

Samen vooruit

bouwen aan sterk onderwijs

en een kansrijke toekomst

voor ieder kind

schoolplan 2025 - 2029



Inhoud

1. INLEIDING EN CONTEXT	2
2. WETTELIJK KADER	3
3. PROCES EN BRONNEN	5
3.1. PROCESBEGELEIDING	5
3.2. GERAADPLEEGDE BRONNEN	7
4. BESCHRIJVING VAN DE BELEIDSDOMEINEN (ART.12 WPO)	7
4.1. ONDERWIJSKUNDIG BELEID	7
4.1.1. ONDERWIJSPROGRAMMA	8
4.1.2. PEDAGOGISCH-DIDACTISCH KLIMAAT, SCHOOLKLIMAAT EN ZORGDRAGEN VOOR VEILIGHEID OP SCHOOL	8
4.3. PERSONEELSBELEID	9
4.4. STELSEL VAN KWALITEITSZORG	10
5. SCHOOLBESCHRIJVING	12
5.1. MISSIE/KERNWAARDEN	12
5.2. VISIE	12
5.3. SCHOOLBESCHRIJVING	13
5.4. ONTWIKKELINGEN DIE VAN INVLOED ZIJN OP TOEKOMSTIG BELEID	13
5.4.1 <i>Interne ontwikkelingen</i>	13
5.4.2 <i>Externe ontwikkelingen</i>	16
6. STRATEGISCHE ZICHTLIJNEN EN BETROUWBAAR FUNDAMENT 2025-2029	17
7. MEERJARENPLANNING / FOCUSPARAGRAAF	21
7.1. JAARPLANNEN	21
7.2. MEERJARENPLANNING	21
8. VASTSTELLING	24
8.1. DIRECTIE	24
8.2. MEDEZEGGENSCHAPSRAAD	24
8.3. BEVOEGD GEZAG	24

1. Inleiding en Context

De overheid is terughoudend in het bepalen van voorschriften aangaande de kwaliteit van scholen. Dit raakt immers de vrijheid van onderwijs. In de Wet op het Primair Onderwijs (WPO) komt expliciet de kwaliteit van het onderwijs aan de orde. Het bevoegd gezag, en daarmee de scholen zelf, wordt verantwoordelijk gesteld voor het leveren van kwaliteit.

Toen de WPO is opgesteld, heeft de overheid de school drie instrumenten in handen gegeven om kwaliteit in dialoog met elkaar planmatig te ontwikkelen. Deze instrumenten zijn:

- schoolplan
- schoolgids
- klachtenregeling

Het schoolplan

Het schoolplan is een vierjarig beleidsdocument waarin de school de hoofdlijnen van het beleid beschrijft en de punten voor verbetering in de komende vier jaar aangeeft. Het is een intern verantwoordingsdocument waarin de school verantwoording aflegt over het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast geeft het schoolplan inzicht in de gemaakte keuzes en de gestelde prioriteiten voor het beleid dat binnen de school wordt gevoerd. Het schoolplan wordt eens in de vier jaar vastgesteld en behoeft de instemming van de gehele medezeggenschapsraad. Het wordt ter toetsing aan de inspectie gezonden.

De belangrijkste nieuwe verplichtingen sinds 2020 hebben betrekking op burgerschap en aangescherpte eisen voor kwaliteitszorg.

Willem van Oranje beoogt met het schoolplan voor de periode 2025-2029, naast de wettelijke beleidsverantwoording, een dynamisch plan op te stellen, gericht op de ontwikkeling van de school. Dit doen wij door aan te sluiten bij het koersplan van de SPCO Groene Hart (SPCO) en door de jaarplannen dynamisch te integreren.

De schoolgids

De schoolgids is een jaarlijks informatief (digitaal) document voor ouders, verzorgers en leerlingen waarin de school de werkwijze voor het komende jaar beschrijft en o.a. rapporteert over de bereikte resultaten. De schoolgids wordt ieder jaar vastgesteld, behoeft de instemming van de gehele medezeggenschapsraad en wordt toegezonden aan de inspectie.

