

# Schoolplan 2024-2028

## **P.C. basisschool De Wonderboom** AMERSFOORT



p.c. - basisschool

**de wonderboom**

*Wat je aandacht geeft, groeit!*

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Voorwoord	5
<b>2 Strategisch beleid</b>	<b>6</b>
2.1 Koersplan	6
<b>3 Schoolbeschrijving</b>	<b>7</b>
3.1 Schoolgegevens	7
3.2 Kenmerken van onze schoolpopulatie	7
3.3 Sterkte-zwakteanalyse	8
3.4 Landelijke ontwikkelingen	8
<b>4 Onderwijskundig beleid</b>	<b>10</b>
4.1 De missie en de visie van de school	10
4.2 Onze parels	10
4.3 Onze ontwikkelthema's	11
4.4 De visie op leren	11
4.5 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	12
4.6 Levensbeschouwelijk Burgerschapsonderwijs & Cultuuronderwijs	12
4.7 Zicht op ontwikkeling	13
4.8 Leerstofaanbod	14
4.9 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	14
4.10 Taalleesonderwijs	15
4.11 Rekenen en wiskunde	15
4.12 Digitale geletterdheid	16
4.13 Les- en leertijd	16
4.14 Pedagogisch handelen	17
4.15 Didactisch handelen	17
4.16 Ondersteuning en begeleiding	18
4.17 Bijdragen aan gelijke kansen	18
4.18 Ononderbroken ontwikkeling	18
4.19 Resultaten	19
<b>5 Personeelsbeleid</b>	<b>20</b>
5.1 Integraal Personeelsbeleid	20
5.2 Organisatorische doelen	20
5.3 Professionele cultuur	21
5.4 Samen opleiden: beleid met betrekking tot stagiaires	21
5.5 Werving, selectie en introductie	21
5.6 Werkverdelingsplan	22
5.7 Klassenbezoek	22
5.8 Bekwaamheidsdossier	23
5.9 Verzuimbeleid	23
5.10 Mobiliteitsbeleid	24
<b>6 Organisatiebeleid</b>	<b>25</b>
6.1 Organisatiestructuur	25
6.2 Groeperingsvormen	25
6.3 Schoolklimaat	25
6.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	25

6.5 Arbobeleid	26
6.6 Interne communicatie	26
6.7 Samenwerking	27
6.8 Contacten met ouders	27
6.9 Overgang PO-VO	28
6.10 Vervolgsucces	28
6.11 Privacybeleid	28
6.12 Voor- en vroegschoolse educatie	28
6.13 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	29
<b>7 Kwaliteitsbeleid</b>	<b>30</b>
7.1 Kwaliteitszorg	30
7.2 Professioneel statuut	31
7.3 Verantwoording en dialoog	32
7.4 Het meten van de basiskwaliteit	32
7.5 Tevredenheidspeilingen	33
7.6 De meerjarenplanning	33
<b>8 Financieel beleid</b>	<b>34</b>
8.1 Uitgangspunten	34
8.2 Algemeen	34
8.3 Rapportages	34
8.4 Sponsoring	35
8.5 Begroting(en)	35
<b>9 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>37</b>
<b>10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>38</b>

## Onze kernwaarden: vertrouwen - nieuwsgierig - groeien



# 1 Inleiding

## 1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2024-2028 van de Wonderboom. De indeling van het schoolplan is afgestemd op het koersplan van onze Stichting en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Het schoolplan functioneert als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument voor de planperiode 2024-2028. Daarnaast is het schoolplan een effectief en bruikbaar plan voor het team dat sturing geeft aan het onderwijs waarin visie, onderwijsaanpak en ambities van de school samenkomen.

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De leerlingenraad, ouders (3 ouderavonden) en teamleden hebben meegedacht en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de thema's en doelen voor de komende vier jaar. Op de Wonderboom staan de komende vier jaar de volgende thema's centraal: Identiteit, Goed & Kansrijk Onderwijs en Communicatie.

De hierboven beschreven grote thema's zijn vertaald naar doelen en deze worden jaarlijks uitgewerkt in een jaarplan. In de evaluatie van het jaarplan blikken we steeds terug op de gestelde doelen en wordt aangegeven of deze gerealiseerd zijn. Op deze wijze werken wij aan onze cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en eventueel bijstellen van activiteiten.

## 2 Strategisch beleid

### 2.1 Koersplan

Het motto van het Stichtingsbrede Koersplan 2024-2028 is: "Laat je zien en weet je gezien, jij mag tot je recht komen". In dit Stichtingsbrede koersplan wordt de richting bepaald voor de 13 PCBO scholen.

Op de scholen van PCBO Amersfoort geven we goed onderwijs en begeleiden we alle leerlingen bij hun ontwikkeling naar zelfstandige en zelfredzame toekomstige burgers. We helpen hen groeien en bereiden ze voor op de samenleving van vandaag en morgen. We werken daarbij vanuit onze christelijke en sociale wortels en nemen de maatschappelijke opdracht van het onderwijs serieus. We willen een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven voor onze medewerkers door hen te faciliteren en te ondersteunen in hun loopbaan en persoonlijke ontwikkeling.

Dit doen we vanuit de kernwaarden van de Stichting: Ruimte, Lef en Verbinding. De kernwaarden van onze school liggen in het verlengde van deze kernwaarden.

Op basis van onze identiteit, missie en visie, en rekening houdend met de context om ons heen, hebben we op Stichtingsniveau voor de periode 2024 - 2028 drie thema's geformuleerd:

1. Geïnspireerd en inclusief onderwijs,
2. Goed en kansrijk onderwijs,
3. Verbindend en duurzaam onderwijs.

Deze geven in essentie weer waaraan gewerkt wordt. We bouwen hierbij voort op alle waardevolle resultaten die in de afgelopen jaren zijn gerealiseerd. In dit schoolplan is terug te vinden hoe de Wonderboom aan deze drie thema's invulling geeft. De invulling hiervan wordt afgestemd op de kenmerken en behoeftes van onze leerlingen. Dit geeft een herkenbaar gezicht aan de eigenheid van de school.

De Wonderboom heeft de thema's op Stichtingsniveau vertaald naar:

1. Goed & kansrijk onderwijs,
2. Identiteit,
3. Communicatie.

### 3 Schoolbeschrijving

#### 3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	PCBO Amersfoort
Algemeen directeur:	Erik van Lingen, Marie-Elle Bakker
Adres + nummer:	Burgemeester de Beaufortweg 16
Postcode + plaats:	3833 AG Leusden
Telefoonnummer:	033-464 80 65
Website adres:	<a href="https://www.pcboamersfoort.nl/">https://www.pcboamersfoort.nl/</a>

Gegevens van de school	
Naam school:	de Wonderboom
Directeur:	Monique van Beek en Wendela Kruijt
Adres + nummer.:	Waterkers 1/de Bonte Koe 1
Postcode + plaats:	3824 EH/3824 XM, Amersfoort
Telefoonnummer:	033-456 55 39/033- 455 54 66
E-mail adres:	wonderboom@pcboamersfoort.nl
Website adres:	<a href="https://wonderboom.pcboamersfoort.nl/">https://wonderboom.pcboamersfoort.nl/</a>

#### 3.2 Kenmerken van onze schoolpopulatie

In Amersfoort staat sinds 1995 basisschool de Wonderboom. Dagelijks ontvangen wij rond de 370 leerlingen op onze twee locaties verdeeld over 14/15 groepen. Op de Waterkers gaan de groepen 1 t/m 4 naar school en op de Bonte Koe de groepen 5 t/m 8. Binnen de wijk Nieuwland, heeft de Wonderboom een marktaandeel van ongeveer 38%. De Wonderboom werkt samen in het ABC Netwerk met het Nieuwe Land (openbaar) en de Malelande (katholiek), de kinderopvang, buitenschoolse opvang organisaties en de gemeente.

De schoolweging vertelt iets over de leerling-populatie van een school. Hoe lager de schoolweging, hoe minder complex de leerling-populatie. De landelijke schoolweging is gemiddeld 30. Een schoolweging is gebaseerd op de volgende kenmerken:

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

De Wonderboom heeft een lagere schoolweging (27,5) dan het landelijk gemiddelde en een boven gemiddelde spreiding. Dit betekent dat onze leerlingen iets meer dan gemiddeld hoge resultaten moeten kunnen behalen en dat er een (hoog) gemiddeld verschil tussen de leerlingen is. De schoolweging van de Wonderboom stijgt. Dit vraagt van leerkrachten dat zij hoge verwachtingen hebben en kunnen afstemmen op de verschillen tussen leerlingen.

Kenmerken die niet meewegen bij het vaststellen van de schoolweging en wel een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van leerlingen, zijn o.a. ouders die gescheiden zijn en verborgen armoede. Binnen Nieuwland, en dus ook op onze school, zien we veel van deze problematiek. Op onze school vraagt dit ook aandacht van ons.

Op school houden we jaarlijks een overzicht bij van leerling-kenmerken per groep. Deze wordt jaarlijks opgesteld als bijlage van ons School Ondersteuningsprofiel (SOP) dat wij delen met het Samenwerkingsverband. We zien een toename van leerlingen die thuis een tweede taal spreken, dit maakt dat wij extra en zorgvuldig aandacht besteden aan ons taalaanbod vanaf groep 1/2. Daarnaast constateren we ook dat er steeds meer leerlingen een bepaalde mate van gedragsproblematiek laten zien. Daarom besteden we extra aandacht aan een positief en veilig klimaat met behulp van de Kanjertraining en Kanjertaal in de school. Al onze collega's zijn, en nieuwe collega's worden, opgeleid in deze Kanjeraanpak.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging 3 schooljaren	Gem. categorie 3 schooljaren
2023 / 2024	27,56	27-28	6,74	<b>26,99</b> 20/21 - 22/23	<b>26-27</b> 20/21 - 22/23
2022 / 2023	26,88	26-27	6,56		
2021 / 2022	26,88	26-27	6,56		

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

### 3.3 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke kanten en onze zwakke kanten in kaart gebracht. Daarnaast zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Groei op aanpak/leerkracht handelen, analyseren en resultaten vertalen naar een cyclisch plan.	Afstemmen van het onderwijs op de verschillen (die steeds groter worden) tussen leerlingen.
Stabiel team - dat openstaat voor ontwikkelingen, verantwoordelijkheid deelt en initiatief neemt en toewerkt naar een meer professionele cultuur.	Op conciërge en gymleerkracht na geen mannen in het team.
We hebben steeds meer experts in de school (Jonge Kind, lezen, taal, rekenen, Kanjer, IB, cultuur).	Wat betekent onze PC identiteit voor ouders en leerlingen die om zeer verschillende redenen voor onze school kiezen?
Het hanteren van de Kanjeraanpak door alle medewerkers van de school resulteert erin dat het welbevinden en het ervaren van veiligheid van onze leerlingen toeneemt.	Op welke wijze bereiken we ouders optimaal zodat ouders informatie niet meer missen en zich voldoende betrokken voelen bij de school en de ontwikkeling van hun kind?

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
De samenwerking met Bzzzonder versterken en onze wijkfunctie uitbreiden.	Vergrijzing van de wijk, terugloop leerlingaantal. Landelijk gezien is het leerlingenaantal in het basis- en voortgezet onderwijs gedaald met 6% in de laatste 10 jaar. Voor de periode 2022-2032 wordt een groei van 5% geprognostiseerd voor onze regio.
Ruimte in school: biedt plek om samen te werken met externe zorg instanties, in de school.	De katholieke school in de wijk is ook een Kanjerschool geworden.

### 3.4 Landelijke ontwikkelingen

De Staat van het Onderwijs 2023 kent een aantal thema's:

1. Leesonderwijs is zorgelijk in Nederland. Op de Wonderboom wordt fors geïnvesteerd vanaf de kleuters in het vroegtijdig signaleren en monitoren van de leesvaardigheid van leerlingen.
2. Burgerschap. De Wonderboom is een mini-maatschappij waarin met elkaar wordt samengeleefd en



gewerkt volgens de basiswaarden van ons land. Dit betekent dat er op school veel aandacht is voor 'zo doen we dat hier' vanuit een grondhouding van vertrouwen: we dragen samen de verantwoordelijkheid voor een veilige omgeving.

3. Doorlopende professionalisering leerkrachten. Op de Wonderboom zijn inmiddels veel experts opgeleid. Zij zijn de 'kartrekkers' van de onderwijsontwikkeling op school en borgen afspraken. Daarnaast wordt er jaarlijks effectieve teamscholing gegeven passend bij de ontwikkelthema's van de school.

