie, intern begeleider en collega's onderling.</li> <li>- Scholing individueel en teambreed passend bij de ontwikkeling van de school en de individuele behoefte.</li> </ul>   |

### 1.3 Beleidsdocumenten

| Onderwerp   | documenten                                     | Vastgesteld/ Herzien op: |
|---|--|--------------------------|
| Bevoegdheden en bekwaamheden personeel  | Functieboek                                    | Bestuur;                 |
|   | Bekwaamheidsdossier                            | In Cupella               |
|   | Gesprekscyclus                                 | Bestuur                  |
| Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding                       | Niet nodig als document, want is gerealiseerd  |                          |
| Maatregelen m.b.t. personeel ten aanzien van ontwikkeling onderwijskundig beleid en | Scholingsbeleid                                | School                   |
| Pedagogisch-didactisch handelen   |  |                          |
| Taakbeleid  |  |                          |
| Veiligheid  | RI&E   | School                   |
|   | Klachtenregeling                               | Bestuur                  |
|   | Klokkenluidersregeling                         | Bestuur                  |
|   | AVG Reglement Functionaris Gegevensbescherming | Bestuur                  |
|   | Privacyreglementen                             | Bestuur                  |
| Overig  | Werkkostenregeling                             | Bestuur                  |
|   |  |                          |

### 1.1. Gezamenlijk bestuurlijk beleid

Wij hanteren het landelijk convenant Sponsoring.

### 1.2. Schoolbeleid

Wij worden als school niet gesponsord.

### 1.3. Beleidsdocumenten

| Onderwerp     | Documenten  | Vastgesteld/ Herzien op: |
|---------------|---|--------------------------|
| Sponsorbeleid | <u>Convenant</u> "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" 2020 – 2022 | Landelijk; februari 2020 |