

Jaarplan 2026 - 2027

christelijke basisschool



geeft **kleur** aan ieder kind

Samen groeien, bloeien en van elkaar leren

Inhoud

Inleiding.....	3
Algemeen.....	3
Jaarplan 2026-2027.....	3
Inleiding.....	3
Jaarverslag 2026-2027.....	3
Audit 2026.....	4
Leiderschap en professionele cultuur (zichtlijn 2 en 3).....	4
Doelen schooljaar 2026-2027.....	4
Beoogd resultaat.....	5
Planmatig handelen op school- en groepsniveau (zichtlijn 1).....	5
Doelen schooljaar 2026-2027.....	5
Beoogd resultaat.....	6
Effectief onderwijs en verdere versterking van EDI (zichtlijn 1).....	6
Doelen schooljaar 2026-2027.....	6
Beoogd resultaat.....	7
Schoolklimaat en pedagogisch handelen.....	7
Doelen schooljaar 2026-2027.....	7
Beoogd resultaat.....	8
Verantwoording en instemming.....	8
Schoolgids 2026-2027.....	8
Onze focus voor schooljaar 2026-2027.....	9
1. Effectieve Directe Instructie (EDI) (zichtlijn 1.2).....	9
2. Planmatig werken en opbrengstgericht handelen (zichtlijn 1.3).....	9

3. Leiderschap en professionele cultuur (zichtlijn 2 - zichtlijn 3).....	9
4. Schoolklimaat, regels en structuur (zichtlijn 1).....	9
Samen bouwen aan kwaliteit.....	10
Onze werkwijze.....	10
B – Actueel houden van lesmethodes.....	15
Focus aanbrengen, terwijl de brede kwaliteit van de school geborgd blijft.....	20
Zichtlijn 3: Krachtige organisatie.....	20
3.1: Wij garanderen goed werkgeverschap.....	20
3.2: We gaan krachtige samenwerkingsrelaties aan.....	21
3.3: Wij hebben een krachtige staforganisatie.....	22
3.4A: Digitale mogelijkheden (ICT-infrastructuur).....	23
3.4B: Digitale vaardigheden.....	23
3.4C: Huisvesting.....	24
4. Betrouwbaar fundament.....	25
4.1: Wij vinden elkaar in de uitgangspunten van ons gezamenlijke fundament.....	25
4.3: Wij dragen bij aan het morele kompas van leerlingen.....	26
Leerlingen aan het woord.....	27
Planning.....	28

Inleiding

Algemeen

Met dit jaarplan maakt de Willem van Oranje een vertaalslag van haar strategische meerjaren doelstellingen naar het huidige schooljaar. Zij legt daarmee ook verantwoording af aan haar ouders, het bevoegd gezag en de onderwijsinspectie. De beleidsvoornemens komen voort uit het Schoolplan 2025-2029 van de Willem van Oranje, wat in relatie staat tot het Koersplan 2025 -2029. Hierbij de link naar het Koersplan 2025 'De Kracht van Samen': [www.spcoco.nl/over-ons/koersplan/van SPCO Groene Hart te Woerden](http://www.spcoco.nl/over-ons/koersplan/van-SPCO-Groene-Hart-te-Woerden).

Jaarplan 2026-2027

Inleiding

Het jaarplan 2026-2027 beschrijft de ontwikkeldoelen en ambities van de Willem van Oranje voor het komende schooljaar. Hiermee geven wij richting aan de ontwikkeling van ons onderwijs, met als doel ieder kind optimaal te laten leren en groeien.

De doelen in dit jaarplan zijn afgeleid van de ambities uit ons Schoolplan en gebaseerd op de bevindingen en aanbevelingen uit de audit die in schooljaar 2025-2026 heeft plaatsgevonden. Deze inzichten vormen samen de basis voor de keuzes die wij maken in onze schoolontwikkeling.

Per ontwikkeldoel beschrijven wij welke acties worden ondernomen, welke middelen worden ingezet en welke investering dit vraagt in tijd, professionalisering en financiën. Op deze manier werken wij planmatig en doelgericht aan de kwaliteit van ons onderwijs en de verdere ontwikkeling van onze school.

Jaarverslag 2026-2027

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 evalueren wij de doelen uit dit jaarplan en beschrijven wij wat het resultaat hiervan was. Specifiek geven wij aan welke ontwikkeling er is doorgemaakt, hoe een en ander geïmplementeerd is (waarbij mogelijk een kwaliteitskaart, beleidsstuk o.i.d. wordt toegevoegd) en / of het doel geborgd is. Aan het jaarverslag wordt tevens de geactualiseerde vierjarenplanning vanuit het Schoolplan toegevoegd.

Audit 2026

Er is een audit uitgevoerd in maart 2026. Vanuit deze audit zijn aanbevelingen gekomen die in het jaarplan worden weggezet. Het gaat om 4 aanbevelingen, vanuit deze aanbevelingen richten wij ons dit schooljaar met focus op het volgende:

Leiderschap en professionele cultuur (zichtlijn 2 en 3)

In schooljaar 2025-2026 is bewust ingezet op het versterken van het leiderschap binnen de school. De gestelde doelen waren gericht op duidelijke communicatie, een heldere koers, openheid binnen het team en zichtbaar leiderschap met aandacht voor de mens. Uit evaluaties en gesprekken blijkt dat deze doelen grotendeels zijn gerealiseerd. Het team ervaart meer duidelijkheid in de communicatie, weet welke koers de school volgt en er is ruimte ontstaan om met elkaar in gesprek te gaan over wat goed gaat en wat beter kan.

In schooljaar 2026-2027 ligt de focus op het borgen en verder versterken van deze ontwikkeling. We blijven investeren in een professionele cultuur waarin open communicatie, vertrouwen, eigenaarschap en samenwerking centraal staan. Daarnaast blijven we werken aan zichtbaar en effectief leiderschap, waarbij richting, ruimte en ruggeleuning worden geboden aan medewerkers.

Om deze ontwikkeling duurzaam voort te zetten, maakt de directie gebruik van intervisie en professionele reflectie. Hiermee versterken we ons leiderschap en blijven we werken aan een lerende organisatie waarin medewerkers en leidinggevenden samen verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van het onderwijs.

Doelen schooljaar 2026-2027

- Het team ervaart duidelijke communicatie en een heldere koers;
- er is een professionele cultuur waarin openheid bestaat over successen en ontwikkelpunten;
- de directie toont zichtbaar en effectief leiderschap en ondersteunt medewerkers vanuit vertrouwen, betrokkenheid en duidelijke verwachtingen;
- de adjunct-directeur start opleiding schoolleider vakbekwaam;
- de directeur doet een ontwikkelingsassessment;
- eigenaarschap en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor schoolontwikkeling worden verder versterkt, door optimale inzet van onze specialisten en leerteams.

Beoogd resultaat

We werken als één professioneel en lerend team met een heldere koers, zichtbaar en verbindend leiderschap, groeiend eigenaarschap en een effectieve inzet van specialisten en leerteams, waarbij de schoolleiding zich verder professionaliseert door het volgen van de opleiding Vakbekwaam Schoolleider en het uitvoeren van een ontwikkelassessment.

Planmatig handelen op school- en groepsniveau (zichtlijn 1)

Het verbeteren van de leeropbrengsten blijft ook in schooljaar 2026-2027 een belangrijk speerpunt. Waar in het afgelopen schooljaar de focus lag op analyse, bewustwording en het herijken van onze werkwijzen, ligt de nadruk komend schooljaar op het verder versterken van het eigenaarschap van leerkrachten. Wij geloven dat duurzame verbetering van de onderwijsresultaten begint bij de professional voor de groep.