4. Kansengelijkheid. Op de Wonderboom zijn we ons bewust van de verschillen tussen leerlingen en streven we ernaar ieder kind die kansen te bieden die passen bij hun individuele ontwikkeling. Een goede samenwerking tussen ouders en school is hierbij essentieel.

## 4 Onderwijskundig beleid

### 4.1 De missie en de visie van de school

Op de Wonderboom leren kinderen samen met anderen wie zij zijn en daar trots op te zijn. We moedigen hen aan om zich veelzijdig en optimaal te ontwikkelen.

Kinderen leren zich verantwoordelijk te voelen voor een samenleving waarin ze kritisch, zelfbewust en met respect voor de ander en de omgeving samenleven.

Het is ons doel om door middel van onderwijs van hoge kwaliteit leerlingen cognitief en sociaal te begeleiden naar zelfstandigheid zodat zij kunnen doorstromen naar een passende plek in het vervolgonderwijs.

Om dit alles mogelijk te maken werken we op de Wonderboom samen aan een professionele cultuur. Dit betekent dat er een basis is van veiligheid en vertrouwen waarin verwachtingen duidelijk zijn en we op basis van die verwachtingen keuzes durven maken en focus aanbrengen. We werken samen aan hoge ambities en daarbij delen we kennis, spreken we elkaar aan, leren we van elkaar en geven we elkaar feedback. In ons team is aandacht en zorg voor elkaar en dagen we onze collega's en onszelf uit tot een hoge mate van professionaliteit en ontwikkeling.

#### Onze slogan

"Wat je aandacht geeft, groeit!"

#### Onze kernwaarden:



##### Vertrouwen

Op de Wonderboom hebben we vertrouwen in elkaar: we dragen samen de verantwoordelijkheid voor een veilige omgeving. We ervaren saamhorigheid en verbinding met onze wijk, stad en maatschappij.



##### Nieuwsgierig

Op de Wonderboom zijn we nieuwsgierig en stellen we elkaar veel vragen: het proces vinden we net zo belangrijk als het resultaat. We tonen zelfvertrouwen en stimuleren de leerlingen en onszelf om buiten de comfortzone te treden.



##### Groeien

Op de Wonderboom stimuleren we elkaar het beste uit onszelf te halen: wat je aandacht geeft groeit! We creëren een omgeving waarin je je veilig voelt om ideeën te uiten en initiatief te tonen. Eigen inbreng en creativiteit omarmen we.

### 4.2 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit en stelselkwaliteit (zie het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). We zijn trots op onze parels:

	Parel	Standaard
	Op onze school werken we met specialisten op het gebied van rekenen, taal, cultuur, het jonge kind en sociaal emotioneel (Kanjer)	
	Op onze school is elk teamlid onderdeel van een werkgroep, iedereen werkt cyclisch aan de actiepunten uit het jaarplan. We werken toe naar PLG's.	
	Op onze school besteden we veel aandacht aan lezen, middels het verhogen van de leesmotivatie en onze schoolbieb. We werken aan een doorgaand leesaanbod en signaleren al vroeg in de onderbouw.	
	Op onze school werken we met kwaliteitskaarten om afspraken en de 'goede les' te borgen: rekenen wordt geborgd en taal/lezen en het jonge kind zijn in ontwikkeling.	
	Dankzij paralleloverleg en communicatietraining ontwikkelen wij met elkaar het samen leren, feedback geven en elkaar professioneel aanspreken. De komende jaren breiden we dit uit met Lesson Study.	

### 4.3 Onze ontwikkelthema's

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2024-2028) de volgende grote verbeterdoelen vastgesteld:

1. Identiteit
2. Goed en kansrijk onderwijs
3. Communicatie.

1. **Identiteit:** Wat betekent de 'C' op de voorgevel? Wat verwachten ouders en leerlingen? Hoe ziet dat eruit op de Wonderboom?

Werkgroep:

a. Levensbeschouwelijk Burgerschapsonderwijs: uitvoering geven aan beleid en keuzes maken hoe de ontwikkeling te monitoren.

2. **Goed en Kansrijk onderwijs:** Op de Wonderboom streven we ernaar aan te sluiten bij de onderwijsbehoeften van alle kinderen zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Werkgroep:

b. Jonge Kind: borgen van een doorgaande lijn van kleuter tot groep 4

c. Rekenen: borgen van de goede rekenles waarbij optimaal wordt gedifferentieerd.

d. Taal/Lezen: visie omzetten in beleid en vertalen naar een doorgaande lijn middels de goede taal/leesles waarbij optimaal wordt gedifferentieerd.

3. **Communicatie:** Leerlingen, ouders en collega's communiceren professioneel, effectief en doelgericht waarbij de ontwikkeling van het kind centraal staat.

De communicatiekanalen zijn passend bij onze doelgroep en worden positief gewaardeerd.

### 4.4 De visie op leren

We zien het als onze taak om kinderen te begeleiden bij de ontwikkeling tot zelfstandige en zelfredzame toekomstige burgers, die kunnen functioneren binnen onze veranderende maatschappij. Dit doen wij vanuit een ecologisch perspectief, alles is met elkaar verbonden en heeft invloed op elkaar. Ouders zijn de ervaringsdeskundigen en de leerkracht is de onderwijsdeskundige. Samen begeleiden we de kinderen op hun weg naar de toekomst.

Kinderen zijn van nature nieuwsgierig en leergierig. Informatie komt bij iedereen op dezelfde manier binnen via de zintuigen in het sensorisch geheugen. Een kind heeft een goede focus nodig om deze informatie op te slaan in het werkgeheugen. Door nieuwe kennis te koppelen aan bestaande (voor)kennis en gebruik te maken van dual coding (visueel en verbaal), wordt de kennis opgeslagen in het lange termijn geheugen. Het verbaal en non-verbaal aanbieden en het herhalen van opgedane kennis is binnen ons curriculum zeer belangrijk om het kennisnetwerk in het brein te verstevigen.

Naast het aanleren van basisvaardigheden, werken we met de kinderen aan het vergroten van metacognitieve vaardigheden om het eigen denken, handelen en leren te kunnen sturen, organiseren en controleren. Dat wordt toegepast bij de ontwikkeling van de 21e-eeuwse vaardigheden zoals samenwerken, het oplossen van problemen, kritisch denken, sociale en ICT vaardigheden.

Wij werken vanuit zeven uitgangspunten:

1. Kinderen leren in een veilige omgeving waar de leerkrachten in hen geloven.
2. Kinderen leren door zelf doen, door spelen, ervaren, onderzoeken.
3. Kinderen leren als hun nieuwsgierigheid geprikkeld wordt.
4. Kinderen leren eigenaar te zijn van hun leerproces door erover in gesprek te zijn.
5. Kinderen leren door samen te werken.
6. Kinderen leren als ze weten en ervaren dat ze kunnen groeien in hun vaardigheden.
7. Kinderen leren als ze ruimte krijgen om zelf oplossingen te zoeken, wij organiseren het leren.

De leraren geven een groepsinstructie en de leerlingen verwerken de lesstof gedifferentieerd. Leerlingen die een korte instructie nodig hebben, kunnen eerder zelfstandig aan het werk. Voor de leerlingen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de Wonderboom een ondersteuningsstructuur.

#### **4.5 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)**

Het lesgeven is de kern van ons werk. Van belang daarbij is oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Op de Wonderboom streven we ernaar dat alle kinderen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen waarbij zij optimaal worden uitgedaagd om zichzelf te leren kennen en het beste uit zichzelf te halen.

De leerkracht speelt hierbij een cruciale rol. Alle leerkrachten op de Wonderboom bieden een veilig klassenklimaat, waarin leerlingen zich veilig voelen en actief worden betrokken bij elke les. Op de Wonderboom wordt gewerkt met kwaliteitskaarten (in ontwikkeling) waarop 'de goede les' en de doorgaande lijn worden beschreven. Elke goede les heeft een duidelijk doel en een evaluatie. De leerkracht geeft een effectieve instructie en stemt af op de onderwijsbehoeften van alle leerlingen. Tussentijds voert de leerkracht controle van begrip uit zodat het aanbod (instructie/verwerking) kan worden aangepast.

De kwaliteitskaart rekenen is geborgd en in elke rekenles volgt de leerkracht de gemaakte afspraken. Aandachtspunt voor de komende schoolplanperiode is de kennis en vaardigheid van leerkrachten vergroten t.a.v. het hebben van hoge verwachtingen en het afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

Klassenmanagement wordt besproken na elk lesbezoek door directie of IB. Leerlingenzorg en -begeleiding komt aan bod tijdens de groepsbesprekingen en individuele leerling besprekingen. Directie wordt hierover proactief geïnformeerd.

Leerlingen maken vanaf groep 3 kennis met het chromebook. Elke leerling heeft vanaf groep 5 de beschikking over een device waarmee hij of zij leert werken zodat aan het einde van de basisschool de leerlingen in staat zijn om digitale systemen functioneel in te zetten.

#### **4.6 Levensbeschouwelijk Burgerschapsonderwijs & Cultuuronderwijs**

Onder identiteit & burgerschap verstaan we de manier waarop mensen deelnemen aan de maatschappij en die helpen vormgeven. Wij zijn een protestants-christelijke basisschool. Op onze

school is burgerschapsonderwijs 'van nature' levensbeschouwelijk. We willen richting geven en vrijheid bieden aan kinderen, zodat we bijdragen aan het opgroeien van kinderen die actief mee kunnen doen in de samenleving. Begrip en respect voor andersgelovigen vinden wij hierbij essentieel.

Het burgerschapsonderwijs op de Wonderboom volgt de 7 bouwstenen van de SLO. Deze worden beschreven in het beleidsplan en per bouw wordt toegelicht wat de kinderen (moeten) leren (in ontwikkeling).

Burgerschap komt tot uiting in verschillende leergebieden. De leerdoelen zijn uitgewerkt in een jaarkalender waarin specifieke activiteiten staan opgenomen die aansluiten bij de bouwstenen/leerdoelen. Deze jaarkalender staat in het beleidsplan en de activiteiten staan opgenomen in de digitale agenda van de school.

Aandachtspunt is het monitoren van de opbrengsten die met ons Levensbeschouwelijk Burgerschapsonderwijs worden behaald. Omdat er bij Burgerschap een grote samenhang is met andere leergebieden, is dit nog niet zo gemakkelijk. Samen met de collega scholen in de Stichting is Burgerschap en het monitoren hiervan een speerpunt voor de komende jaren.

Als school vinden we het ook belangrijk om cultuuronderwijs een vaste plek te geven in ons onderwijsaanbod. Hiervoor hebben we een contract met NEOS. Het lesaanbod van de experts van NEOS stimuleert creativiteit, verbeeldingskracht en nieuwsgierigheid. Deze vaardigheden dragen bij aan persoonsontwikkeling en het leren omgaan met elkaar.

Naast het ontwikkelen van dit soort vaardigheden (kwalificatie) draagt cultuuronderwijs ook bij aan de twee andere kernaspecten van goed onderwijs: persoonsontwikkeling (subjectivering) en het leren omgaan met elkaar (socialisatie).

Onze cultuurcoördinator heeft een beleidsplan geschreven en deze wordt in de komende schoolplanperiode uitgewerkt, geïmplementeerd en geborgd.

#### **4.7 Zicht op ontwikkeling**

Op de Wonderboom werken wij handelingsgericht (HGW). Dit is een cyclisch proces waarin leerkrachten het onderwijs afstemmen op de onderwijsbehoeften en de omgeving van de leerling. In twee onderwijsperiodes in het schooljaar wordt de cyclus van waarnemen, begrijpen, plannen en realiseren doorlopen. Leerkrachten doen dit in samenwerking met de leerling, de ouders, betrokken collega's en eventueel andere professionals. Op deze manier wordt passend onderwijs ingericht. In het Kwaliteitsdocument van de Wonderboom (zie [bijlage](#)) staat beschreven hoe de zorg rondom een leerling wordt vormgegeven.

We werken opbrengstgericht aan onze schoolambities, binnen de grote en de kleine cyclus, binnen de twee onderwijsperiodes. We zijn goed op weg met het zicht krijgen op de referentieniveaus en welk leerkracht handelen hierbij passend is om deze te behalen.

Het aandachtspunt voor de komende schoolplanperiode is het goed blijven vormgeven en zichtbaar maken van de kleine cyclus. Dat wil zeggen dat wat de leerkracht in de klas uitvoert en aanpast voor een leerling n.a.v. observaties en/of methodegebonden toetsen.