De klachtenregeling

De klachtenregeling geeft ouders, verzorgers en personeelsleden de gelegenheid om formeel te reageren op datgene waarover zij ontevreden zijn. In dit kader ook ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs. De regeling draagt eraan bij dat eventuele onvrede op de school aan de orde komt en maatregelen ter verbetering worden getroffen.

2. Wettelijk kader

De artikelen 8, 9 en 12 in de WPO zijn van belang bij het inrichten van het schoolplan. Een toelichting op deze artikelen wordt hierna gegeven in relatie tot het ontwikkelen van een schoolplan voor Willem van Oranje. Artikel 4c geeft inzicht in de zorgplicht en veiligheid op school. Voor de volledige tekst verwijzen we naar <https://wetten.overheid.nl/BWBR0003420/2025-01-01>.

Artikel 4c: Zorgplicht en veiligheid op school

Het bevoegd gezag draagt zorg voor de veiligheid op school, waarbij het bevoegd gezag in ieder geval:

- a) beleid met betrekking tot de veiligheid uitvoert;
- b) de veiligheid van leerlingen op school monitort met een instrument dat een representatief en actueel beeld geeft;
- c) er zorg voor draagt dat bij een persoon ten minste de volgende taken zijn belegd:
 - het coördineren van het beleid in het kader van het tegengaan van pesten;
 - het fungeren als aanspreekpunt in het kader van pesten.

Onder veiligheid, bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan de sociale, psychische en fysieke veiligheid van leerlingen.

Artikel 8 Uitgangspunten en doelstelling onderwijs

Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen. Het onderwijs richt zich in elk geval op de emotionele en de cognitieve ontwikkeling, op het ontwikkelen van creativiteit, op het verwerven van noodzakelijke kennis en sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden.

Het onderwijs bevordert actief burgerschap en sociale cohesie op doelgerichte en samenhangende wijze. Het richt zich herkenbaar op het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat, zoals verankerd in de grondwet en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens, en het handelen naar deze basiswaarden op school. Het onderwijs is gericht op het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties. Deze stellen die de leerling in staat, deel uit te maken van en bij te dragen aan de pluriforme, democratische Nederlandse samenleving en het bijbrengen van kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid alsmede de waarde dat in dergelijke situaties gelijke behandeling gevraagd wordt. De school draagt zorg voor een schoolcultuur die in overeenstemming is met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en creëert een omgeving waarin leerlingen worden gestimuleerd actief te oefenen met de omgang met en het handelen naar deze waarden. Ook draagt zij zorg voor een omgeving waarin leerlingen en personeel zich veilig en geaccepteerd weten, ongeacht de hiervoor genoemde verschillen.

Ten aanzien van leerlingen die extra ondersteuning behoeven is het onderwijs gericht op individuele begeleiding die is afgestemd op de behoeften van de leerling. Zo nodig treedt het bevoegd gezag daarbij in overleg met het college van burgemeester en wethouders van de gemeente waar de leerling zijn woonplaats heeft, een instantie die jeugdgezondheidszorg uitvoert, een instantie die maatschappelijke ondersteuning biedt als bedoeld in een zorgaanbieder en een zorgaanbieder die geneeskundige geestelijke gezondheidszorg levert.

Het bevoegd gezag legt vast welke extra ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte en hoe dat wordt georganiseerd. Waar dat voorheen in een apart

schoolondersteuningsprofiel (SOP) werd vastgelegd, hoeft dit sinds schooljaar 2024-2025 niet meer; dit kan bijvoorbeeld ook in de schoolgids worden meegenomen.

Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat de leerlingen in beginsel binnen een tijdvak van acht aaneensluitende schooljaren de school kunnen doorlopen; de leerlingen in 8 schooljaren ten minste 7.520 uren onderwijs ontvangen, met dien verstande dat de leerlingen in de eerste vier schooljaren ten minste 3.520 uren onderwijs en in de laatste vier schooljaren ten minste 3.760 uren onderwijs ontvangen. Aan de leerlingen wordt in de laatste zes schooljaren ten hoogste zeven weken van het schooljaar vier dagen per week onderwijs gegeven, die evenwichtig zijn verdeeld over het schooljaar, bij een schoolweek van in beginsel niet minder dan vijf dagen onderwijs. De onderwijsactiviteiten dienen evenwichtig over de dag te worden verdeeld, tenzij afwijking van deze verdeling van belang is in verband met activiteiten in het kader van het voorkomen en bestrijden van onderwijsachterstanden.

Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat leerlingen die in verband met ziekte thuis verblijven, dan wel zijn opgenomen in een ziekenhuis, op adequate wijze voldoende onderwijs kunnen genieten. Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat daarbij op structurele en herkenbare wijze aandacht wordt besteed aan het bestrijden van achterstanden in het bijzonder in de beheersing van de Nederlandse taal. Hierin kan ook door middel van vroegschoolse educatie worden voorzien.

Artikel 9 De inhoud van het onderwijs

Het onderwijs omvat, waar mogelijk in samenhang: zintuiglijke en lichamelijke oefening; Nederlandse taal; rekenen en wiskunde; Engelse taal; enkele kennisgebieden (o.a.: aardrijkskunde, geschiedenis, de natuur, waaronder biologie, maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting en geestelijke stromingen); expressie-activiteiten; bevordering van sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer en bevordering van gezond gedrag.

Voor de school geldt de eis dat zij tenminste de kerndoelen bij haar onderwijsactiviteiten als aan het eind van het basisonderwijs te bereiken doelstellingen hanteert. Kerndoelen geven een beschrijving van kwaliteiten van leerlingen op het gebied van kennis, inzicht en vaardigheden. Indien de eerste volzin niet kan worden toegepast voor een leerling vanwege zijn handicap, wordt in het ontwikkelingsperspectief, bedoeld in artikel 40a van de WPO, aangegeven welke vervangende onderwijsdoelen worden gehanteerd.

Bij de verzorging van het onderwijs op basis van de kerndoelen voor Nederlandse taal en rekenen en wiskunde, neemt het bevoegd gezag de referentieniveaus Nederlandse taal en de referentieniveaus rekenen als uitgangspunt.

Artikel 12 Schoolplan

Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd, en omvat in elk geval het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg.

Het onderwijskundig beleid omvat in elk geval de uitwerking van de wettelijke opdrachten voor het onderwijs en van de, door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen, eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma, het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat en het zorgdragen voor de veiligheid op school. Daarbij wordt tevens het schoolondersteuningsprofiel betrokken.

Het personeelsbeleid, voor zover dat in het schoolplan tot uitdrukking wordt gebracht, omvat in elk geval het voldoen aan de eisen van bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden, cijfers over de mate van evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in

leidinggevende posities, de maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid en het pedagogische-didactisch handelen van het onderwijspersoneel.

De beschrijving van het stelsel van kwaliteitszorg omvat in elk geval het zorgdragen voor:

- a) het bewaken dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen, mede met behulp van een leerling- en onderwijsvolgsysteem;
- b) het vaststellen welke maatregelen ter verbetering nodig zijn.

3. Proces en bronnen

Koersplan 2020

Om ervoor te zorgen dat op alle scholen de geformuleerde ambities behaald konden worden en om de ontwikkelingen zorgvuldig te implementeren en borgen, hebben we besloten het Koersplan 2020 met één jaar te verlengen. Ondanks de corona-periode hebben onze scholen de afgelopen vier jaar op al deze bouwstenen een krachtige ontwikkeling doorgemaakt en de in het Koersplan beschreven doelen volledig behaald. De verlenging is gebruikt om onderzoek te doen en voorbereidende stappen te zetten voor het nieuwe Koersplan. Het nieuwe Koersplan bouwt verdiepend verder op wat in de afgelopen koersplanperiode gezamenlijk is bereikt.