Binnen onze vernieuwde zorgstructuur werken leerkrachten vanuit een duidelijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van hun leerlingen. De rol van de intern begeleider en kwaliteitscoördinator verschuift hierbij steeds meer naar een coachende en ondersteunende rol. Door middel van heldere verwachtingen, duidelijke formats en een eenduidige werkwijze ondersteunen zij leerkrachten bij het planmatig handelen, analyseren, evalueren en bijstellen van hun onderwijs.

De eerste resultaten laten een voorzichtige maar positieve ontwikkeling zien. We zien signalen dat leerkrachten steeds meer regie ervaren op hun eigen handelen en beter in staat zijn om onderwijsaanbod, instructie en begeleiding af te stemmen op de behoeften van hun leerlingen. Ook de leerlingresultaten laten een voorzichtige stijgende lijn zien. Hoewel we er nog niet zijn, geven deze ontwikkelingen vertrouwen dat de ingezette koers leidt tot meer eigenaarschap, sterker onderwijs en betere opbrengsten.

Doelen schooljaar 2026-2027

In schooljaar 2026-2027 richten wij ons op:

- Het versterken van de rol van de leerkracht als eigenaar van de ontwikkeling van zijn of haar groep;
- het verder implementeren en borgen van de nieuwe zorgstructuur;
- het inzetten van de intern begeleider en kwaliteitscoördinator als coach, sparringpartner en begeleider van het professionele leerproces;
- het werken met heldere formats, afspraken en kwaliteitsstandaarden die richting geven aan planmatig handelen;
- het doelgericht analyseren van leerlingresultaten en het vertalen hiervan naar passende interventies in de groep;

- het versterken van een professionele cultuur waarin reflecteren, evalueren en bijstellen onderdeel zijn van het dagelijks handelen.

Beoogd resultaat

Leerkrachten en specialisten ervaren eigenaarschap en regie over de ontwikkeling van hun leerlingen en maken op basis van analyse bewuste keuzes in hun onderwijs. De zorgstructuur ondersteunt dit proces door duidelijke verwachtingen, coaching en gezamenlijke kwaliteitsbewaking. Hierdoor ontstaat een duurzame verbetering van de onderwijskwaliteit en zetten we de stijgende lijn in leerlingresultaten verder voort.

Effectief onderwijs en verdere versterking van EDI (zichtlijn 1)

In het afgelopen schooljaar hebben wij ingezet op het versterken van effectieve instructie door te werken vanuit het Expliciete Directe Instructiemodel (EDI). Door middel van scholingsmomenten, klassenconsultaties en collegiale consultaties hebben leerkrachten hun kennis en vaardigheden verder ontwikkeld. Daarnaast is gewerkt aan een gezamenlijke taal en een herkenbare lesstructuur binnen de school.

In schooljaar 2026-2027 verschuift de focus van implementatie naar verdieping, kwaliteitsverbetering en borging. We willen de kwaliteit van de EDI-lessen verder versterken en zorgen voor een duidelijke opbouw in instructievaardigheden binnen de school. Daarbij staat niet alleen het volgen van de lesfasen centraal, maar vooral de kwaliteit van de uitvoering en de impact op het leren van leerlingen.

Om dit te realiseren werken we met intervisiegroepen waarin leerkrachten gezamenlijk reflecteren op specifieke onderdelen van EDI. Hierbij maken we gebruik van de expertise van Melior Advies, die het team ondersteunt bij het verdiepen van didactische vaardigheden en het versterken van de professionele dialoog.

Doelen schooljaar 2026-2027

- In alle groepen wordt gewerkt volgens de afgesproken EDI-lesstructuur;
- er is een zichtbare en herkenbare doorgaande lijn in EDI van groep 1 t/m 8;
- de focus verschuift van het volgen van de EDI-stappen naar de kwaliteit van de uitvoering;
- leerkrachten leren van en met elkaar door middel van intervisie, collegiale consultaties en klassenbezoeken;
- de kijkwijzer EDI wordt doorontwikkeld en ingezet als instrument voor kwaliteitsverbetering en professionele gesprekken;
- Er ontstaat meer eenduidigheid in verwachtingen rondom effectieve instructie binnen de school.

Beoogd resultaat

In alle groepen is een consistente en kwalitatief sterke EDI-aanpak zichtbaar. Leerkrachten beschikken over een gedeeld begrip van effectieve instructie en zijn in staat om hun handelen te analyseren, te onderbouwen en verder te ontwikkelen. Hierdoor ervaren leerlingen een duidelijke doorgaande lijn in instructie en neemt de kwaliteit van het onderwijs verder toe.

Schoolklimaat en pedagogisch handelen

In het afgelopen schooljaar is doelgericht gewerkt aan het versterken van het schoolklimaat, het creëren van rust en structuur en het bevorderen van een positieve leeromgeving. Door het maken van duidelijke afspraken, het vergroten van de voorspelbaarheid en het investeren in een gezamenlijke pedagogische aanpak is een stevige basis gelegd. Leerlingen, ouders en medewerkers ervaren steeds meer duidelijkheid, rust en veiligheid binnen de school.

In schooljaar 2026-2027 richten wij ons op het verder versterken en borgen van deze ontwikkeling. De focus ligt op het bewust en consequent handelen van alle medewerkers, waarbij we blijven investeren in een positief pedagogisch klimaat, duidelijke verwachtingen en een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de schoolcultuur.

Wij geloven dat een veilige, verzorgde en respectvolle omgeving een belangrijke voorwaarde is voor leren. Daarom blijven we aandacht besteden aan het zien, begeleiden en aanmoedigen van leerlingen, het versterken van gewenst gedrag en het aanspreken van elkaar op gezamenlijke afspraken.

Doelen schooljaar 2026-2027

- Leerlingen, ouders en medewerkers ervaren een positief en veilig pedagogisch klimaat;
- afspraken en verwachtingen zijn schoolbreed helder en worden consequent toegepast;
- de afspraken en verwachtingen worden met regelmaat gedeeld en besproken tijdens de briefings;
- medewerkers geven het goede voorbeeld en spreken leerlingen en collega's op een respectvolle manier aan op gedrag en afspraken;
- leerlingen voelen zich gezien, gehoord en gestimuleerd in hun ontwikkeling;
- er is een sterke focus op leren, betrokkenheid en taakgericht gedrag in de groepen;
- de schoolomgeving is verzorgd, ordelijk en uitnodigend voor leerlingen, ouders en medewerkers;
- teamleden en leerlingen dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor een prettige en respectvolle schoolcultuur.

Beoogd resultaat

Binnen de school is een positief pedagogisch klimaat zichtbaar waarin rust, respect, betrokkenheid en verantwoordelijkheid centraal staan. Leerlingen weten wat er van hen verwacht wordt, voelen zich veilig om te leren en ontwikkelen zich in een omgeving waarin zij worden gezien, uitgedaagd en aangemoedigd. Medewerkers handelen vanuit gezamenlijke afspraken en dragen actief bij aan een sterke en positieve schoolcultuur.

Verantwoording en instemming

Jaarplan en Jaarverslag worden door de directie van de school opgesteld en besproken met het team. Aan de MR wordt om instemming gevraagd. De beleidsvoornemens en de resultaten daarvan worden besproken met het college van bestuur van de SPCO. De ondertekende versies van beide jaardocumenten worden aan het digitale schooldossier van de Inspectie OCW toegevoegd.

Schoolgids 2026-2027

De Schoolgids van de Willem van Oranje maakt deel uit van het Jaarplan. De schoolgids wordt gepubliceerd op de website van de school + in Vensters PO en is opvraagbaar bij de directie.

Wij bevelen ons Jaarplan 2026-2027 van harte bij u aan!