Gedurende de schoolloopbaan volgen we de leerlingen met behulp van leerlingvolgsystemen. In Mijn KleuterGroep worden observaties van vaardigheden vastgelegd voor kinderen in de groepen 1/2. Voor de groepen 3 t/m 8 worden observaties en methodegebonden toetsen in Parnassys vastgelegd. Met de methodetoetsen meten we de beheersing en met CITO toetsen de vaardigheid van de leerlingen op het gebied van taal, lezen en rekenen. We gebruiken Leerling In Beeld om de afname van de CITO-toetsen vast te leggen. Op het gebied van de sociaal- emotionele ontwikkeling gebruiken we het advies- en volgsysteem KanVas. In Parnassys bouwen we het leerlingendossier op waarin we gespreksverslagen en overige zaken van een leerling vastleggen en opslaan. Ouders hebben ten alle tijden recht op inzage in het leerlingdossier.

#### **Bijlagen**

## 1. Kwaliteitsdocument

**4.8 Leerstofaanbod**

De Wonderboom biedt een onderwijsaanbod dat aansluit bij de wettelijk opgestelde kaders. Het aanbod op het gebied van taal en rekenen omvat de referentieniveaus en is dekkend voor de kerndoelen. Daarnaast is het onderwijs gericht op de ontwikkeling van het totale kind onder andere door het aanbod van ons levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs.

Ons onderwijsaanbod sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingpopulatie en is passend bij onze schoolweging. Dat wil zeggen dat we boven het niveau van de lesmethodes lesgeven en werken met de verschillende leerlijnen als uitgangspunt. De basisvakken: taal, lezen, spelling en rekenen staan centraal en nemen een grote ruimte in op het rooster van elke groep.

**4.9 Vakken, methodes en toetsinstrumenten**

Vakken & methodes:

Onze school biedt (zie schema hieronder) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. We gebruiken de methodes integraal en vullen aan waar we dat nodig vinden (verdiepen en verbreden).

Vak	Methodes	Vervangen	Toetsinstrumenten
Taal-spelling/taal verkennen	Lijn 3 (groep 3) Taal Actief wordt Staal (groep 4 t/m 8)	X	Methodegebonden toetsen Cito-Taalverzorging
Taal- technisch lezen	Lijn 3 (groep 3) Estafette (groep 4)	X	Methodegebonden toetsen Cito-DMT Cito-Avi
Taal- begrijpend lezen	Nieuwsbegrip wordt Staal		Methodegebonden toetsen Cito-Begrijpend Lezen
Rekenen	Getal en Ruimte JR		Methodegebonden toetsen Cito-Rekenen en Wiskunde
Schrijven	Klinkers		Methodegebonden toetsen
Aardrijkskunde	Meander		Methodegebonden toetsen
Geschiedenis	Brandaan		Methodegebonden toetsen
Natuur	Naut		Methodegebonden toetsen
Verkeer	Veilig Verkeer Nederland		Methodegebonden toetsen Theoretisch en praktisch examen
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjer		KanVas
Godsdienst	Trefwoord		

Tijdens het schrijven van dit schoolplan wordt een nieuwe passende taalmethode uitgekozen. Binnen het nieuwe schoolplan doen we onderzoek naar een passende en geïntegreerde technisch- en begrijpend-leesaanbod.

Toetsinstrumenten:

Op de Wonderboom maken we gebruik van MijnKleutergroep voor het observeren en signaleren van de ontwikkeling van onze kleuters. Vanaf groep 3 wordt Leerling in Beeld gebruikt voor de tweejaarlijkse afname van de niet methodegebonden CITO toetsen. Hiermee volgen we de ontwikkeling van onze

leerlingen in de groepen 3 tm 8. In groep 8 wordt daarnaast de doorstroomtoets van CITO afgenomen. Alle leerlinggegevens worden geregistreerd in Parnassys, ons leerlingvolgsysteem.

#### **4.10 Taalleesonderwijs**

Binnen het taalonderwijs op de Wonderboom leren wij de leerlingen basisvaardigheden aan die zij nodig hebben om tot een goede ontwikkeling te komen in lezen, schrijven, spreken en luisteren. We hebben als doel om onze leerlingen aan het einde van de basisschool functioneel geletterd uit te laten stromen, zodat zij zich kunnen redden in de geletterde maatschappij. We streven naar een zorgvuldige overdracht vanuit de kinderopvang of voorschoolse educatie, zodat we mogelijke taalachterstanden vanaf de start aan kunnen pakken. Tijdens de leerjaren op school volgen we de ontwikkeling door observaties en toetsing en zetten we preventieve interventies in om mogelijke leesproblematiek in een later stadium te voorkomen. De intern begeleiders hebben een schoolbrede aanpak en doorgaande lijn binnen deze interventies opgesteld.

Er zijn twee taalcoördinatoren opgeleid en zij hebben met het team een visie opgesteld (zie ons beleidsplan taal) voor taalonderwijs. In het schooljaar 2024-2025 wordt er gewerkt met een nieuwe taalmethode die aansluit bij deze visie. We gebruiken de leerlijn taal (Nieuw Leren, 2020) als onderlegger bij het werken met de taalmethode, op deze manier werken we toe naar de referentieniveaus. We hebben de ambitie om het taalonderwijs meer geïntegreerd aan te bieden, waarin de lees-, schrijf-, spreek- en luistervaardigheden met elkaar worden verbonden. Onze taalcoördinatoren staan aan het begin van het uitvoeren van consultaties en advies op school- en groepsniveau. Hiermee gaan zij een bijdrage leveren aan het ontwikkelen en borgen van de onderwijskwaliteit.

#### **4.11 Rekenen en wiskunde**

Met ons rekenonderwijs hebben wij als doel om onze leerlingen gecijferd uit te laten stromen na groep 8, zodat zij functioneel kunnen rekenen in het dagelijks leven. We leren de leerlingen basisvaardigheden aan door hen effectieve en directe instructie te geven. Vanuit de instructie gaan de kinderen de rekenstrategie inoefenen en het toepassen binnen verschillende contexten. Jonge kinderen passen de rekenvaardigheden toe in spel en oudere kinderen binnen verhalende contexten. De uitwerking van de 'goede les' staat uitgewerkt op de kwaliteitskaart rekenen, hiermee borgen we een doorgaande leerlijn in de school. Binnen de verwerking na de rekenles differentiëren we op drie niveaus (basis, intensief, verrijkt). De twee rekencoördinatoren die consultatie en advies uitvoeren op school- en groepsniveau dragen op deze manier bij aan het ontwikkelen en borgen van de onderwijskwaliteit.

Het automatiseren van cruciale rekendoelen zien wij als een belangrijk onderdeel binnen het rekenonderwijs, omdat we daarmee overbelasting van het werkgeheugen voorkomen. Het automatiseren wordt gedaan met gerichte opdrachten en middels spelmateriaal. Op beide locaties staan rekenkasten met een groot automatiseringsaanbod. We volgen de kinderen met peilingstaken en toetsing, we zetten preventief in op het verstevigen van de rekenmuur (van Bareka) in de groep en extra ondersteuning buiten de groep. We hebben als ambitie om de cruciale doelen in de middenbouw een stevigere plek binnen het basisaanbod te geven, zodat we preventief werken in plaats van curatief. Daarnaast willen we ons verder scholen in het optimaal kunnen differentiëren tijdens de instructie en het samen voorbereiden van lessen een structurele plek geven. Zie verder ons beleidsplan rekenen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	de leerlingen voelen zich veilig, er heerst een prettig (leer)klimaat in de klas <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023]</i>
2.	de leerlingen zijn actief betrokken door: ophalen voorkennis, inzet van wisbordjes, inzet van jullie-fase <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023]</i>
3.	de leerkracht instrueert het lesdoel in concept, vaardigheid, context en binnen de leerlijn <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023]</i>
4.	de leerkracht stelt hoge verwachtingen; er worden keuzes gemaakt in de wij-fase <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023]</i>
5.	de leerkracht benut de lestijd efficiënt en doorloopt alle fases van het instructiemodel <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
6.	de leerkracht checkt of het lesdoel is behaald door het stellen van CvB vragen, past evt lesinhoud aan <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023]</i>
7.	de leerkracht differentieert op de instructie, verwerken en/of tempo <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023]</i>
8.	de doelenplanner wordt als werkdocument actief gebruikt <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023]</i>
9.	De leerkracht zorgt voor beredeneerde verwerking van rekendoelen tijdens de inloop/hoeken/inoefening (jonge kind) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023]</i>
10.	De getallenlijn tot 20/100 wordt functioneel ingezet en daarbij is elke leerling betrokken (handelend rekenen) door rekenmateriaal in te zetten (jonge kind) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023]</i>

#### 4.12 Digitale geletterdheid

Digitale technologie en digitale media spelen een belangrijke rol in de samenleving. Hiermee om kunnen gaan en daarbij zelfredzaam zijn, vraagt om digitale geletterdheid. Digitale geletterdheid manifesteert zich in alle leergebieden, bijvoorbeeld bij het zoeken van betrouwbare informatie, omgaan met digitale media en technologie en communiceren via digitale kanalen. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn omdat ze dan als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in onze digitale maatschappij.

Wij besteden op onze school planmatig aandacht aan digitale geletterdheid door deze doelen te verweven in de doelen van de werkgroepen Taal, Rekenen, Jonge kind en Levensbeschouwelijk Burgerschapsonderwijs.

Onze leerlingen ontwikkelen praktische ICT kennis en vaardigheden, leren om te gaan met digitale technologie en begrijpen de rol van digitale technologie in de samenleving.

Een onderdeel van digitaal geletterd zijn, is weten hoe je veilig digitaal communiceert. We besteden hier expliciet aandacht aan tijdens de Week van de Mediawijsheid en Kanjerlessen.

#### 4.13 Les- en leertijd

De Wonderboom heeft twee locaties. Op de Waterkers gaan de groepen 1 tm 4 naar school. De lestijden voor de onderbouw zijn van maandag tm donderdag van 8.15 - 14.00 uur en op vrijdag van 8.15 - 11.30 uur. De inloop start om 8.05 uur. Op locatie de Bonte Koe gaan de groepen 5 tm 8 naar school. De lestijden voor de bovenbouw zijn maandag tm vrijdag van 8.15 - 14.00 uur. De inloop start om 8.10 uur.



We volgen de wettelijke onderwijstijd, in acht jaar tijd gaan alle leerlingen tenminste 7520 uur naar school. De groepen 1 t/m 4 gaan per jaar tenminste 910 uur naar school en de groepen 5 t/m 8 gaan per jaar tenminste 970 uur naar school. Al bij de inloop wordt de leertijd effectief besteed. In elke groep ligt er werk klaar of staat dit aangegeven op het bord, zodat alle kinderen bij binnenkomst rustig en direct aan het werk kunnen. De wettelijke lesuren zijn vertaald naar een lesrooster per groep en deze wordt vertaald naar een weekplanning en dagrooster. Na de verwerking in de les is het duidelijk voor de kinderen wat zij kunnen doen als zij klaar zijn. De klaaropdrachten zijn educatief en gericht op extra inoefening.

Hieronder staat de tabel van de onderwijstijd op de Wonderboom. Leerkrachten vertalen deze naar hun weekrooster. Er kunnen verschillen per groep zijn. Keuzes worden gemaakt op basis van de onderwijsbehoeften van de groep.

Groep	1/2	3	4	5	6	7	8
Levensbeschouwing	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Kanjertraining	0.45	0.45	0.45	0.45	0.45	0.45	0.45
Taal- en leesontwikkeling	2.30	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00
Engels	-	-	-	1.00	1.00	1.00	1.00
Rekenen en wiskunde	2.30	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
Motorische ontwikkeling	8.30	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Wereldoriëntatie	1.00	1.00	1.00	4.30	2.00	3.30	3.30
Expressie	-	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Speel-/werktijd	7.00	-	-	-	-	-	-
Pauze	1.00	1.00	1.00	1.15	1.15	1.15	1.15

#### 4.14 Pedagogisch handelen

De leerkrachten hebben de verantwoordelijkheid om een veilige en leerrijke omgeving te creëren voor leerlingen. De leerkracht heeft als taak om leerlingen in de schoolse setting kennis en vaardigheden bij te brengen om hun daarmee op te voeden tot goede burgers. Wij hechten in de school veel waarde aan duidelijke regels en vaste routines. De Kanjertraining biedt ons een gezamenlijke aanpak en taal om samen te werken in een omgeving waarin we onszelf mogen zijn en op elkaar vertrouwen. De aanpak geeft inzicht in ons gedrag en leert ons keuzes maken in de manier waarop we op elkaar reageren. De leerkracht is de spil binnen deze dynamiek en begeleidt dit vanuit een opbouwende en gemotiveerde basishouding. We hebben vertrouwen in de goede intentie van elke leerling, we zijn nieuwsgierig naar de omgeving van de leerling en we laten leerlingen groeien binnen hun eigen leerpotentie.