3.1. Procesbegeleiding

Koersplan 2025 – Processtappen

SPCO Groene Hart handelt - waar mogelijk - vanuit de principes van 'gespreid leiderschap'. Zo ook bij de totstandkoming van het Koersplan. De volgende processtappen zijn gezet:



Fase 1 Richten: brede input vanuit de organisatie; bepalen van de kaders voor de koers.

Fase 2 Ophalen:

- Drie dialoogsessies met in- en externe stakeholders, ophalen van input voor de strategische zichtlijnen van het koersplan.
- Sessie met een leerlingen-delegatie van onze scholen.
- Mini-dialoogsessie met bovenschoolse werkgroep ICT.

Fase 3 Verwerken: van input tot tekst.

Fase 4 Besluiten: komen tot een algemeen gedragen en richtinggevend Koersplan.

Ons Koersplan 2025 *De kracht van samen* gaat uit van drie zichtlijnen, op een betrouwbaar fundament. Voor elk van deze zichtlijnen en voor het betrouwbaar fundament zijn thema's geformuleerd.

Gezamenlijke, gedragen missie en visie SPCO cultuurwaarden		
Zichtlijn 1 Effectief onderwijs • professional acumen: leerkrachten weten als geen ander wat de leerling nodig heeft • verdieping didactische vaardigheden • toepassing van de wetenschap over hoe leren werkt • schoolcultuur /gedragsaanpak die bijdraagt aan een veilig leerklimaat • een goed werkend systeem van leerlingenzorg • inclusief onderwijs waar het kan • onderzoekend curriculum	Zichtlijn 2 Sterke teams • blijvende ontwikkeling • de kracht van expertise • de kracht van samen • sterke schoolleiders	Zichtlijn 3 Krachtige organisatie • verbindend en strategisch werkgeverschap • accountability en capaciteit van schoolbestuur en staf • optimale samenwerking met partners • efficiënte en effectieve bedrijfsvoering
Betrouwbaar fundament • werken vanuit een gezamenlijk fundament • erkenning van verschillen en ruimte voor onderlinge dialoog • de school als oefenplaats voor burgerschapsvorming • vorming van het moreel kompas van leerlingen: waardigheid, integriteit en eerlijkheid		

De richting waarin we bewegen, wordt bepaald door de ambities die aan elke zichtlijn zijn gekoppeld. Per ambitie hebben wij in ons koersplan ons verlangen beschreven; dat wat wij zichtbaar willen maken. De scholen vertalen dit naar hun eigen schoolplannen en vervolgens naar concrete doelen in de jaarplannen.

Teneinde tot de vertaalslag van de SPCO ambities naar doelstellingen op schoolniveau te komen, zijn binnen Willem van Oranje de volgende fasen doorlopen:

- Inventarisatie door het team om te komen tot schoolambities tijdens de SPCO studiedag op 3 maart 2025.
- Vertaalslag SPCO-ambities naar schoolambities door DO, staf en cvb tijdens de studietweedaagse in maart 2025.
- Input op het concept-schoolplan door team en MR in april 2025.

Ons schoolplan 2025-2029 heeft als titel ***Samen vooruit.***

Dit refereert aan onze ambities om samen te bouwen aan sterk onderwijs en een kansrijke toekomst voor onze leerlingen.