Eric van der Wal - directeur

Fanny Mouthaan - adjunct-directeur

Onze focus voor schooljaar 2026-2027

De doelen in dit jaarplan zijn direct verbonden aan de ambities uit ons schoolplan. In het afgelopen jaar hebben wij gewerkt aan het versterken van de basis van onze school. Vanuit evaluaties, opbrengstenanalyses, de audit en gesprekken met medewerkers zijn vier ontwikkelgebieden naar voren gekomen die bepalend zijn voor de verdere groei van onze school en de kwaliteit van ons onderwijs.

In schooljaar 2026-2027 richten wij ons daarom op vier samenhangende pijlers:

1. Effectieve Directe Instructie (EDI) (zichtlijn 1.2)

Goed onderwijs begint bij goed lesgeven. Door het verder verdiepen en versterken van het EDI-model zorgen wij voor een doorgaande lijn in instructie van groep 1 tot en met 8. De focus ligt daarbij niet alleen op het volgen van de lesfasen, maar vooral op de kwaliteit van de instructie en de impact op het leren van leerlingen. Door middel van intervisie, collegiale consultatie en gerichte begeleiding werken wij aan een gezamenlijke standaard voor effectief onderwijs.

2. Planmatig werken en opbrengstgericht handelen (zichtlijn 1.3)

Wij willen dat leerkrachten eigenaarschap ervaren over de ontwikkeling van hun leerlingen. Daarom zetten wij in op een planmatige aanpak waarin analyseren, plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen vanzelfsprekende onderdelen zijn van het dagelijks handelen. De nieuwe zorgstructuur, heldere formats en een coachende rol van de intern begeleider en kwaliteitscoördinator ondersteunen leerkrachten hierbij. Door bewust gebruik te maken van leerlinggegevens en onderwijsresultaten versterken we de kwaliteit van ons onderwijs en de ontwikkeling van onze leerlingen.

3. Leiderschap en professionele cultuur (zichtlijn 2 - zichtlijn 3)

Een professionele schoolcultuur vraagt om zichtbaar en effectief leiderschap op alle niveaus. We blijven investeren in duidelijke communicatie, een heldere koers en een cultuur waarin openheid, vertrouwen en samenwerking centraal staan. Daarbij stimuleren we eigenaarschap bij medewerkers en creëren we ruimte voor professionele groei. Door middel van intervisie en reflectie blijven ook de schoolleiders werken aan hun eigen ontwikkeling, zodat zij het team optimaal kunnen ondersteunen.

4. Schoolklimaat, regels en structuur (zichtlijn 1)

Een veilige, positieve en gestructureerde leeromgeving vormt de basis voor goed onderwijs. Daarom blijven wij werken aan een school waarin leerlingen, ouders en medewerkers zich welkom, gezien en gewaardeerd voelen. Heldere afspraken, consequent handelen, een verzorgde schoolomgeving en een sterke

focus op leren dragen bij aan rust, betrokkenheid en welbevinden. Wij zien het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid om deze cultuur dagelijks vorm te geven en te versterken.

Samen bouwen aan kwaliteit

Deze vier pijlers staan niet los van elkaar, en versterken elkaar voortdurend. **Effectieve instructie** vraagt om een sterke pedagogische basis. **Opbrengstgericht werken** vraagt om **professioneel leiderschap** en eigenaarschap. Een **positief schoolklimaat** creëert de voorwaarden om te leren en te ontwikkelen. Door vanuit deze samenhang te werken, geven wij uitvoering aan de ambities uit ons schoolplan en bouwen wij verder aan een school waarin ieder kind en iedere medewerker tot zijn recht komt.

Onze werkwijze

In schooljaar 2026-2027 werken we doelgericht aan vier gezamenlijke focuspunten. Deze vormen de rode draad in ons handelen gedurende het hele schooljaar. We werken vanuit een gezamenlijke '**why**': we willen niet alleen afspraken maken over *wat* we doen, maar vooral verbonden zijn in *waarom* we dit doen. Zo versterken we eigenaarschap, samenwerking en een gezamenlijke koers.

Om de ontwikkeling goed te volgen, evalueren de directie, het ZKO (Zorg en kwaliteitsoverleg) en het OTO (Ontwikkelteamoverleg) de voortgang van de vier focuspunten minimaal drie keer per jaar binnen onze kwaliteitscyclus. Daarbij kijken we niet alleen naar de behaalde resultaten, maar ook naar het effect op het welbevinden van leerlingen en medewerkers én op de leeropbrengsten.

De directie bespreekt de voortgang maandelijks. Daarnaast wordt het jaarplan minimaal twee keer per jaar besproken tijdens de managementgesprekken op SPCO-niveau.

Bij iedere evaluatie stellen we ons steeds dezelfde vraag: **Als we deze koers vasthouden, wat zien we dan over drie tot vier jaar terug in onze school?** Zo blijven we niet alleen gericht op de korte termijn, maar bouwen we stap voor stap aan duurzame kwaliteitsverbetering.

De beoogde resultaten en acties in dit document zijn uitgewerkt voor het schooljaar **2026-2027**.

Vanuit onze ambities werken wij komend schooljaar aan de volgende doelen:

Focus 1: Schoolklimaat, regels en structuur (zichtlijn 1)

Wij willen een leeromgeving creëren en borgen die veilig en voorspelbaar is en rust uitstraalt. Hierdoor hebben leerkrachten de optimale gelegenheid om alle leerlingen te zien en te horen. Dit geeft onze kinderen optimale ontwikkelingskansen.

Voor de Willem van Oranje betekent dit:

Gezamenlijke pedagogische aanpak (Kwink-taal)

- Uiterlijk juli 2027 spreken alle leerkrachten zichtbaar en consequent de Kwink-taal in de dagelijkse praktijk. Dit wordt gemeten door een leerlingvragenlijst aan het begin van het schooljaar, een tussenmeting (januari) en een eindmeting (juni). Minimaal 85% van de leerlingen geeft in de eindmeting aan dat hun leerkracht de Kwink-taal regelmatig gebruikt en hen op een positieve en respectvolle manier aanspreekt.

Positief pedagogisch klimaat

- Uiterlijk juli 2027 geeft minimaal 90% van de leerlingen in de leerlingvragenlijst Vensters en Kindbegrip aan zich veilig, gezien en gehoord te voelen op school en in de eigen groep.

Eenduidig pedagogisch handelen

- Vanaf september 2026 worden de schoolbrede afspraken en verwachtingen tijdens briefings besproken of waar nodig herhaald. Tijdens klassenbezoeken is zichtbaar dat alle leerkrachten de gezamenlijke pedagogische afspraken consequent toepassen.

Positieve aanspreekcultuur

- Uiterlijk juli 2027 laten alle medewerkers tijdens lesbezoeken en observaties zien dat zij leerlingen en collega's respectvol aanspreken, gewenst gedrag actief bekrachtigen en handelen volgens de gezamenlijke schoolafspraken. Dit wordt door de directie het gehele jaar gemonitord en aangestuurd.

Rust, structuur en taakgerichtheid

- Uiterlijk juli 2027 is tijdens minimaal 90% van de klassenbezoeken een rustige, ordelijke en taakgerichte leeromgeving zichtbaar, waarin leerlingen weten wat er van hen verwacht wordt en actief betrokken zijn bij de les.

Verzorgde leeromgeving

- Gedurende het schooljaar voldoen alle groepen aan de gezamenlijke afspraken over een verzorgde, opgeruimde en uitnodigende leeromgeving. Dit wordt meegenomen tijdens de reguliere klassenrondes van directie en kwaliteitscoördinatoren en specialist gedrag.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

- Uiterlijk juli 2027 geeft minimaal 85% van de medewerkers in de gesprekken (BG/FG) aan bij directie dat er sprake is van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het pedagogisch klimaat en dat collega's elkaar op een respectvolle manier aanspreken op gemaakte afspraken.