Het pedagogisch klimaat gaat gepaard met ons didactisch handelen. Wanneer kinderen verbinding en relaties ervaren, komen zij beter tot leren en zijn zij actiever betrokken. Zie ook ons gedragsprotocol en Kanjer beleidsplan.

#### 4.15 Didactisch handelen

Binnen ons onderwijs is het onze voornaamste taak om kennis en vaardigheden over te brengen binnen een veilige en stimulerend leerklimaat. We geven collectief les en differentiëren binnen onze instructie en verwerking. De leerkrachten zorgen voor een ordelijk verloop van de les. Het directe instructiemodel en het GRIMM model zorgen ervoor dat de leerling geleidelijk van begeleid naar zelfstandig verwerken gaat. Het opgestelde lesdoel is het startpunt van de les en de leerkrachten controleren tijdens de instructie door 'controle van begrip' of het lesdoel wordt behaald. Tijdens de

verwerking wordt het lesdoel verder ingeoeffend. Daar ontstaat ruimte om aan klein groepjes leerlingen een verlengde instructie of pre-teaching te geven. Tijdens de les hebben we hoge verwachtingen van alle leerlingen en bekijken we steeds hoe we leerlingen kunnen scaffoldingen, ondersteunen en uitdagen, waar nodig. We hebben de ambitie om in de komende jaren de leerkrachtvaardigheden te verstevigen ten aanzien van het differentiëren, afstemmen op en het hebben van hoge verwachtingen van alle leerlingen.

#### **4.16 Ondersteuning en begeleiding**

We werken vanuit de handelingsgerichte aanpak. Dat betekent dat we cyclisch werken doordat we waarnemen, begrijpen, plannen en realiseren. Binnen onze zorgcyclus passen we dit toe op schoolgroeps- en individueel-niveau. In ons SOP hebben we beschreven hoe wij voldoen aan de zes beloftes van SWV-de Eem. Voor iedere leerling streven we naar een ononderbroken ontwikkeling. Binnen het zorgcontinuüm op het gebied van lezen en rekenen hebben wij een doorgaande lijn aangebracht in de verschillende zorgniveaus. We onderzoeken steeds op welke manier we binnen de formatie ruimte voor ambulante leerkrachten kunnen vrijmaken, die kunnen voorzien in ondersteuning. Binnen de groep zorgen wij voor een effectieve en gedifferentieerde instructie. En buiten de groepen zetten we interventies in die wetenschappelijk onderbouwd zijn. We proberen het onderwijs passender te maken voor leerlingen met bepaalde ondersteuningsbehoefte, zolang het uitvoerbaar is in de school, in deze groep, bij deze leerkracht. In groep 3 en Onze aanpak staat beschreven in het Kwaliteitsdocument, al eerder als bijlage toegevoegd. Aandacht in de komende planperiode ligt m.n. op het ontwikkelen van begeleiding aan kinderen die meer nodig hebben, zoals bijvoorbeeld een eigen leerlijn.

#### **4.17 Bijdragen aan gelijke kansen**

In onze visie staat dat we groei, hoe klein ook, waarderen. We hebben als missie om het leerpotentieel van elke leerling te benutten. We zorgen dat ons onderwijs kwalitatief en passend is door ambities op te stellen die aansluiten bij onze schoolweging. We streven naar passende eind- en tussenresultaten die kloppend zijn bij de gestelde ambities.

Tijdens de instructie differentiëren wij aan de hand van controle van begrip, de leerlingen die aansluiten voor een verlengde instructie staan daarmee vooraf niet vast. In de verwerking differentiëren wij op drie niveaus (basis, intensief, verrijkt).

We adviseren kinderen kansrijk richting het einde van de basisschool, doordat we kijken naar het complete plaatje. Dit plaatje bestaat uit observaties t.a.v. de leer- en werkhouding, methode en niet-methode toetsen. En vanzelfsprekend luisteren we ook naar ouders en externen.

Vanuit onze maatschappelijk functie wordt er van ons verwacht dat we het onderwijs inclusiever maken. Binnen ons onderwijs staan de onderwijsbehoeften van een leerling en daarmee ook de groep centraal. We vinden het van groot belang dat het welbevinden van onze leerlingen goed is en blijft. We blijven onze mogelijkheden van het inzetten op verscheidene onderwijsbehoeften onderzoeken door te kijken naar deze leerling, in deze groep, bij deze leerkracht. We werken nauw samen met het samenwerkingsverband en de jeugdhulpverlening om te arrangeren bij specifieke ondersteuningsbehoeften. De ouders en de leerling zijn hierin een belangrijke gesprekspartner om het onderwijs passend te maken, waarbij we transparant zijn over de eventuele grenzen die onze school nu eenmaal ook heeft.

#### **4.18 Ononderbroken ontwikkeling**

In het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs (2021) wordt gesproken over een ononderbroken ontwikkeling. Leerlingen doorlopen in principe de verwachte basisschoolperiode van acht jaar. Het is ook mogelijk dat een kind een vertraagde of versnelde ontwikkeling doorloopt en meer of minder nodig heeft dan die acht jaar. Het aanbod op onze school is doelgericht, samenhangend en herkenbaar. Daar waar we afwijken van de standaard, overleggen we altijd met ouders over een ander, meer passend aanbod.

Ons uitgangspunt is om alle leerlingen door te laten stromen, tenzij er onderbouwde en zwaarwegende argumenten zijn én het in het belang is van de leerling om de periode te verlengen. Op het moment dat een leerling te maken krijgt met een situatie die het werkgeheugen dusdanig belast dat de ontwikkeling tijdelijk wordt belemmerd of wanneer er meer tijd nodig is om onderwijsbehoeften te onderzoeken, kan er worden ingezet op kleuterbouwverlenging/doublure. Dit kan het geval zijn bij

bepaalde life-events, te denken valt aan verhuizing (binnen/buitenland), ziekte, overlijden en (vecht)scheiding. Afgelopen schooljaar is het doorstroomprotocol van het jonge kind opgesteld. In de komende schoolplanperiode wordt dit protocol uitgewerkt naar een schoolbreed doorstroomprotocol.

#### **4.19 Resultaten**

We hebben hoge verwachtingen van alle leerlingen en streven naar hoge opbrengsten die aansluiten bij onze schoolpopulatie. We gebruiken jaarlijks overdrachtsmomenten om geïnformeerd aan de slag te gaan. We hebben zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen en volgen hen vanaf het moment dat ze starten in groep 1. De observatie gegevens van de voorschoolse opvang en het kennismakingsformulier van ouders worden gebruikt bij het in kaart brengen van de beginsituatie en de plaatsing in een kleutergroep. We willen daarmee een soepele overgang van thuis of de kinderopvang naar school creëren. In de groepen 1 en 2 wordt het observatie instrument Mijn Kleutergroep gebruikt om de ontwikkeling van kinderen te volgen en registreren. In de groepen 3 t/m 8 maken we gebruik van het leerlinvolgsysteem CITO om de vaardigheden van de leerlingen te meten. Tussentijds gebruiken we methodetoetsen om de beheersing van de doelen te meten. Daarnaast zetten we dagelijkse observaties in om ons handelen bij te stellen. We zien dat onze 1S en 2F doelen niet altijd worden gehaald op onze tussenresultaten, we hebben de ambitie om tijdens de aankomende schoolplanperiode hier opbrengstgerichter aan te werken. Analyseren van onze gegevens doen we 2x per jaar in de Schoolrapportage. In een P&V (planning en verantwoording) bespreken we met bestuur en twee andere scholen de opbrengsten. Zie hiervoor onze schoolrapportages.

## 5 Personeelsbeleid

### 5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het HR-beleid van onze school is rechtstreeks afgeleid van het Stichtingsbrede HR-beleid dat is gebaseerd op het koersplan van PCBO Amersfoort. PCBO Amersfoort belooft als goed onderwijs-werkgever, dat medewerkers gezien worden en tot hun recht mogen komen en erop mogen rekenen dat ze zich kunnen ontwikkelen.

Onze medewerkers geven dagelijks invulling aan de missie en visie van PCBO Amersfoort en de daarvan afgeleide visie van onze school, te weten: Wat je aandacht geeft groeit! Op de Wonderboom leren kinderen samen met anderen wie zij zijn en daar trots op te zijn. Kinderen leren zich verantwoordelijk te voelen, respect te hebben voor zichzelf, elkaar en de omgeving en hiernaar te handelen.

Vanuit onze missie streven wij een hoge mate van professionaliteit en samenwerking na. We vinden het belangrijk dat iedereen het beste uit zichzelf kan halen. Dit doen wij vanuit de Stichtingskernwaarden: ruimte, lef en verbinding.

Het HR-beleid richt zich op werven, behouden en opleiden, ontwikkelen en professionaliseren van de medewerkers met als doel om kwalitatief goed onderwijs te realiseren.

Om kwalitatief goed onderwijs in de toekomst te kunnen garanderen en als antwoord op het lerarentekort, richt het HR-beleid zich ook op de thema's anders organiseren, diversiteit & inclusie en duurzaam HR. Deze ontwikkelingen worden gekoppeld aan de missie, visie en doelen van de school. Ook wordt dit gekoppeld aan de functies en competenties zoals opgenomen in het functie- en competentieboek van PCBO Amersfoort.

De competenties voor leraren zijn vertaald naar kijkwijzers voor lesbezoeken voor start- basis- en vakbekwaam leerkrachten. Deze kijkwijzers zijn verwerkt in het instrument MijnSchoolTeam (MST) waarin de observaties worden vastgelegd, waardoor we zicht hebben op de ontwikkeling van de individuele leraar en het team als geheel. De competenties voor leerkrachten staan niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en dan met name horend bij de gesprekkencyclus.

De kernwaarden van onze school zijn: vertrouwen, nieuwsgierig en groeien. Wij streven ernaar dit zichtbaar te maken in onze aanpak met leerlingen, de samenwerking met ouders en in samenwerking met elkaar.

### 5.2 Organisatorische doelen

Op de Wonderboom werkt een professioneel team samen aan goed onderwijs. Het team bestaat uit voornamelijk vrouwen, alleen onze conciërge is een man. Omdat het leerlingaantal daalt, is er geen noodzaak om nieuwe collega's aan te nemen. Wanneer dit zich wel voordoet, hebben we, bij gelijke geschiktheid, de voorkeur voor een mannelijke collega. Jaarlijks wordt gevraagd aan collega's of zij voorkeur hebben voor interne mobiliteit binnen de Stichting. Momenteel zijn er weinig collega's die hiervan gebruik maken.

De school wordt geleid door twee directeuren. Eén directeur gaat over 2 jaar met pensioen. In de komende 2 jaren wordt onderzocht welke organisatiestructuur passend is bij de Wonderboom. Er wordt gestreefd naar een soepele overgang zodat de onderwijskwaliteit en stabiliteit in het team gewaarborgd blijven. Het onderzoek richt zich onder andere op de plek van de experts in de school. Zij krijgen momenteel ambulante tijd voor hun rol als kartrekker van een werkgroep, het consulteren van collega's en het door ontwikkelen en borgen van beleid. Bij de doorontwikkeling naar PLG's wordt onderzocht op welke wijze gespreid leiderschap kan worden vormgegeven en welke directiestructuur hierbij passend is. Gespreid leiderschap heeft de mogelijkheid dat meerdere personen leiderschap op zich nemen en richt zich op het interactieproces in de driehoek van leider(s), volger(s) en de situatie (Spillane, 2006). Daarom biedt gespreid leiderschap in het bijzonder, mogelijkheden om in een schoolcontext te onderzoeken hoe professionele ruimte tot stand komt.

De experts hebben een opleiding gevolgd en worden uitgenodigd zich in het jaar na de opleiding te manifesteren als expert in de school. Zij kunnen een portfolio vullen om vervolgens te solliciteren naar een LC functie.