3.2. Geraadpleegde bronnen

Bij de ontwikkeling van het schoolplan 2025-2029 zijn de volgende bronnen geraadpleegd:

Literatuur

- Op schouders van reuzen, Kirschner e.a. 2018, Pica
- Naaijken. E en Bootsma. M (2018). En wat als we nu weer eens gewoon gingen lesgeven? Een kwaliteitsaanpak voor scholen. Huizen, Pica.
- Schmeier, M (2018). Expliciete Directe Instructie (10e druk). Huizen, Pica.
- Benut het leerpotentieel van alle leerlingen. Bouttaouane, R., 2024 Instondo B.V.
- Boek: Van individueel naar inclusief onderwijs. Wienen, B., 2023 Instondo B.V.
- Leidraad 'Onderwijs vanuit hoge verwachtingen' (NRO)
- Leidraad 'Werken aan onderwijsverbetering' (NRO)
- Lesgeven vanuit hoge verwachtingen. Handreiking voor leraren. Gaikhorst, L.; Mast, O van der; Stolker D.; Gelderman, K.; Caspel, R. van; Muijen, A. van; Hentzepeter, M.; Soeterik, I., WOA en NRO, 2022
- Reguleer! Een pedagogisch-didactische verkenning van zelfregulerend leren - 2024 - H. Drok, R. Kneyber & V. Devid;
- Talen die de school in komen, Peters, L. 2021, Lannoo Campus

Andere bronnen

- Koersplan 2025-2029
- Schoolplan 2020-2025
- Trendanalyses kernvakken rekenen, taal, spelling uit Cito LVS *Leerling in Beeld*
- Doorstroomtoets *Leerling in Beeld*
- Veiligheidsmonitor Vensters (2025)
- Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E 2025)
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek DUO (MTO 2023)

4. Beschrijving van de beleidsdomeinen (art.12 WPO)

4.1. Onderwijskundig beleid

Het onderwijsbeleid omvat de uitwerking van de wettelijke opdrachten voor het onderwijs, het Koersplan 2025 van de SPCO en van schoolspecifieke opdrachten. Dit vertaalt zich in een onderwijsprogramma, pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat, inclusief de zorg voor de veiligheid op school. Daarbij wordt tevens het schoolondersteuningsprofiel betrokken.

Ons onderwijsbeleid en systeem van kwaliteitszorg zijn zo ingericht dat de kwaliteit van het onderwijs op de scholen van SPCO duurzaam wordt gegarandeerd. Bewezen effectieve werkwijzen en instrumenten van de vorige koersplanperiode blijven van kracht en zullen in ontwikkeling blijven.

Aanvullende activiteiten die bijdragen aan de kwaliteit van ons onderwijs zijn:

1. studieaanbod voor medewerkers onder de naam TOP aanbod (via de SPCO Academy);
2. begeleidingsprogramma voor startende leerkrachten (YP= young professionals);
3. samenwerking met verschillende pabo's. Met de Marnix Academie in Utrecht en CHE in Ede hebben we een strategisch partnerschap;
4. een passend, bovenschools onderwijsaanbod aan leerlingen die op cognitief gebied zeer talentvol zijn, nl.: A Different Morning (ADM, groep 3 t/m 5) en Day a Week School (DWS, groep 5 t/m 8);
5. beleidsdocumenten en kwaliteitskaarten met vastgestelde, stichtingsbrede beleidsafspraken;
6. notities waarin staat wat de stichting wil bereiken, welke stappen gezet worden om daar te komen en wat daarvoor nodig is;
7. bovenschoolse expertgroepen.

4.1.1. Onderwijsprogramma

Het lesstofaanbod is dekkend voor de kerndoelen. Als Willem van Oranje realiseren we dit met onze methoden en cruciale doelen die hieraan voldoen.

Voor een overzicht van methodes en lestijden verwijzen wij naar de Schoolgids.

De didactische aanpak van Willem van Oranje is gestoeld op de theorie van Expliciete Directe Instructie (EDI) (Schmeier, 2018). Binnen deze aanpak heeft de school de volgende didactische speerpunten gekozen:

- betrekken en activeren
- voordoen
- controle van begrip
- geven van feedback

De ambitie van de school is om kinderen kwalitatief hoogwaardige lessen te geven met een concreet lesdoel, kraakheldere instructie en actieve betrokkenheid teneinde passende resultaten te bereiken.