Focus 2 Effectieve Directe Instructie (zichtlijn 1)

In ons Koersplan 2020 (Krachtig op Koers) wilden wij komen tot één didactische taal: dát te doen wat werkt in het belang van onze kinderen. Dat heeft geleid tot een rijke, onderbouwde visie op leren. De principes van Expliciete Directe Instructie (EDI) zijn bewezen effectief en stevig verankerd in onze scholen en op bovenschools niveau hebben wij een gezamenlijke visie op leren ontwikkeld.

Voor de Willem van Oranje betekent dit:

Scholing en vaardigheden opbouwen

- Uiterlijk februari 2027 heeft 100% van de leerkrachten twee basistrainingen gevolgd in het Expliciete Directe Instructie (EDI) Topaanbod;
- Na afloop van de scholing behaalt minimaal 90% van de leerkrachten een score van $\geq 80\%$ op een kennis-check over de fasen van EDI;
- Hiervoor gebruiken wij de EDI kijkwijzer, lesbezoeken en nagesprekken;
- Binnen 2 maanden na scholing past minimaal 80% van de leerkrachten zichtbaar minimaal 4 van de 7 EDI-fasen correct toe tijdens lesobservaties;
- 1 interne experts (bijv. IB'er/coach) start schooljaar 2026-2027 een aanvullende opleiding tot EDI-coach.

Implementatie (toepassing in de klas)

- Binnen 6 maanden wordt het EDI-model in minimaal 80% van de geobserveerde lessen volledig of grotendeels toegepast volgens afgesproken kijkwijzer;
- In 100% van de groepen is een zichtbare lesstructuur aanwezig die aansluit bij de EDI-fasen (bijv. lesdoel, activeren, voorkennis, controle begrip);
- Leerkrachten voeren in minimaal 90% van de lessen een actieve controle van begrip uit (bijv. wisbordjes, beurten, gerichte vragen);
- Leerlingen kunnen in minimaal 90% van de geobserveerde lessen het lesdoel benoemen en aangeven wat zij hebben geleerd (leerlinginterviews);
- Tijdens groepsbesprekingen (min. 3x per jaar) met IB wordt expliciet gereflecteerd op de inzet en effecten van EDI;
- Directie volgt in september en maart een bovenschoolse EDI scholing.

Borging (duurzame verankering in de school)

- Uiterlijk juli 2027 is EDI opgenomen in 100% van de relevante beleidsdocumenten;
- Nieuwe leerkrachten volgen binnen 3 maanden na start een interne EDI-instructie training;
- Jaarlijks vinden er per leerkracht minimaal 2 lesobservaties plaats met gerichte feedback op EDI (vastgelegd);
- De school werkt met een vaste kijkwijzer EDI, die in 100% van de observaties wordt gebruikt. Hierin maken we onderscheid tussen kleuters en groep 3 t/m 8;
- Uit jaarlijkse evaluatie geeft minimaal 85% van de leerkrachten aan dat EDI bijdraagt aan beter zicht op leerlingbegrip en leerresultaten;
- De toepassing van EDI wordt gekoppeld aan opbrengsten: groepen waarin EDI consequent wordt toegepast laten binnen 1 jaar aantoonbaar hogere leerwinst zien (vastgesteld via LVS-analyse);
- De inzet en uitvoering van EDI staat op de agenda tijdens de OTO overleggen;
- Er is intervisie in groepjes op een bepaald onderdeel/hulpvraag van EDI met inzet van Melior Advies;
- Vanaf de start schooljaar is er een EDI coach ingezet vanuit taakbeleid.

Doorlopende lijn

- In alle groepen (1–8) wordt dezelfde EDI-lesopbouw gehanteerd, aantoonbaar in observaties;
- In schooljaar 2026-2027 is er een opbouw in EDI zichtbaar tussen onder-, midden- en bovenbouw (beschreven en vastgesteld binnen 1 schooljaar);
- In schooljaar 2026-2027 vindt er minimaal 2 keer per jaar bouw-overstijgende afstemming plaats over toepassing van EDI.

Focus 3: Planmatige aanpak en opbrengstgericht handelen (zichtlijn 1)

Goed onderwijs kan niet zonder goede leerlingenzorg. Op onze scholen werken zorgprofessionals die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het Stappenplan Zorg, die geschoold zijn in het analyseren van opbrengsten en meedenken over onderwijskundige ontwikkelingen binnen de school. Waar nodig, werken wij samen met externe experts, of maken we gebruik van de expertise vanuit samenwerkingsverbanden binnen het onderwijs en de expertise van andere zorgpartners.

Voor de Willem van Oranje betekent dit:

A. Planmatig werken als ondersteunend (volgend) systeem voor leerkrachten

- Binnen 3 maanden geeft minimaal 80% van de leerkrachten in een vragenlijst aan dat het planmatig werken hen ondersteunt i.p.v. belemmert (score $\geq 3,5$ op 5-puntsschaal);
- In 100% van de groepsplannen is zichtbaar dat deze aansluiten op actuele leerlinggegevens (max. 6 weken oud);
- Leerkrachten besteden gemiddeld maximaal 2 uur per week aan planmatig werken (monitoring via zelfrapportage);
- Tijdens klassenbezoeken (min. 2 per leerkracht per jaar) wordt vastgesteld dat planmatig werken zichtbaar wordt vertaald naar de lespraktijk (observatie score $\geq$ afgesproken norm).

Differentiatie en werken vanuit leerlijnen

- In 100% van de groepen wordt gewerkt met minimaal 3 instructieniveaus (basis, intensief, verrijking), zichtbaar in planning en observatie;
- Minimaal 85% van de leerkrachten kan tijdens een gesprek aantonen hoe zij handelen op basis van leerlijnen en wat leerlingen nog niet beheersen;
- Leerlingen die onder de norm scoren laten binnen 2 toetsmomenten een groei zien van minimaal één vaardigheidsscore-niveau (of vergelijkbare groei-indicator);
- Tijdens lesobservaties wordt differentiatie in minimaal 80% van de lessen zichtbaar toegepast volgens afgesproken criteria.

Onderzoekende en reflectieve houding van leerkrachten

- Na elk lesblok ($\pm 6-8$ weken) voert 100% van de leerkrachten een schriftelijke evaluatie uit volgens een vast format. (blokplan/periodeplanner),

direct na afname van de toetsen;

- In deze evaluaties formuleert minimaal 90% van de leerkrachten een concrete verbeteractie voor het volgende blok.

Verbeteren van opbrengsten:

- Binnen 1 schooljaar zit groep 3/4/5 met 80% en groep 6 / 7/ 8 op 70% op niveau I/II/III, gemiddeld. Dit betekent op de kernvakken het volgende: Voor de groepen 3/4/5 betekent dit TV: 65%, BL 85%, RW 55% scoort op I/II/III niveau. Voor de groepen 6/7/8 betekent dit: TV: 55%, BL 75%, RW 45% scoort op I/II/III niveau;
- Minimaal 75% van de leerlingen behaalt het verwachte uitstroomniveau passend bij hun leerlijn;
- De groep leerlingen onder de signaleringswaarde neemt af met minimaal 20%;
- Tussentijdse analyses (min. 3 per jaar) tonen een stijgende trend in vaardigheidsscores.

Gericht werken aan een stevige samenwerking ZKO

- Er is duidelijk beschreven en vastgesteld wat de verwachtingen en taken zijn van directie en IB;
- De samenwerking is duidelijk zichtbaar voor alle teamleden, zonder dat dit wordt gezien of herkend als een MT.