### **5.3 Professionele cultuur**

De school is een lerende organisatie die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Jaarlijks worden er stichtingsbrede en schoolspecifieke professionaliseringsactiviteiten gepland voor alle medewerkers. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren, de directie en het onderwijsondersteunend personeel tot nog sterkere en competente collega's. Ook leren van en met elkaar maakt hiervan onderdeel uit. Zo leggen de directie, de IB'ers en de specialisten (taal, rekenen, HB, Jonge Kind, etc. ) klassenbezoeken af, vinden feedbackgesprekken plaats en wordt vanaf komend schooljaar aan lesson-study gedaan.

Alle medewerkers leveren een actieve bijdrage aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren medewerkers zowel schoolbreed, als stichtingsbreed in werkgroepen en netwerken die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn afgesproken in de stichtingsplannen, het schoolplan en het jaarplan.

### **5.4 Samen opleiden: beleid met betrekking tot stagiaires**

Wij vinden het belangrijk om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende medewerkers

Op Stichtingsniveau is een bovenschools opleidingscoördinator (BOC) werkzaam. Wij bieden PABO stagiaires (inclusief zij-instromers) van de Marnix Academie en Windesheim de gelegenheid om ervaring op te doen. Op de Wonderboom plaatsen we ook jaarlijks studenten van het MBO die de opleiding tot Onderwijs Assistent volgen. Vanuit de opleidingsinstituten worden instituutopleiders ingezet. De begeleidende leraar heeft de opleiding tot mentor gevolgd. Elke vakbekwame leerkracht kan een student toegewezen krijgen.

Elke school heeft een schoolopleider (SOL), op de Wonderboom hebben we er twee. Zij krijgen ambulante tijd om studenten en mentoren te begeleiden. De SOL beoordeelt de studenten en heeft contact met de opleidingsschool en de instituutopleider.

Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel (zie ons functie- en competentieboek en onze kijkwijzer).

Onze school biedt ook ruimte aan directeuren in opleiding (een DIO). Wanneer deze wordt geplaatst, draait deze mee in het MT van de school en wordt de DIO begeleid door één van de directeuren.

### **5.5 Werving, selectie en introductie**

PCBO Amersfoort werft actief en op gevarieerde wijze nieuwe collega's. Sociale media en fysieke bijeenkomsten worden hiervoor ingezet. De criteria voor het werving- en selectiebeleid zijn gebaseerd op het functie- en competentieboek. Sollicitanten voor leraar geven een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek wordt een criteriumgericht interview gehouden gebaseerd op de betreffende functiebeschrijving. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (bij voorkeur via bekwaamheidsdossier en portfolio). Ook worden vanzelfsprekend referenties ingewonnen en is de VOG verplicht.

Nieuwe medewerkers zowel OP als OOP en directiefuncties worden bij aanvang goed begeleid bij PCBO Amersfoort volgens een bij de functie passende begeleidingsstructuur.

Startende leerkrachten krijgen een mentor toegewezen en naast de uren duurzame inzetbaarheid, een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De mentor voert

samen met de schoolopleider en/of coach de begeleiding uit op basis van de bij functie horende competenties. Elke nieuwe collega wordt geïnformeerd over de missie, de visie en de doelen van de school en van de Stichting. Om te bepalen of de nieuwe leerkracht zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam en vakbekwaam niveau, gebruikt de school het instrument MijnSchoolTeam.

## 5.6 Werkverdelingsplan

Op onze school wordt jaarlijks een werkverdelingsplan opgesteld. Het schoolteam heeft daarbij een belangrijke inbreng. In het plan wordt afgesproken hoe de werkzaamheden in de school worden verdeeld over de beschikbare uren van de medewerkers. Het werkverdelingsplan regelt de taakverdeling, geeft de verhouding tussen de lesgevende en de overige taken weer, geeft de werktijden- en pauzeregeling aan en biedt informatie over de besteding van de werkdrukmiddelen, de scholing en professionalisering.

De directie schrijft het concept werkverdelingsplan en deze wordt voorgelegd aan het team en ter instemming aangeboden aan de personeelsgeleding van de MR (PMR). Nadat de PMR-akkoord is gegaan met het plan, voert de directie individuele gesprekken met de medewerkers over de inzet van de werkuren voor het komende schooljaar. Deze afspraken worden individueel schriftelijk vastgelegd in Cupella. De medewerker en de directeur tekenen het document en deze bewaart de medewerker in het digitale personeelsdossier in 'Mijn PCBO'.

## 5.7 Klassenbezoek

Op de Wonderboom worden door experts en directie klassenbezoeken afgelegd. Deze dienen ter ondersteuning van de ontwikkeling van de leerkracht en als check bij de implementatie en borging van de ingezette onderwijsontwikkelingen.

De experts (jonge kind, rekenen, taal/lezen, Kanjer en IB) leggen de observaties vast en maken een schoolbeeld. Aan de hand van dit beeld wordt met elkaar gekeken welke speerpunten we centraal stellen en waar mogelijk (team)scholing op gewenst is. De experts bespreken de observaties individueel na met de leerkracht.

Directie brengt klassenbezoeken passend bij de gesprekkencyclus met de medewerker. Na het bezoek vindt een ontwikkelgesprek, functioneringsgesprek of beoordelingsgesprek plaats.

In de komende schoolplanperiode werken we ernaar toe dat het instrument MST (MijnSchoolTeam) wordt gebruikt voor het vastleggen van alle observaties. De medewerker kan hierin dan zelf haar ontwikkeling volgen.

De klassenbezoeken worden vooruit gepland in de jaaragenda zodat deze evenredig worden verdeeld over het jaar. Hierbij hebben we ervoor gezorgd dat er niet meerdere personen in één week komen kijken.

De experts maken een kijkwijzer voor hun lesobservatie met maximaal 10 indicatoren. De experts voeren een nagesprek na een lesbezoek met als uitgangspunt de kijkvraag van de leerkracht. Los van dit schema gaat IB met regelmaat (tussen elke vakantie) de groepen in voor een kort flitsbezoek. Het EDI-bezoek wordt door IB en Dir samen uitgevoerd, voor een compleet beeld en gericht op de EDI-coaching.

Tijdens elke ronde observaties wordt de helft van het team bezocht en tijdens de tweede ronde, de andere helft.

datum	activiteit
Mnd september	Flitsbezoeken IB eventueel samen met onderwijsondersteuner – feeling met de groep en opvallende lln signaleren – eerste lkr handelen 'voelen', checken of overdrachtsafspraken worden nagekomen.
18/9	Visitatie Wonderboom – iedere leerkracht krijgt een lesbezoek
30/9 tm 11/10	Leesco geeft in elke groep een voorbeeld van een leesactiviteit en stimuleert de leerlingen veel te lezen - KBW 2 tm 11 okt
14/10 tm 25/10	Dir/IB observeert EDI – gevolgd door ontwikkelgesprekken
4/11 tm 15/11	Rekenco observeert de goede rekenles m.b.v. de kwaliteitskaart rekenen. Jonge Kind spec gaat mee.
11/11 tm 15/11	Kanjerco plant gesprekken n.a.v. afname KanVas
18/11 tm 29/11	Taalco observeert de opstart met de nieuwe taalmethode en verzamelt focus voor teamscholing en kwaliteitskaart taal. Jonge Kind spec gaat mee.
27/1 tm 7/2	Kanjer/IB observeert klassenklimaat, groepsdynamiek en inventariseert ondersteuningsbehoefte.
10/3 tm 14/3	Kanjerco plant gesprekken n.a.v. afname KanVas
17/3 tm 28/3	Rekenco observeert de goede rekenles m.b.v. de kwaliteitskaart rekenen. Vertrek vanuit observatie nov. Jonge Kind spec gaat mee.
31/3 tm 11/4	Dir/IB observeren EDI – gevolgd door FG / BG gesprekken.
14/4 tm 16/5	Taalco observeert de goede taalles m.b.v. de kwaliteitskaart taal. Vertrek vanuit de observatie nov. Jonge Kind spec gaat mee.
19/5 tm 6/6	Leesco observeert een rijke tekst leesles. Informeert bij de lln naar leesactiviteiten. Neemt info mee voor kwaliteitskaart lezen.

## 5.8 Bekwaamheidsdossier

Alle medewerkers beschikken over een zogenaamd portfolio. Dit wordt beheerd door de medewerker zelf; het dossier is opgenomen in MijnPCBO. De directie ondersteunt de medewerker zodat dit een levend en ontwikkelingsgericht document is, onder andere door het te gebruiken bij de gesprekken over ontwikkeling. Het portfolio bevat:

- Gewaarmerkte kopieën van diploma's en certificaten;
- De persoonlijke ontwikkelplannen (als deze er zijn);
- Gespreksverslagen passend bij de gesprekkencyclus;
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek;
- Overzicht van de gemaakte afspraken.

De directie voert gesprekken met alle medewerkers overeenkomstig de gesprekkencyclus. Tijdens de gesprekken met de medewerker staan de functie, de competentieontwikkeling, de persoonlijke ontwikkeling en (persoonlijke) ambities centraal. Er wordt ook gekeken naar verbeterdoelen in relatie tot de actiepunten van de school, dan wel voortkomend uit eerdere functionerings- of beoordelingsgesprekken. Aan de orde komen verder: welbevinden, loopbaanwensen, scholing en professionalisering, werkverdeling, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar. De gesprekken hebben een waarderend karakter. Uitgangspunt is daarom wat er goed gaat en wat de talenten zijn van de medewerkers onder het motto "Jij wordt gezien en jij mag tot je recht komen".

## 5.9 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek en beter bij de directeur. De directie regelt de vervanging. Bij langdurig verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de manager HR. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar

prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

Op de Wonderboom ligt het langdurig verzuim momenteel nog hoger dan gemiddeld, hier is duidelijk zicht op en de oorzaak is in eerste instantie niet werk gerelateerd. Het kortdurend verzuim is gelijk aan het gemiddelde. Daar waar de verzuimfrequentie hoger is, worden door de directie gesprekken met de medewerker gevoerd om te achterhalen wat de oorzaak is en waar mogelijk de medewerker te ondersteunen of begeleiding te bieden.

Omschrijving	Norm	Landelijk gem. 3 jaar bo	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024	2024 / 2025
<b>Verzuimpercentage (VP)</b> <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i>	< 10%	6%	6,9%	8,7%	6,3%	7,7%	onbekend	onbekend
<b>Meldingsfrequentie (MF)</b> <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i>		1	1,1	1	1,1	1,5	onbekend	onbekend
<b>De gemiddelde verzuimduur (GZD)</b> <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i>		21,3	16	28	32	8	onbekend	onbekend

Gegvens afkomstig van open onderwijsdata DUO

● VP > 10 ● VP 6 - 10 ● VP 3 - 6 ● VP 0 - 3

## 5.10 Mobiliteitsbeleid

Mobiliteit is enerzijds van belang voor de spreiding van kennis binnen de Stichting, de ontwikkeling van de teams en de krapte op de arbeidsmarkt, anderzijds zijn ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden van waarde voor de collega. Dit kan binnen de PCBO scholen omdat de medewerkers allen een Stichtingsaanstelling hebben. Het beleid is erop gericht om mobiliteit te stimuleren. Elk jaar in december/januari wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit ingaande het nieuwe schooljaar. Hier worden ook specifieke bijeenkomsten voor georganiseerd zodat kennis gemaakt kan worden met de verschillende scholen. Indien er sprake is van verplichte mobiliteit staat zorgvuldigheid voorop, hiervoor gelden spelregels die vastgelegd zijn in het mobiliteitsbeleid. Op de Wonderboom wordt momenteel weinig gebruik gemaakt van interne mobiliteit.



## **6 Organisatiebeleid**

### **6.1 Organisatiestructuur**

Onze school is één van de dertien scholen van PCBO Amersfoort. De directie, bestaande uit twee directeuren, geeft –onder eindverantwoordelijkheid van het bestuur van de Stichting- leiding aan de school.

De directie van de school is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door experts op de gebieden van interne begeleiding, het jonge kind, rekenen, taal, cultuur en Kanjer.

Het MT wordt gevormd door de directie en de twee Kwaliteits Coördinatoren (KC-ers).

De school heeft een medezeggenschapsraad (MR), waarin 4 ouders en 4 collega's zitting hebben. Op Stichtingsniveau is er een GMR, een collega van de Wonderboom neemt hieraan deel.

### **6.2 Groeperingsvormen**

De school werkt met een leerstofjaarklassensysteem. De groepen 1 en 2 vormen combinatiegroepen. In een enkel geval wordt in de jaren daarna een combinatieklas gevormd. Dit wordt dan gedaan omdat het leerlingaantal dit vraagt. Van elke groep hebben we 2 of 3 parallelgroepen. In deze parallelgroepen wordt inhoudelijk afgestemd.