B. Wij willen ons onderwijsaanbod goed afstemmen op de kerndoelen.

- Dit doen wij door onze lesmethodes actueel en passend bij onze leerlingpopulatie te houden;
Dit betekent dat wij ons de komende vier jaar richten op oriëntatie, implementatie, evaluatie en borging van lesmethodes voor aanvankelijk technisch lezen en wereldoriëntatie met aandacht voor mogelijke integratie van verschillende vakken.

B – Actueel houden van lesmethodes

In schooljaar 2026-2027 onderzoeken en evalueren wij ons aanbod voor aanvankelijk technisch lezen en wereldoriëntatie, zodat we goed onderbouwde keuzes maken voor toekomstbestendig onderwijs. Een werkgroep voert een oriëntatie uit op beschikbare methodes voor aanvankelijk technisch lezen en evalueert de huidige methode Blink voor wereldoriëntatie. De bevindingen worden gedeeld met het team en leiden tot een besluit over implementatie en een plan voor borging.

- Uiterlijk januari 2027 heeft de werkgroep een kwaliteitsanalyse opgesteld van minimaal twee methodes voor aanvankelijk technisch lezen;
- Uiterlijk maart 2027 is de methode Blink geëvalueerd aan de hand van vooraf vastgestelde kwaliteitscriteria en ervaringen van leerkrachten;
- Uiterlijk mei 2027 neemt de directie, in samenspraak met het team, een onderbouwd besluit over eventuele aanschaf of voortzetting van de methodes;

- We starten een onderzoeken naar een nieuwe methode zaakvakonderwijs. Uiterlijk mei 2027 wordt een besluit genomen over de aanschaf van deze methode;
- Indien een nieuwe methode wordt gekozen, is vóór het einde van het schooljaar een implementatie- en borgingsplan opgesteld met afspraken over scholing, invoering en evaluatiemomenten.

Betrokkenen: de leesspecialist, werkgroep, team, IB en directie.

Focus 4: Leiderschap en professionele cultuur (zichtlijn 2, zichtlijn 3)

SPCO-scholen streven naar sterke, hechte teams die samenwerken in een veilige en inspirerende cultuur. Door kennisdeling, innovatie en samenwerking te stimuleren, versterken we zowel de individuele scholen als de stichting als geheel. Leiderschap en voortdurende ontwikkeling zijn hierin cruciaal. Scholen van SPCO investeren in professionalisering en kennisdeling binnen teams, benutten expertise door specialisatie en een gebalanceerde teamopbouw, stimuleren samenwerking met gespreid leiderschap en SPCO-brede initiatieven, en versterken leiderschap via leergemeenschappen en ontwikkelinstrumenten.

Wij willen werken in een professionele teamcultuur waarin wij kunnen en mogen leren van elkaar.

Voor de Willem van Oranje betekent dit:

Duidelijke communicatie en heldere koers

- Uiterlijk december 2026 geeft minimaal 85% van het team in een medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) aan dat de koers van de school duidelijk en herkenbaar is (score $\geq 3,5$ op 5-puntsschaal);
- De schoolkoers en prioriteiten zijn binnen 3 maanden vastgelegd en gedeeld in het jaarplan;
- Tijdens 100% van de bouw en andere overleggen vergaderingen wordt de koers zichtbaar gekoppeld aan agendapunten en besluiten (controle via notulen);
- Aan het einde van schooljaar 2026-2027 kan minimaal 80% van de leerkrachten in gesprekken de belangrijkste schooldoelen benoemen en toelichten vanuit de WHY.

Openheid over wat goed gaat en wat beter kan

- Binnen 6 maanden geeft minimaal 80% van het team aan dat er sprake is van een open en veilig werkklimaat;
- Tijdens minimaal 1x per 6 weken vindt een reflectiemoment plaats waarin zowel successen (sparkles) als verbeterpunten worden besproken (vastgelegd in notulen briefing of bouwvergaderingen);
- Intervisie in kleine groepen op het gebied van EDI, hierbij gelijk de verbinding naar de why en feedback;
- In 100% van de bouw- en teamoverleggen wordt gewerkt met een vaste reflectiestructuur (bijv. wat ging goed / wat kan beter).

Effectief leiderschap

- Minimaal 3 keer per jaar voert de schoolleiding met 100% van de leerkrachten een professioneel gesprek gericht op ontwikkeling en onderwijskwaliteit;
- De schoolleiding doet jaarlijks minimaal 2 lesbezoeken per leerkracht, met gerichte feedback (vastgelegd);
- De schoolleiding in samenspraak met IB initieert en begeleidt minimaal 3 verbetertrajecten per jaar gericht op onderwijskwaliteit.

Gericht werken aan verbetering n.a.v. audit maart 2027

- Binnen 3 weken na de audit is er een concreet actieplan opgesteld met minimaal 3–5 verbeterdoelen, inclusief tijdpad en verantwoordelijken;
- Per auditdoel worden minimaal 3 voortgangsmomenten per jaar gepland en geëvalueerd;
- Uiterlijk juli 2027 is op minimaal 60% van de auditpunten aantoonbare vooruitgang geboekt.

Begeleiding startende collega's

- Bijwonen SPCO-bijeenkomst voor nieuwe medewerkers;
- Deelname New Professionals door startende leerkrachten;
- Toewijzen maatje/collega;
- Regelmatige gesprek met directie;
- We maken een kwaliteitskaart voor startende collega's en het begeleiden van deze collega's.

Organiseren collegiale consultatie en intervisie

- Inzetten ambulante tijd van de specialisten hiervoor;

- (Zij kunnen lesbezoeken doen en/of vervangen);
- Intervisie wordt georganiseerd tijdens studiedagen en bouwvergaderingen.

Inzet van expertise door specialisten

In schooljaar **2026-2027** zetten wij de expertise van onze specialisten doelgericht in om de kwaliteit van het onderwijs te versterken. De specialisten **Jonge Kind, Rekenen, Taal/Lezen (in opleiding)** en **Gedrag** begeleiden en ondersteunen leerkrachten tijdens hun ambulante uren zoveel mogelijk in de klas. De inzet is gericht op het beantwoorden van hulpvragen, het versterken van didactisch en pedagogisch handelen en het vergroten van de handelingsbekwaamheid van leerkrachten. Gedurende het schooljaar evalueren wij de inzet en stellen deze waar nodig bij.

- Uiterlijk **oktober 2026** is de ambulante tijd van de specialisten verdeeld en zijn afspraken gemaakt over de wijze van ondersteuning;
- Iedere specialist begeleidt gedurende het schooljaar leerkrachten op basis van concrete hulpvragen, waarbij de ondersteuning zoveel mogelijk plaatsvindt in de klas;
- De ondersteuning wordt minimaal **drie keer per jaar** geëvalueerd door de specialisten, IB en directie op effect, inzet en behoeften vanuit het team;
- Aan het einde van het schooljaar geeft **minimaal 80% van de leerkrachten** in een evaluatie aan dat de begeleiding door de specialisten heeft bijgedragen aan hun professionele ontwikkeling en het handelen in de klas;
- Op basis van de evaluatie wordt de inzet van de specialisten voor schooljaar **2027-2028** waar nodig aangepast en geborgd.

We doen het samen

In schooljaar 2026-2027 versterken wij onze professionele cultuur door dagelijks te investeren in verbinding, samenwerking en gedeeld eigenaarschap. We creëren een veilige werkomgeving waarin medewerkers zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen, verantwoordelijkheid nemen vanuit hun eigen expertise en bijdragen aan onze gezamenlijke why. Door structurele momenten van ontmoeting, reflectie en teambuilding bouwen we aan een team waarin we met plezier samenwerken, elkaar feedback geven en samen blijven groeien.