De groepssamenstelling wordt zorgvuldig bekeken bij de start van de vierjarige leerlingen. De indeling van de groepen 3 wordt aan de hand van een aantal criteria bepaald (samenstelling jongens/meisjes - onderwijsbehoeften - gedrag) om vervolgens op leerling-niveau te kijken of deze indeling tegemoet komt aan de onderwijsbehoefte van de leerling.

Er wordt klassikaal lesgegeven met behulp van de EDI structuur: Instructie aan de hele groep en middels controle van begrip kunnen leerlingen zelfstandig of begeleid de leerstof verwerken.

Ondersteuning aan de boven- en onderkant wordt zoveel als mogelijk in de groep geboden. Daar waar het past en noodzakelijk is (ondersteuningsniveau 3), wordt er ondersteuning buiten de groep georganiseerd.

### **6.3 Schoolklimaat**

Onze school is een Kanjerschool. Wij werken met de Kanjermethode. Alle teamleden zijn geschoold en de Kanjercoördinator houdt zicht op de planning, organisatie en uitvoering. De Kanjeraanpak is erop gericht om met leerlingen, ouders en collega's samen te werken en te leven in een omgeving waar we onszelf mogen zijn en vertrouwen op elkaar. De aanpak geeft ons inzicht in ons gedrag en leert ons dat je keuzes kunt maken in de manier waarop je reageert op de ander. Hierbij is het belangrijk dat we leren grenzen aan te geven en ons bewust leren zijn van de invloed die we op elkaar hebben.

We informeren ouders structureel over het aanbod van de Kanjerlessen. Om het jaar organiseren we een ouderavond over de Kanjertraining. Door ouders mee te nemen in onze aanpak, ontstaat er een gemeenschappelijke taal.

### **6.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid**

In het kader van veiligheid beschikt de school over een anti-pest coördinator. Zij is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten. Zij coördineert het anti-pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid. Daarnaast biedt de Kanjerbrievenbus de gelegenheid aan leerlingen om in contact te komen met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stelt zich aan het begin van het schooljaar voor aan leerlingen van groep 5 t/m 8.

Elke groep hanteert gedragsregels die met de groep zijn afgestemd.

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en collega's worden één keer per twee jaar bevraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. Via de schoolgids (op de website en deze wordt bij de start van het schooljaar digitaal gestuurd) worden ouders geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt dagelijks over een aantal BHV-ers per locatie. Deze volgen jaarlijks een herhalingscursus, georganiseerd op Stichtingsniveau.

## **6.5 Arbobeleid**

Eén keer per vier jaar wordt een Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) opgesteld. Elke school beschikt over een Arbojaarplan dat een afgeleide is van de RI&E en dat gericht is op veilig werken, gezondheid en welzijn. De MR wordt hierover geïnformeerd.

Verzuim en uitval wordt zoveel mogelijk voorkomen door goed werkgeverschap en HR-beleid toe te passen. Voor de Arbo-arts is een contract afgesloten met Heuterman Sociaal Medisch Advies. Een zieke werknemer vraagt telefonisch ziekteverlof aan bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De medewerker en de directeur houden vervolgens contact over het verloop van de ziekte en het herstel en maken hiertoe afspraken. Bij langduriger verzuim (in ieder geval bij verzuim van vier weken) wordt de medewerker uitgenodigd op het spreekuur van de bedrijfsarts. Bij een verzuim van drie (of meer) keer in één jaar, wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur en wordt desgewenst de bedrijfsarts om advies gevraagd. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de bedrijfsarts ingeschakeld in overleg met de Manager HR. De Wet Verbetering Poortwachter is van toepassing bij langdurig verzuim. Voor de re-integratie zijn medewerker en leidinggevende samen verantwoordelijk, waarbij de directeur eindverantwoordelijk is. Bij ziekte wordt ook door collega's contact onderhouden. Als de zieke werknemer dit op prijs stelt, worden er huisbezoeken afgelegd.

Indien een medewerker zes weken ziek is, stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op. De directeur en de zieke medewerker stellen vervolgens een plan van aanpak op. Twee keer per jaar is er een Sociaal Medisch Overleg waarin langdurig zieke collega's worden besproken, met de bedrijfsarts, de leidinggevende(n), de HR functionaris en desgewenst de betreffende medewerker. Zo nodig wordt andere (para)medische hulp of begeleiding ingeschakeld. De bedrijfsarts bepaalt of er medische redenen zijn waardoor de medewerker wel of niet kan werken. Ons ziekteverzuimbeleid richt zich op wat er mogelijk is in plaats van te denken in beperkingen.

Er is een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Zo kunnen tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart gebracht worden. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en daarmee de school brandveilig verklaard. Op de school is een ontruimingsplan aanwezig. Maandelijks dan wel jaarlijks worden deze zaken gecontroleerd en getest.

Een keer per twee jaar wordt er een medewerker tevredenheidsonderzoek afgenomen (MTO). Op basis van de schooluitslagen wordt er een Stichtingsbreed rapport opgesteld. De uitkomsten worden gedeeld met het bestuur, directeuren, G(MR) en Raad van Toezicht. Bij een negatieve score wordt er een plan van aanpak opgesteld en wordt het MTO na een jaar herhaald om de voortgang te monitoren.

## **6.6 Interne communicatie**

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We vinden het belangrijk dat eenieder zich betrokken en medeverantwoordelijk voelt voor het reilen en zeilen op school. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere communicatie via de wekelijkse memo, periodieke vergaderingen, de studiedagen en expert overleggen. Ook stimuleert de directie het paralleloverleg tussen collega's, zodat de onderwijsinhoud afgestemd wordt binnen dezelfde groepen. Tevens worden groepsbesprekingen in parallelverband georganiseerd zodat ervan elkaar kan worden geleerd en collega's op de hoogte zijn van zaken die spelen in hun parallelgroep. In schooljaar 2024-2025 wordt gestart met het wekelijks samen voorbereiden van lessen (Lesson Study).

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken.
2. Vergaderingen worden goed voorbereid.
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname.
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf.
5. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen.

## 6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. We willen leerlingen graag goed laten starten bij ons op school en, daar waar ouders toestemming geven, wordt informatie gedeeld vanuit de voorschoolse voorzieningen die in het belang zijn van deze overstap.

Daarnaast werken we samen met vervolgscholen bij de overstap naar het voortgezet onderwijs. Vanuit het BAVO (regionaaloverleg tussen basisonderwijs en voortgezet onderwijs) wordt aangestuurd op een jaarlijkse gezamenlijke overdracht en een jaarlijkse gezamenlijke terugkoppeling over vervolgsucces.

Dossiers worden, na toestemming van ouders, zoveel als mogelijk digitaal gedeeld middels Parnassys - het leerlingvolgsysteem.

Bij een tussentijds vertrek wordt er, na toestemming van ouders, informatie uitgewisseld met de vervolgschool ten behoeve van de overstap.

Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met onder meer:

- Leerplichtambtenaar
- Wijkteam
- Politie - wijkagent
- GGD - schoolarts en verpleegkundige
- POH-er - huisarts
- SWV - onderwijsondersteuner

Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit. Hiertoe nemen we ook deel aan het ABC netwerk in de wijk.

## 6.8 Contacten met ouders

Wij zijn ons ervan bewust dat ouders het meest dierbare wat zij hebben, hun kind, aan onze zorg toevertrouwen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

Wij vinden het belangrijk regelmatig contact met ouders te hebben. We hopen dat ouders contact met ons opnemen daar waar zij zich zorgen maken, zodat we samen kunnen kijken hoe we het kind het best kunnen begeleiden. De tijd 's morgens voor schooltijd is vooral bedoeld voor het contact tussen leerkracht en leerling. Na schooltijd kunnen ouders altijd even binnenlopen voor een kort gesprekje. Wanneer ouders iets uitgebreider met de leerkracht willen spreken, kunnen ouders een afspraak maken.

Ouders van peuters worden uitgenodigd voor een startgesprek met de kleuterleerkracht en vanaf dat moment gaan we een samenwerking met elkaar aan. Bij de start van elk schooljaar nodigen we ouders uit voor een informatieavond in de groep van hun kind. Vervolgens worden ouders 3x per jaar uitgenodigd voor een ouder (kind) gesprek. Daar waar meer afstemming nodig is, wordt er vaker een gesprek gepland, zo nodig met de KC-er of directie erbij.

Elke week ontvangen ouders een update via Parro van de leerkracht en maandelijks wordt schoolbrede informatie gedeeld via de INFO.

Voor de samenstelling van dit schoolplan hebben we op 3 thema avonden ouders uitgenodigd om met ons mee te denken. De thema's waren Identiteit, Goed en Kansrijk Onderwijs en Communicatie. De opbrengst van deze avonden verwerken we waar passend in ons schoolplan.

Vanuit het tweejaarlijks tevredenheidsonderzoek onder ouders meten we de (on)tevredenheid van ouders, ook over communicatie. Hier ligt vanuit het onderzoek van 2024 een aandachtspunt voor onze school.

## **6.9 Overgang PO-VO**

Het is ons doel de leerlingen zo te begeleiden, dat ze na de basisschool naar een school voor voortgezet onderwijs kunnen die het beste past bij hun mogelijkheden en interesses. Ouders en kinderen worden hierbij uiteraard betrokken.

Vanaf groep 3 worden de toets resultaten met ouders besproken tijdens de rapportgesprekken. Eind groep 7 wordt een eerste voorlopig advies voor het voortgezet onderwijs opgesteld en met de ouders besproken. In groep 8 wordt in november een tweede voorlopig advies besproken en in februari wordt een definitief advies gegeven. Voordat het schooladvies met leerling en ouders wordt besproken vindt er een zorgvuldig overleg plaats tussen de leerkrachten, de intern begeleider en de directie. Om te komen tot een goed advies kijken we naast de leerresultaten ook naar andere factoren, zoals: werkhouding, concentratie, inzicht, zelfstandigheid, huiswerkattitude, belangstelling en het toelatingsbeleid van het voortgezet onderwijs. Voor het uiteindelijke advies kijken we naar het totaalplaatje van de leerling. Vanzelfsprekend wordt er ook geluisterd naar de wensen van de ouders en het kind zelf.

Kinderen krijgen bij voorkeur een enkelvoudig advies, passend bij het uitstroomniveau en het verwacht te behalen diploma, in het voortgezet onderwijs.

In februari wordt in groep 8 de Cito Doorstroomtoets afgenomen. Deze toets meet het leerniveau van de leerling en geeft een extra advies over de geschiktheid voor de verschillende vormen van voortgezet onderwijs. Wanneer een leerling een niveau hoger scoort op de doorstroomtoets dan zijn advies is, wordt het advies heroverwogen en eventueel naar boven bijgesteld.

Na het laatste adviesgesprek in groep 8 krijgen ouders inzicht in het digitaal overdracht dossier (OSO) en het onderwijskundig rapport. Ouders tekenen voor inzage en geven daarbij toestemming deze informatie te delen met de school voor voortgezet onderwijs. Na het definitieve adviesgesprek besluiten ouders en kind op welke school ze willen inschrijven. De aanmelding voor het voortgezet onderwijs wordt digitaal door ouders gedaan. De voorlichting over het voortgezet onderwijs (VO) in Amersfoort verloopt via de website Van Basis naar Brug en we verzorgen jaarlijks een informatieavond voor de ouders van groep 8.

## **6.10 Vervolgsucces**

Kansrijk adviseren is onze leidraad in het proces richting het vervolgonderwijs voor onze leerlingen. Een warme overdracht en tussentijdse terugkoppeling zijn de instrumenten die daarvoor in onze onderwijsregio worden ingezet. Er wordt in onze regio nauw samengewerkt tussen het po & vo in de werkgroepen Kansrijk Funderend Onderwijs. Directie en een leerkracht nemen deel aan deze werkgroepen. Daarnaast nemen een leerkracht en directielid deel aan het BAVO overleg en zit een leerkracht in het dagelijks bestuur van de BAVO.

De werkwijze die we tot op heden hanteren heeft aantoonbaar laten zien dat de Wonderboom kansrijk adviseert, waarbij de resultaten na 3 jaar V.O. voor een groot deel overeenkomen met het kansrijke advies. Dit wordt bevestigd door het jaarlijks onderzoek dat de NRO uitvoert en waarvan we de resultaten op schoolniveau krijgen.

## **6.11 Privacybeleid**

Onze stichting beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe de privacy geborgd wordt. In het reglement staat o.a. hoe omgegaan wordt met de persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en ouders/verzorgers en hoelang gegevens worden bewaard. In het reglement wordt gegarandeerd dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die in de schooladministratie vastgelegd wordt juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op de website van PCBO Amersfoort en de hoofdlijnen staan in de schoolgids.

## **6.12 Voor- en vroegschoolse educatie**

Onze school onderhoudt goede contacten met de verschillende kinderdagverblijven in de wijk. Indien wenselijk vindt overleg plaats zodat wij optimaal kunnen aansluiten bij de onderwijsbehoefte van de nieuwe leerling. Dit kan, wanneer er zorgen zijn en de onderwijsbehoeften van de leerling niet helder zijn, worden aangevuld met een leerling observatie. Ouders worden hier vanzelfsprekend actief bij betrokken.

### **6.13 Voor-, tussen- en naschoolse opvang**

Onze school beschikt over een in pandige voorschoolse opvang (BLOS). Zij ontvangen de leerlingen vanaf 07.30 uur op locatie Waterkers.

De naschoolse opvang wordt aangeboden door BLOS en Bzzzonder (in pandig), door SKA en Partou. Met BLOS, als huurder van 3 lokalen, en Bzzzonder, als huurder van 1 lokaal, voeren we regelmatig overleg over beheerszaken en waar mogelijk het aansluiten bij schoolthema's.

## 7 Kwaliteitsbeleid

### 7.1 Kwaliteitszorg

#### Uitgangspunten

PCBO Amersfoort wil Goed en Kansrijk onderwijs volledig waarmaken. Daarvoor is een eenduidig beleid op onderwijskwaliteit en het consequent toepassen van werkwijzen en afspraken van groot belang. PCBO Amersfoort en elke school voert regie op de onderwijskwaliteit in een cyclisch proces van: definiëren, zicht hebben op, werken aan en verantwoorden. Dit model is de basis van waaruit de dialoog over onderwijskwaliteit wordt gevoerd. Dit gebeurt op schoolniveau, op bestuurlijk niveau en met belanghebbenden. De onderwijskwaliteit wordt naar drie niveaus vertaald:

1. het niveau van de leerlingen,
2. het schoolteam,
3. het bestuur.

Er is sprake van een levend en lerend systeem. Dat betekent dat de huidige uitwerking van het kwaliteitsbeleid als startpunt genomen wordt voor verdere ontwikkeling van de kwaliteitszorg.

#### Definiëren van de onderwijskwaliteit

Kwaliteitsbeleid strekt zich uit over alle beleidsterreinen van de school, maar heeft haar basis in het primaire proces: het onderwijs. PCBO Amersfoort verstaat onder kwaliteit van het onderwijs, de mate waarin de Stichting en de scholen erin slagen de wettelijke doelen en de door de school gestelde doelen te bereiken. Ook de tevredenheid en het welbevinden van leerlingen en ouders maakt hier deel vanuit.

De basiskwaliteit wordt door de onderwijsinspectie samengevat in drie elementaire vragen:

1. Leren de kinderen genoeg?
2. Krijgen ze goed les?
3. Zijn ze veilig?

Elke school heeft schoolnormen voor de te behalen onderwijsresultaten opgesteld. Als kader voor de onderwijsopbrengsten is er een Stichtingsnorm opgesteld voor elke school. Dit betreft het ambitieniveau dat gelegd is op of boven het landelijk gemiddelde van de eigen scholengroep (schoolweging op basis van de CBS-index).

#### Zicht hebben op de onderwijskwaliteit

Binnen PCBO wordt een kwaliteitscyclus doorlopen met activiteiten om de dialoog over de kwaliteit en de sturing op onderwijsresultaten en onderwijsprocessen te stimuleren. Op schoolniveau gebeurt dit door data te analyseren en aanvullende groepsanalyses uit te voeren. Op bovenscholenniveau worden Plannings- & Verantwoordingsgesprekken gevoerd, worden opgestelde schoolrapportages besproken en zo worden data geduid en plannen geëvalueerd. Daarbinnen werken steeds 3 tot 4 scholen samen en vindt ook verantwoording aan het bestuur plaats. Aanvullend hierbij vinden collegiale visitaties plaats waarbij collega's uit verschillende scholen betrokken zijn en legt het bestuur schoolbezoeken af.

#### Werken aan de onderwijskwaliteit

Aansluitend op alle activiteiten waarmee data wordt geduid en onderwijskwaliteit en -processen in beeld worden gebracht worden didactische plannen en eventuele ondersteuningsplannen opgesteld ten behoeve van de onderwijsuitvoering op school, klas of individueel niveau. Indien de kwaliteit op onderdelen gericht verbeterd dient te worden, wordt een specifiek verbeterplan opgesteld en uitgevoerd. Monitoring van de voortgang en opbrengsten vindt nauwgezet plaats.

#### Verantwoording van onderwijskwaliteit

Binnen PCBO voeren we de dialoog over onze onderwijskwaliteit in de teams, met ouders/verzorgers en andere belanghebbenden. Ook in het directieteam is dit expliciet vormgegeven. Jaarlijks wordt op niveau van de Stichting aan medezeggenschap en toezichthouders gerapporteerd.

Op de Wonderboom werken wij met twee onderwijsperiodes in het schooljaar. Binnen deze onderwijsperiode werken we handelingsgericht aan de fases: waarnemen, begrijpen, plannen en realiseren. In ons kwaliteitsdocument is weergegeven hoe wij deze cyclus tweemaal doorlopen met

behulp van blokplannen, groepsbesprekingen in parallel en individuele groepen en een gezamenlijke overdracht aan het einde van het jaar. Met als doel om samen te werken aan hoge opbrengsten.

Om onze onderwijskwaliteit te borgen werken we met visie- en kwaliteitskaarten. We starten altijd met het uitwerken van het 'waarom' in de vorm van een visiekaart. Deze wordt vervolgens uitgewerkt in het 'hoe' en 'wat' op schoolniveau in onze kwaliteitskaarten. De kwaliteitskaart van rekenen staat voor ons voor een good practice en we hebben het voornemen om dit ook uit te werken voor alle andere vakgebieden. De kwaliteitskaarten taal, burgerschap en het jonge kind zijn in ontwikkeling. De kwaliteitskaarten krijgen op jaarbasis een plek op de agenda tijdens teammomenten, zodat het werkdocumenten blijven. We werken ook onze gestelde ambities op schoolniveau uit, dit doen wij in het programma MijnSchoolPlan bij het onderdeel werkgroepen.

## **7.2 Professioneel statuut**

Professionele schoolcultuur

Wij verstaan onder een Professionele Schoolcultuur een cultuur waarin alle gedrag, van alle volwassenen in/rond de school:

- bijdraagt aan de doelen van de school,
- bijdraagt aan toename van welbevinden van de persoon zelf bij de uitoefening van zijn/haar beroep
- en óók bijdraagt aan toename van het welbevinden van anderen die verbonden zijn aan de school zoals ouders, verzorgers en zorgverleners.

Bovendien wordt in een professionele cultuur, gedrag, dat hier tegenin gaat, op vriendelijke wijze doch uiterst effectief, begrensd. (Galenkamp & Schut, 2017)

Bij deze professionele cultuur ligt de nadruk op het creëren van een motiverende en stimulerende omgeving. In de veronderstelling dat daarmee de persoonlijke doelstellingen van de medewerkers in het verlengde van de organisatiedoelstellingen komen te liggen. En de werknemer daarmee altijd handelt in het belang van de organisatie.

Hierbij past een basis van veiligheid en vertrouwen waarin verwachtingen duidelijk zijn en we op basis van die verwachtingen keuzes durven maken en focus aanbrengen. We werken samen aan hoge ambities en daarbij delen we kennis, spreken we elkaar aan, leren we van elkaar en geven we elkaar feedback. In ons team is aandacht en zorg voor elkaar en dagen we onze collega's en onszelf uit tot een hoge mate van professionaliteit en ontwikkeling.

In dit professioneel statuut staat beschreven op welke wijze collega's binnen de Wonderboom samenwerken t.b.v. gezamenlijke schoolontwikkeling.

Betrokkenheid bij schoolbeleid

Schoolbeleid op schoolniveau, zoals het schoolplan en het jaarplan, wordt voorbereid door het MT (directie en KC-ers). Het MT bouwt voort op bestaand beleid en sluit aan bij de bestaande schoolontwikkelingen. Het team of een aantal teamleden leest mee en uiteindelijk hebben de PMR leden instemmingsrecht namens alle collega's.

Op de Wonderboom werken we in werkgroepen (PLG's) samen aan de schoolontwikkeling. Alle collega's nemen deel aan een werkgroep en hebben op deze wijze inbreng op het pedagogisch en didactisch beleid van de school. Experts, de kartrekkers van de werkgroepen, zitten deze voor en leggen klassenbezoeken af om te ervaren, zien en controleren of schoolafspraken zichtbaar worden in het leerkracht handelen en klassenmanagement in elke groep. Op deze wijze werken we cyclisch aan het ontwikkelen, implementeren en borgen van ons (nieuw) beleid.

Betrokkenheid bij besluitvorming

De verschillende werkgroepen adviseren aan het team en het MT over keuzes, zoals het aanschaffen van een nieuwe methode of het inzetten van scholing. Deze adviezen worden besproken dan wel uitgevraagd (middels een enquête) in het team en iedereen heeft hierop inspraak. Uiteindelijk is het aan de directie van de school om een keuze te maken.

Beleidskeuzes zoals de inzet van formatie, verdelen van leerlingen en het inzetten van budgetten (werkdruk, NPO etc.) worden voorbereid door de directie en besproken in het team. Op bepaalde onderwerpen hebben PMR leden adviesrecht of instemmingsrecht, zij worden hiertoe geconsulteerd. Andere beslissingen worden door de directie genomen.

### Professionele ruimte van het team

Vanuit de verschillende werkgroepen, waarin alle collega's zitting hebben, worden er kwaliteitskaarten gemaakt met schoolafspraken en een schoolaanpak. Deze afspraken zijn leidend voor het handelen van iedereen. Deze kwaliteitskaarten laten voldoende ruimte om als leerkracht bewuste keuzes te maken in het pedagogisch- didactisch handelen die passend zijn bij de groep en bij de leerkracht zelf. Groepsbesprekingen worden gehouden met parallelgroepen en hun KC-er. Dit om de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de leerlingen uit een jaargroep te bevorderen, van elkaar te leren en het leerkracht handelen binnen een jaar laag op elkaar af te stemmen. In schooljaar 2024 - 2025 wordt gestart met het samen lessen voorbereiden in deze zelfde samenstelling.

In het aanwezigheidsrooster van collega's is ook ruimte voor ondersteuning opgenomen.

Regievoerders hierop zijn de KC-ers, zij stemmen met de leerkrachten af welke (groepen) leerlingen ondersteuning binnen dan wel buiten de klas nodig hebben. Dit rooster is 'levend' en wordt gedurende het schooljaar aangepast aan de situaties die zich voordoen.

In het jaarrooster liggen de vaste momenten voor ouder/kind contacten vast, daar omheen organiseren leerkrachten zelf hun contacten met ouders. In het kwartier na schooltijd (14.00-14.15 uur), zijn alle leerkrachten beschikbaar voor eventueel inlopende ouders.

Elke groep heeft een eigen budget van €50,- per schooljaar. Van dit geld kunnen collega's voor de klas spullen/spellen aanschaffen. Hiervoor hoeft binnen dit budget geen toestemming te worden gevraagd.

### Invulling professionalisering

Teamscholing sluit altijd aan bij de doelen uit het schoolplan/jaarplan. De directie doet een voorstel voor scholing en dit wordt besproken in het team. Uiteindelijk neemt het MT het voortouw in het indelen en vullen van studiedagen en professionaliseringsactiviteiten. Individuele scholingsverzoeken kunnen collega's bespreken met de directie en deze kunnen worden toegekend mits passend bij de doelstelling van de school en passend binnen het budget.

In principe zijn alle collega's op de studiedagen aanwezig. Als dit niet past in het taakbeleid van de individuele collega, wordt hierover met de directie een aparte afspraak gemaakt.

## 7.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school hechten we aan verantwoording en dialoog. Twee keer per jaar, na de eigen analyse van de M- en de E-CITO, gaan we in gesprek met het bestuur en 2 scholen met vergelijkbare wegging waarin we elkaar bevragen over onze resultaten, duiding ervan en ingezette interventies. Tegelijkertijd delen we onze parels waardoor we ons laten inspireren en we bespreken onze puzzels. Van elke school is de directie en zijn de Kwaliteits Coördinatoren aanwezig.