- De dagstart vindt dagelijks plaats en de wekelijkse briefing wordt structureel ingezet om verbinding, afstemming en eigenaarschap te versterken;
- Gedurende het schooljaar worden minimaal twee teambuildingsactiviteiten georganiseerd, naast het jaarlijkse teamuitje;
- Tijdens teammomenten wordt de gezamenlijke why minimaal drie keer per jaar expliciet besproken en gekoppeld aan de dagelijkse praktijk en de schoolontwikkeling;
- De Sparkels worden gedurende het schooljaar actief ingezet om waardering uit te spreken, successen zichtbaar te maken en de positieve teamcultuur te versterken;
- Aan het einde van het schooljaar geeft minimaal 90% van de teamleden in de teamreflectie aan zich veilig, betrokken en gesteund te voelen

binnen het team en ervaart ruimte om samen te leren en zich professioneel te ontwikkelen.

Wij geloven in sterke schoolleiders

In schooljaar **2026-2027** versterken wij het onderwijskundig leiderschap door te investeren in een professionele samenwerking tussen de schoolleider en het team. De schoolleider biedt richting, ruimte en ruggensteun, terwijl teamleden eigenaarschap nemen voor hun eigen ontwikkeling en de schoolontwikkeling. Door open communicatie, structurele feedback en gezamenlijke reflectie creëren we een cultuur waarin leiderschap wordt gedeeld en iedereen bijdraagt aan de kwaliteit van ons onderwijs. Wij richten ons op samenspel tussen schoolleiders en team.

- Alle teamleden voeren aan het begin van het schooljaar een startgesprek met de directie, waarin wederzijdse verwachtingen, ontwikkeldoelen en verantwoordelijkheden worden besproken;
- De uitkomsten van de audit worden gedurende het schooljaar minimaal drie keer besproken tijdens vergaderingen of studiedagen en vertaald naar concrete verbeteracties;
- Er vinden minimaal twee feedbackrondes plaats waarin team en directie elkaar feedback geven op samenwerking, communicatie en leiderschap.
- De schoolleider communiceert gedurende het schooljaar via TeamInfo, briefings en teamvergaderingen transparant over de koers, voortgang en gemaakte keuzes;
- Tijdens de eindevaluatie geeft minimaal 90% van de teamleden aan dat de schoolleider richting, ruimte en ruggensteun biedt en dat er sprake is van een open en professionele samenwerking waarin feedback en ontwikkeling centraal staan.

Focus aanbrengen, terwijl de brede kwaliteit van de school geborgd blijft.

Vanuit het Koersplan 2025-2029 van SPCO Groene Hart werken wij aan alle ambities die bijdragen aan goed onderwijs. Om onze ontwikkeling doelgericht en planmatig vorm te geven, leggen wij in schooljaar 2026-2027 de nadruk op vier gezamenlijke focuspunten. Deze vormen de rode draad in onze schoolontwikkeling en krijgen gedurende het schooljaar extra aandacht in onze kwaliteitscyclus. Tegelijkertijd blijven wij ook werken aan de overige zichtlijnen uit het koersplan. Deze zijn onlosmakelijk verbonden met de kwaliteit van ons onderwijs en vormen een belangrijke basis voor het realiseren van onze ambities.

Hieronder zijn deze doelen per zichtlijn uitgewerkt:

Zichtlijn 3: Krachtige organisatie

Visie:

De SPCO is een stabiele en financieel gezonde organisatie met goed onderwijs, maar de maatschappelijke en onderwijsopdracht groeit. Om de kwaliteit van onderwijs te behouden en toekomstbestendig te zijn, focust SPCO op een krachtige organisatie die wordt gekenmerkt door een gemeenschappelijke visie, strategische koers en goed werkgeverschap.

SPCO-scholen richten beleid en acties op het versterken van de professionele cultuur, samenwerking met de omgeving, en het optimaal inzetten van technologie en creëren een omgeving waar medewerkers, leerlingen en ouders zich gehoord en ondersteund voelen.

3.1: Wij garanderen goed werkgeverschap

In schooljaar **2026-2027** zorgen wij voor een heldere organisatiestructuur waarin rollen, taken en verantwoordelijkheden voor alle medewerkers duidelijk zijn beschreven, besproken en geborgd. Door te werken met een transparante taakverdeling en een nieuwe overlegstructuur creëren we een professionele werkomgeving waarin verantwoordelijkheden helder zijn, samenwerking wordt versterkt en medewerkers met plezier en balans hun werk kunnen uitvoeren.

Succescriteria

- Uiterlijk **oktober 2026** zijn de rollen, taken en verantwoordelijkheden voor alle medewerkers vastgesteld, besproken en vastgelegd;
- De taakverdeling wordt gedurende het schooljaar uitgevoerd volgens het afgesproken taakbeleid en waar nodig tussentijds geëvalueerd en bijgesteld;
- De nieuwe overlegstructuur wordt vanaf de start van het schooljaar schoolbreed toegepast en minimaal **drie keer per jaar** geëvalueerd op effectiviteit en samenwerking;
- Teamleden weten waarvoor zij verantwoordelijk zijn, bij wie zij terecht kunnen met vragen en welke verantwoordelijkheden bij collega's liggen;

- Aan het einde van het schooljaar geeft **minimaal 90% van de teamleden** in de teamreflectie aan dat de taakverdeling en overlegstructuur bijdragen aan duidelijkheid, werkplezier en een goede samenwerking.

3.2: We gaan krachtige samenwerkingsrelaties aan

Wij zien een meerwaarde in een krachtige samenwerking met onze opvangpartner om zo doorgaande leer- en zorglijnen te kunnen realiseren waardoor ontwikkelingskansen van leerlingen toenemen.

- Wij bouwen aan onze samenwerking met KinderenCoLudens (peuteropvang en kinderdagverblijf) uit tot een Integraal KindCentrum met doorgaande zorg- en leerlijnen.

Wij streven naar een actieve en vruchtbare samenwerking met externe organisaties, waaronder samenwerkingsverbanden, zorginstanties en andere relevante partners, om inclusief onderwijs te realiseren. Door deze samenwerkingen versterken we ons onderwijsaanbod, bieden we gerichte ondersteuning aan leerlingen met specifieke behoeften en creëren we een netwerk van hulpbronnen die bijdraagt aan de optimale ontwikkeling van iedere leerling.

- Wij borgen onze huidige samenwerkingsrelaties en evalueren deze regelmatig.

In schooljaar **2026-2027** versterken wij de samenwerking met ouders door open, transparant en eenduidig te communiceren over de ontwikkeling van hun kind, de ondersteuningsstructuur binnen de school en de wederzijdse verwachtingen. We borgen onze communicatiestructuur, maken de verschillende ondersteuningsniveaus en bijbehorende rollen en verantwoordelijkheden inzichtelijk en blijven actief in gesprek met ouders om de samenwerking verder te verbeteren.

- Uiterlijk **oktober 2026** is het document '**Stappenplan Onderwijsondersteuning Willem van Oranje**' gepubliceerd op de website en actief onder de aandacht gebracht bij ouders;
- De verschillende ondersteuningsniveaus, rollen en verantwoordelijkheden van ouders, leerkracht, IB en directie zijn helder beschreven en worden consequent toegepast in de communicatie met ouders;
- De vernieuwde communicatiemiddelen (nieuwsbrief, Social Schools en website) worden gedurende het schooljaar structureel ingezet om ouders tijdig en duidelijk te informeren;
- De samenwerking met de **OR, MR en SR** wordt gedurende het schooljaar actief versterkt door structureel overleg en afstemming;
- Ouders krijgen gedurende het schooljaar meerdere mogelijkheden om feedback te geven op de communicatie en samenwerking. De opbrengsten worden geëvalueerd en waar nodig vertaald naar verbeteracties;
- Aan het einde van het schooljaar geeft **minimaal 85% van de ouders** in de oudertevredenheidsspeiling aan dat zij de communicatie vanuit school als duidelijk, tijdig en toegankelijk ervaren.