Met de MR gaan we op vooraf vastgelegde momenten in gesprek over de schoolanalyse en de voortgang van het jaarplan.

Ons beleid met betrekking tot verantwoording en dialoog staat beschreven in het kwaliteitshandboek van de Stichting. Het jaar sluiten we af met een evaluatie van ons jaarplan waarin we verantwoording afleggen aan het College van bestuur voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten. Deze evaluatie wordt ook besproken met de MR.

## 7.4 Het meten van de basiskwaliteit

We vinden het op de Wonderboom belangrijk dat we goed onderwijs geven. Om dit te kunnen meten, maken we gebruik van allerlei instrumenten op schoolniveau die ons hierop spiegelen. Deze instrumenten zijn weggezet in de jaarplanning:

- gesprekkencyclus met alle collega's t.b.v. de ontwikkeling van collega's;
- klassenbezoeken door experts en directie bij lesgevende collega's t.b.v. de voortgang van de professionele ontwikkeling van collega's;
- 2x per jaar afname CITO t.b.v. check richting streefniveaus;
- voorjaars- en najaar signalering t.b.v. voortgang leesonderwijs;
- afname doorstroomtoets t.b.v. check advisering voortgezet onderwijs;
- bijhouden Mijn KleuterGroep t.b.v. registratie ontwikkeling kleuters;
- afname methodetoetsen t.b.v. meten behaalde lesdoelen;
- analysevergaderingen (2x per jaar) en groepsbesprekingen (4x per jaar) t.b.v. het meten van



resultaten en deze analyseren t.o.v. de gestelde (school)normen.

Op Stichtingsniveau is er het kwaliteitshandboek, vertaald in een cyclus waarin beschreven staat hoe we met elkaar de basiskwaliteit op peil houden. Dit wordt gemonitord door het Kwaliteitsteam Onderwijs (KTO).

Daarnaast visiteert het KTO elke twee jaar de scholen, met als doel zicht te krijgen/houden op de basiskwaliteit. Hiermee wordt het aanbod op de Wonderboom met regelmaat onder de loep genomen en beoordeeld.

Daar waar verbetering nodig is, worden er in het MT en vervolgens in het team ontwikkeldoelen vastgesteld. Deze kunnen teambreed worden opgepakt, onder verantwoordelijkheid van het MT, dan wel opgepakt worden door een werkgroep, onder verantwoordelijkheid van een expert.

Met elkaar willen we werken aan voortdurende ontwikkeling van ons onderwijs.

## **7.5 Tevredenheidsspeilingen**

De vragenlijsten, m.b.t. het ervaren van veiligheid, voor de leerlingen van groep 5 t/m 8 wordt jaarlijks afgenomen middels Kanvas, van de Kanjertraining. De resultaten worden zowel door de eigen leerkracht als door de beide Kanjercoördinatoren bekeken. Waar de resultaten daartoe aanleiding geven, worden interventies gepland.

Elke twee jaar nemen wij de WMK tevredenheidsspeiling voor ouders, leerlingen en medewerkers af. In 2024 is een vragenlijst uitgezet.

Bij leerlingen was er een respons van 94%, dit was uitstekend. Leerlingen geven de school een 7,7. Thema's die opvallen: ervaren van veiligheid op het toilet.

Bij de ouders was er een respons van 49%. Dit betekent een voldoende respons. De ouders geven de school een 7,4, dit is een ruim voldoende. Thema's die opvallen zijn communicatie & zicht hebben op de zorg die school levert.

Onder medewerkers was de respons 97%, dit was uitstekend. Thema welke opviel was m.n. de werkdruk die als te hoog wordt ervaren.

Analyse en conclusies van de vragenlijsten worden door directie met het team en de MR besproken en acties worden opgenomen in het jaarplan.

## **7.6 De meerjarenplanning**

Onze school beschikt nog niet over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg. Dit wordt ontwikkeld door de KCers in samenspraak met het IB netwerk.

## 8 Financieel beleid

### 8.1 Uitgangspunten

PCBO Amersfoort bouwt aan goed onderwijs voor de toekomst van onze leerlingen. Daarom investeren wij in het versterken en het bieden van goed onderwijs. De beschikbare middelen worden doelmatig en preventief ingezet. Daarbij zijn de kernwaarden ruimte, lef en verbinding het uitgangspunt van ons financieel beleid. Kernachtig verwoord zijn de volgende uitgangspunten bepaald.

- Directeuren wordt ruimte geboden om financiële keuzes te maken die de visie en het onderwijsbeleid van de school ondersteunen.
- Er wordt ruimte gegeven aan ontwikkeling in de breedste zin van het woord, voor onze leerlingen en voor de professionals die onderwijs aanbieden, opleiden en leren staat centraal.
- Met lef wordt de meerjarenbegroting opgesteld, om zo de middelen maximaal in te zetten ten behoeve van het onderwijs. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de inzet van incidentele middelen, de reguliere bedrijfsvoering en eenmalige investeringen. Deze laatsten worden gedaan ten laste van het eigen vermogen van PCBO Amersfoort. Hierdoor wordt de continuïteit van de stichting geborgd en hebben investeringen geen effect op de reguliere middelen die beschikbaar zijn voor het primaire proces op de scholen.
- De middelen worden ingezet vanuit verbinding met onze omgeving, de maatschappij en de natuur. Geïnvesteed wordt in lokale en regionale samenwerking met onderwijspartners en in de duurzaamheid van onze schoolgebouwen.

### 8.2 Algemeen

Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit Koersplan 2024-2028 “Laat je zien, en weet je gezien” te realiseren. Ook binnen de verschillende schoolplannen op schoolniveau. De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het financieel beleid van PCBO Amersfoort. Kern van het financieel beleid is dat de middelen doelmatig ingezet worden ten behoeve van het onderwijs waarbij de reguliere bedrijfsvoering budgetneutraal is en de aanvullende investeringen worden gefinancierd vanuit incidentele subsidies of het eigen vermogen. Het CvB zorgt – in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Per school wordt een meerjarenbegroting opgesteld. Waarbij de jaarlijkse baten bestaan uit de rijksbijdrage per leerling, subsidies en overige baten, waaronder de bekostiging voor de basisondersteuning vanuit het Samenwerkingsverband De Eem. De baten worden in zijn geheel toegekend aan de scholen. De lasten worden ook toegekend aan de scholen. De kosten van het bestuurskantoor en de stichting brede algemene kosten worden verdeeld op basis van het aantal leerlingen over de scholen. Er is sprake van een financieel gezonde organisatie. Voor meer informatie verwijzen wij naar de jaarrekeningen van PCBO Amersfoort zoals die staan gepubliceerd op onze website.

### 8.3 Rapportages

Voor de managementinformatie op schoolniveau, bestaand uit de financiële rapportage en de HR kengetallen, wordt gebruik gemaakt van de rapportage tool van Capisci. Op stichtingsniveau en per school wordt gewerkt met een maandafsluiting, daarbij wordt de financiële positie van de school en de stichting als geheel in beeld gebracht. Per 4 maanden (tertiaal) wordt er een managementrapport opgesteld, dit wordt gedeeld met belanghebbenden. Per tertiaal worden er voortgangsgesprekken gevoerd met de schooldirecteuren over managementrapportage en daaruit voortvloeiende doelen en acties waarmee de aanwending en beheersing van de middelen gerealiseerd wordt.

Jaarlijks wordt het jaarverslag en de jaarrekening opgesteld. Accountantscontrole vindt hierop vanzelfsprekend plaats. Na de goedkeurende verklaring worden deze documenten gedeeld en op de website van de stichting gepubliceerd.

## 8.4 Sponsoring

Bedrijven kunnen bijdragen aan het onderwijs door geld of goederen ter beschikking te stellen. Als er geen tegenprestatie tegenover staat is er sprake van een gift. Als er wel een tegenprestatie is, zoals het vermelden van de naam van het bedrijf in een van de uitingen van de school, of een bedrijfsvlag bij een sportdag, is er sprake van sponsoring. Sponsoring kan alleen na toestemming van het bestuur en met instemming van de medezeggenschapsraad. Dit geldt ook voor sponsoring van activiteiten via de ouderraad. De uitgangspunten voor sponsoring liggen vast in het convenant van de VNG dat is opgesteld voor het primair en voortgezet onderwijs (zie <https://www.rijksoverheid.nl/>). De spelregels voor sponsoring zijn Stichtingsbreed: het moet passen bij de visie, taak en doelstelling van de school; het dient bij te dragen aan een gezonde leefstijl en het moet passen bij goede smaak en fatsoen. Er mag geen misbruik gemaakt worden van onwetendheid van leerlingen. Ook mag de objectiviteit en continuïteit van het onderwijs niet in het geding komen. Een breed draagvlak -via de MR- is ook een van de voorwaarden. Bij klachten over sponsoring kunt u terecht bij de klachtencommissie van de school. Zie hiervoor de schoolgids. Ook in de schoolgids worden ouders/verzorgers geïnformeerd over het sponsorbeleid.

## 8.5 Begroting(en)

De (meerjaren) begroting van PCBO Amersfoort wordt jaarlijks, voorafgaande aan het kalenderjaar, voorgelegd ter goedkeuring aan de raad van toezicht, voor advies en deel instemming aan de GMR. Daarna wordt de begroting vastgesteld door het bestuur. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de schooldirecteuren en het college van bestuur. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begrotingsposten is toegestaan. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement.

De begroting van de Stichting bestaat uit 13 schoolbegrotingen en de algemene stichtingskosten waaronder de kosten voor het bestuurskantoor. De begroting wordt opgesteld door de business controller en getoetst aan het koersplan en (meerjaren)beleid. De ontwikkeling van het aantal leerlingen is een bepalende indicator voor de meerjarenbegroting.

De schooldirecteur is verantwoordelijk voor de schoolbegroting. Deze bevat alle baten en lasten van de school en de bijdrage aan de stichting brede kosten op basis van het aantal leerlingen. De baten per school zijn gebaseerd op het aantal leerlingen dat is ingeschreven op 1 februari van het kalenderjaar voorafgaand aan het schooljaar. In de begroting wordt de financiële onderbouwing gegeven voor het realiseren van de doelen uit het schoolplan.

Ook vormt de meerjarenbegroting de basis voor het bestuursformatieplan dat jaarlijks in het voorjaar wordt opgesteld. In het bestuursformatieplan wordt de inzet van de formatie van een schooljaar op schoolniveau uitgewerkt. Op schoolniveau wordt de beschikbare formatie ingevuld en toebedeeld aan groepen, taken en rollen in het team.

Naast de reguliere bekostiging is het tot augustus 2025 mogelijk om de eenmalige subsidie die voor NPO is ontvangen in te zetten. Deze middelen worden veelal ingezet om achterstanden ontstaan tijdens de periode van Covid-19 in te lopen en de kwaliteit van het onderwijs te versterken. Hiertoe zijn specifieke plannen opgesteld en in uitvoering genomen.

We hebben de afgelopen jaren geen achterstandsmiddelen ontvangen.

### Vrijwillige ouderbijdrage

Scholen van PCBO Amersfoort kunnen een, in hoogte beperkte, vrijwillige bijdrage vragen. Deze is bedoeld voor extra activiteiten die geen deel uitmaken van het onderwijsprogramma. De bijdrage is vrijwillig, de ouderraad legt hierover verantwoording af aan de MR van de school. Geen enkele leerling wordt uitgesloten van activiteiten die de school onderneemt, ongeacht of de ouders/verzorgers de vrijwillige bijdrage hebben voldaan. Het bestuur volgt jaarlijks de ontwikkeling van deze bijdrage, zowel wat betreft de hoogte als wat betreft de mate waarin deze feitelijk door ouders wordt voldaan. Deze informatie is beschikbaar voor de belanghebbenden.



## 9 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 27JH  
**Naam:** P.C. basisschool De Wonderboom  
**Adres:** Waterkers 1  
**Postcode:** 3824 EH  
**Plaats:** AMERSFOORT

---

### VERKLARING

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

Namens de MR,

*naam*  
-----

*naam*  
-----

*functie*  
-----

*functie*  
-----

*plaats*  
-----

*plaats*  
-----

*datum*  
-----

*datum*  
-----

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

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

## 10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 27JH  
**Naam:** P.C. basisschool De Wonderboom  
**Adres:** Waterkers 1  
**Postcode:** 3824 EH  
**Plaats:** AMERSFOORT

---

### VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_