Wij zien een meerwaarde in een krachtige samenwerking met onze opvang partner om zo doorgaande leer- en zorglijnen te kunnen realiseren waardoor ontwikkelingskansen van leerlingen toenemen.

- Wij bouwen onze samenwerking met KindenCoLudens (peuteropvang en kinderdagverblijf) uit tot een Integraal KindCentrum met doorgaande zorg- en leerlijnen.

Wij streven naar een actieve en vruchtbare samenwerking met externe organisaties, waaronder samenwerkingsverbanden, zorginstanties en andere relevante partners, om inclusief onderwijs te realiseren. Door deze samenwerkingen versterken we ons onderwijsaanbod, bieden we gerichte ondersteuning aan leerlingen met specifieke behoeften en creëren we een netwerk van hulpbronnen die bijdraagt aan de optimale ontwikkeling van iedere leerling.

- Wij borgen onze huidige samenwerkingsrelaties en evalueren deze regelmatig.

Wij zien ouders als waardevolle partners in het onderwijs en betrekken hen actief bij het leerproces. Wij hebben met hen een effectieve samenwerking, open communicatiestructuur en heldere verwachtingen geformuleerd.

- Wij doen dit door de huidige communicatiestructuur te borgen.
- Wij staan open voor feedback van ouders.
- Wij gaan de verschillende ondersteuningsniveaus en bijbehorende rollen/taken vastleggen en communiceren naar ouders.

3.3: Wij hebben een krachtige staforganisatie

Wij dragen gezamenlijk de cultuurwaarden van SPCO uit. Wij zien de verantwoordelijkheid voor onze eigen loopbaan als een gezamenlijke inspanning, waarbij we ons richten op zowel persoonlijke ontwikkeling, vitaliteit en eigenaarschap met betrekking tot onze werkprocessen en welbevinden. Het CvB en de directeuren zijn actief betrokken bij invloedrijke netwerken, waarmee ze de verbinding tussen de scholen versterken. Daarnaast werken scholen en staf nauw samen aan risicobeheersing. Gezonde keuzes op schoolniveau dragen bij aan een gezonde organisatie.

3.4: Wij realiseren effectieve werkprocessen

Onze ambitie is om werkprocessen te ontwikkelen, te implementeren en te borgen die bijdragen aan een efficiënte en effectieve werk- en leeromgeving voor zowel leerlingen als medewerkers. Dit bereiken we door het versterken van de didactische processen en het optimaliseren van administratieve taken. We streven ernaar dat alle medewerkers, van leerkrachten tot ondersteunend personeel, met de juiste tools en kennis in staat zijn om hun taken optimaal uit te voeren in een optimale (fysieke) werkomgeving.

- Wij hebben een duidelijke verdeling in rollen, taken en verantwoordelijkheden;
- Wij hebben voldoende (digitaal)technische mogelijkheden en vaardigheden om deze te gebruiken;
- Wij hebben een huisvesting met voldoende (multifunctionele) ruimtes waarin deze taken uitgevoerd kunnen worden.

Vanuit deze ambities werken wij komend schooljaar aan de volgende doelen:

3.4A: Digitale mogelijkheden (ICT-infrastructuur)

Doel

In schooljaar **2026-2027** zorgen wij voor een betrouwbare, veilige en toekomstbestendige ICT-infrastructuur die het onderwijs en de dagelijkse werkzaamheden optimaal ondersteunt. Door het uitvoeren van het investeringsplan, het vervangen van afgeschreven apparatuur en het inzetten van de ICT-coördinator beschikken medewerkers en leerlingen over passende digitale voorzieningen.

- Het investeringsplan ICT wordt gedurende het schooljaar volgens planning uitgevoerd;
- Afgeschreven apparatuur wordt vervangen conform het meerjareninvesteringsplan;
- Storingen en technische knelpunten worden tijdig opgepakt, zodat de continuïteit van het onderwijs wordt gewaarborgd;
- De ICT-coördinator evalueert minimaal **twee keer per jaar** de kwaliteit van de ICT-voorzieningen met directie en team en doet waar nodig verbetervoorstellen;
- Aan het einde van het schooljaar voldoet de ICT-infrastructuur aan de onderwijsbehoeften van leerlingen en medewerkers.

Betrokkenen

ICT-coördinator en directie.

3.4B: Digitale vaardigheden

Doel

In schooljaar **2026-2027** versterken wij de digitale vaardigheden van medewerkers, zodat zij digitale middelen doelgericht, veilig en effectief inzetten ter ondersteuning van het onderwijs en de eigen professionalisering.

Succescriteria

- Medewerkers maken gedurende het schooljaar aantoonbaar gebruik van de beschikbare digitale middelen binnen het onderwijs;
- De ICT-coördinator ondersteunt collega's bij technische en didactische vragen over digitale toepassingen;

- Digitale ontwikkelingen en scholingsbehoeften worden minimaal **twee keer per jaar** besproken binnen het team;
- Aan het einde van het schooljaar geven medewerkers aan voldoende vaardigheden te bezitten om de beschikbare digitale middelen effectief in te zetten in hun dagelijkse onderwijspraktijk.

Betrokkenen

ICT-coördinator, directie en team.

3.4C: Huisvesting

Doel

In schooljaar **2026-2027** zorgen wij voor een functionele, toekomstgerichte en duurzame werkomgeving die aansluit bij de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de school. We bereiden de renovatie voor en richten beschikbare ruimtes doelmatig in, zodat medewerkers optimaal kunnen samenwerken, overleggen en leerlingen kunnen begeleiden.

Succescriteria

- Uiterlijk **juli 2027** is een plan van aanpak opgesteld voor de verduurzaming en renovatie van het schoolgebouw;
- De directiekamer, IB-werkruimte en de flexibele spreek-/werkruimte zijn functioneel ingericht en worden volgens de gemaakte afspraken gebruikt;
- De beschikbare ruimtes worden gedurende het schooljaar geëvalueerd op gebruik, functionaliteit en samenwerking;
- De voorbereidingen voor de renovatie in **2027-2028** verlopen volgens planning in samenwerking met het stafbureau;
- Aan het einde van het schooljaar ervaren medewerkers dat de beschikbare werk- en overlegruimtes bijdragen aan een prettige en effectieve werkomgeving.

Jaarverslag 2026-2027 zichtlijn 3

4. Betrouwbaar fundament

SPCO biedt effectief onderwijs vanuit een protestants-christelijke identiteit, gebaseerd op de waarden geloof, hoop, liefde en vertrouwen. Deze identiteit vormt het fundament voor ons handelen en biedt houvast in een complexe wereld. We blijven in gesprek met ouders en teamleden over wat ons bindt en streven naar kansen voor ieder kind, met waardigheid en gerechtigheid als uitgangspunt. Verschillen worden gerespecteerd en dienen als basis voor een open dialoog. Scholen zijn oefenplaatsen voor burgerschapsvorming, waar leerlingen worden voorbereid om met een positief zelfbeeld en een sterk moreel kompas een actieve rol in de samenleving te vervullen. SPCO staat voor betrouwbaar onderwijs, zichtbaar in prioriteiten, samenwerking en integriteit.

4.1: Wij vinden elkaar in de uitgangspunten van ons gezamenlijke fundament

Wij bouwen onze schoolcultuur op een stevig fundament van christelijke waarden.

Vanuit deze basis streven we naar een omgeving waarin iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. We bevorderen open en respectvolle gesprekken over identiteit, waarbij we ruimte bieden voor diversiteit en verschillende perspectieven. Door deze waarden actief uit te dragen in ons onderwijs, onze samenwerking en schoolcultuur, creëren we een gemeenschap waarin leerlingen, ouders en teamleden samen groeien in kennis, waarden en verbinding. Wij geloven dat dit fundament de basis biedt voor een veilige, inspirerende en inclusieve leeromgeving waarin ieder kind zich optimaal kan ontwikkelen.

Vanuit deze ambities werken wij komend schooljaar aan de volgende doel:

In schooljaar **2026-2027** versterken wij onze veilige, liefdevolle en inclusieve schoolcultuur, waarin ieder kind en iedere medewerker zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. Onze christelijke identiteit is zichtbaar in ons dagelijks handelen, de omgang met elkaar en het onderwijsaanbod.

Succescriteria

- De directie en teamleden zijn dagelijks zichtbaar bij de start en het einde van de schooldag;
- **Trefwoord** wordt dagelijks ingezet en **Kwink** wordt schoolbreed volgens de jaarplanning aangeboden;
- De cultuurwaarden van de Willem van Oranje zijn zichtbaar in het handelen van medewerkers en leerlingen en worden tijdens bouwoverleggen en studiedagen regelmatig besproken en geëvalueerd;
- De wekelijkse openingen dragen actief bij aan het uitdragen van onze christelijke identiteit en gezamenlijke waarden;
- Aan het einde van het schooljaar ervaren leerlingen en medewerkers een veilige, respectvolle en positieve schoolcultuur, zichtbaar in de resultaten van de veiligheids- en tevredenheidsmetingen.

4.2: Vanuit geloof, hoop en liefde zijn wij een baken

Wij geloven dat een school als baken de kracht heeft om hoop en richting te geven, en samen met de gemeenschap een positieve impact te maken op de toekomst van onze leerlingen en de samenleving.

- Wij hebben als school een grote sociale betrokkenheid bij onze ouders en hun gezinnen;
- Wij bieden ouders een plek waar zij zich ondersteund, gehoord en begrepen voelen;
- Onze school heeft een verbindende kracht in de wijk.

4.3: Wij dragen bij aan het morele kompas van leerlingen

Onze ambitie is om actief bij te dragen aan het morele kompas van onze leerlingen door hen te begeleiden in het maken van weloverwogen, ethische keuzes. Wij creëren een veilige en respectvolle omgeving waarin kinderen zich gewaardeerd voelen, ongeacht hun achtergrond, en waarin ze leren verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf en anderen. Wij willen hen leren om als zelfbewuste en respectvolle burgers een positieve impact te maken op en een waardevolle bijdrage te leveren aan de wereld om hen heen.

-> We zetten in op een structureel en actief aanbod van burgerschapsvorming, waarbij leerlingen zich ontwikkelen tot betrokken, verantwoordelijke en empathische burgers. Dit doen we door hen actief te betrekken bij hun omgeving en maatschappelijke thema's.

Vanuit deze ambities werken wij komend schooljaar aan de volgende doel:

In schooljaar **2026-2027** versterken wij ons burgerschapsonderwijs door onze school bewust in te richten als een oefenplaats voor actief burgerschap. Leerlingen ontwikkelen zich tot betrokken, verantwoordelijke en respectvolle burgers door structureel aandacht te besteden aan democratie, diversiteit, identiteit, geloof, cultuur en maatschappelijke betrokkenheid. We stimuleren leerlingen om met een open houding naar elkaar te luisteren, verschillen te waarderen en verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf, de ander en hun omgeving.

- Alle groepen bieden gedurende het schooljaar structureel burgerschapsonderwijs aan met behulp van **Kwink Burgerschap**, volgens de jaarplanning;
- In iedere groep vinden regelmatig gesprekken plaats over thema's als geloof, cultuur, diversiteit, democratie en samenleven, waarbij leerlingen oefenen met luisteren, argumenteren en respectvol omgaan met verschillende meningen;
- De diversiteit binnen de school krijgt zichtbaar een plek in de school en de klas, bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan achtergronden, talen en culturen van leerlingen;
- Leerlingen nemen gedurende het schooljaar actief deel aan activiteiten die bijdragen aan maatschappelijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid binnen of buiten de school;
- Aan het einde van het schooljaar is burgerschap zichtbaar in het onderwijsaanbod, de schoolcultuur en het handelen van leerlingen en medewerkers, en wordt dit geëvalueerd door directie en team.

Leerlingen aan het woord

Wij creëren een veilige en fijne schoolomgeving zonder pestgedrag, waar leerlingen zich gehoord voelen en kunnen aangeven wat ze nodig hebben om te leren en zich prettig te voelen. We leren van elkaar en halen inspiratie uit goede voorbeelden.

Schoolambities:

1. Wij zorgen er met elkaar voor dat het fijn is op onze school en dat er niet wordt gepest.
2. Wij vertellen wat wij nodig hebben om te kunnen leren en om ons prettig te voelen.
3. Wij willen van anderen leren en kijken naar goede voorbeelden op andere scholen.

Vanuit deze ambities werken wij komend schooljaar aan de volgende doel:

In schooljaar **2026-2027** versterken wij het pedagogisch klimaat door een veilige schoolomgeving te creëren waarin leerlingen zich gehoord voelen en actief meedenken over hun onderwijs. We voeren ons antipestbeleid consequent uit en geven leerlingen via de school- én bovenschoolse leerlingenraad een betekenisvolle stem in de schoolontwikkeling.

Succescriteria

- Aan het einde van het schooljaar ervaart **minimaal 90% van de leerlingen** de school als veilig en prettig, gemeten via de veiligheidsmonitor;
- Het aantal geregistreerde pestincidenten is ten opzichte van het voorgaande schooljaar aantoonbaar afgenomen;
- De **leerlingenraad** voert gedurende het schooljaar minimaal **drie gestructureerde gesprekken** met medeleerlingen over wat zij nodig hebben om goed te kunnen leren en zich prettig te voelen op school. De opbrengsten worden teruggekoppeld aan het team en leiden waar mogelijk tot concrete verbeteracties;
- Twee leerlingen uit **groep 7/8** vertegenwoordigen de school in de **bovenschoolse leerlingenraad** van SPCO Groene Hart. Zij nemen deel aan de bijeenkomsten in **november 2026** en **maart 2027** en koppelen de belangrijkste opbrengsten terug aan de eigen leerlingenraad, de klas en de directie;
- Het **antipestbeleid** en het **consequentiemenu** worden gedurende het schooljaar schoolbreed en consequent uitgevoerd, gemonitord en minimaal **drie keer per jaar** geëvalueerd.

Planning

Onderdeel van het Jaarverslag van de Willem van Oranjeschool is de zgn. vierjaarsplanning uit het Schoolplan. Doelen die behaald zijn, worden groen gemaakt, doelen die nog niet behaald zijn, rood. Op die manier is in één oogopslag zichtbaar waar de Willem van Oranjeschool zich bevindt in haar ontwikkelproces.

Vaststelling

Directie

plaats + datum Woerden, september 2026

naam E. van der Wal

functie directeur Willem van Oranjeschool

handtekening

Medezeggenschapsraad

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van de school in te stemmen met het jaarplan.

plaats + datum Woerden, september 2026

naam

functie voorzitter medezeggenschapsraad

handtekening

Bevoegd gezag

Het bevoegd gezag heeft het jaarplan van de school vastgesteld.

plaats + datum	Woerden, september 2026
naam	Marjan Tomassen
functie	Voorzitter College van Bestuur SPCO
handtekening	