Tijdens de instructie wordt voortdurend gecontroleerd of de leerlingen de instructie begrijpen en op basis hiervan worden beslissingen genomen over het vervolg van de les. Wij zijn blijvend in ontwikkeling om onze didactiek aan te passen aan de onderwijsbehoeften van onze leerlingen.

Willem van Oranje wil met een passend lesstofaanbod aansluiten op de verschillende onderwijsbehoeften van haar leerlingen. Ons onderwijsprogramma vormt in pedagogisch, didactisch, onderwijskundig en sociaal-emotioneel opzicht een doorgaande lijn. Leerlingen die het standaardprogramma om welke reden dan ook niet kunnen volgen vanwege specifieke onderwijsbehoeften, bieden wij extra zorg. Dit geldt ook voor leerlingen die naast of in plaats van het reguliere programma een meer of ander uitdagend lesstofaanbod nodig hebben.

Willem van Oranje werkt met een [stappenplan ondersteuning](#).

Burgerschap

Alle scholen van SPCO hebben burgerschapsonderwijs in kaart gebracht met de Rovict vragenlijst 'Burgerschap meten' (BSM). De opbrengst hiervan is gebruikt als 0-meting en gebruikt bij het opstellen van het burgerschapsbeleid en de concrete vertaling naar het burgerschapsplan. Ook in 2024 is de vragenlijst weer afgenomen, geëvalueerd en wordt deze gebruikt voor het vormgeven aan burgerschapsonderwijs.

De Willem van Oranje werkt met een leerlijn burgerschap.

4.1.2. Pedagogisch-didactisch klimaat, schoolklimaat en zorgdragen voor veiligheid op school

Willem van Oranje wil een positief en veilig schoolklimaat creëren waarin elke leerling optimaal kan profiteren van het onderwijs en gedragsproblemen worden voorkomen. Zij gebruikt hiervoor het de kwaliteitskaart klassenmanagement die is geformuleerd vanuit het kader *Regie in de school*.

Elke school heeft een sociaal veiligheidsplan. Het anti-pestprotocol is hier een onderdeel van en op school is een vertrouwenspersoon aanwezig. Ook op stichtingsniveau zijn er vertrouwenspersonen. Deze staan vermeld op de website van de SPCO.

Alle scholen van SPCO monitoren de sociale veiligheid van de leerlingen en gebruiken de opbrengsten bij het formuleren en vervolgens uitvoeren van interventies. Voor het in kaart brengen van de sociale veiligheid gebruikt onze school voor de groepen 1-8 de vragenlijst uit *Leerling In Beeld* /sociaal-emotioneel functioneren Dit is een geaccrediteerde vragenlijst passend bij onze methoden.

Voor Willem van Oranje betekent dit dat we in alle groepen voor elke leerling 1x per jaar de vragenlijsten afnemen in oktober (voor de groepen 1-2 aangevuld met het kleutervolgsysteem). De uitslagen worden in de groepsoverzichten opgenomen. Naar aanleiding hiervan wordt er een groepsplan opgesteld. In maart vindt er een tussentijdse evaluatie plaats en worden interventies daar waar nodig bijgesteld. Aan het eind van het schooljaar is er een eindevaluatie en dat is tevens het startpunt voor het nieuwe schooljaar.

Daarnaast neemt onze school de sociale veiligheidsmonitor van Vensters af in de groepen 6,7,8.

4.3. Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid, zoals in het schoolplan omschreven, omvat het voldoen aan de eisen van bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden, cijfers over de mate van evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities, de maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid en het pedagogische-didactisch handelen van het onderwijspersoneel.

Mate van evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities

1 januari 2025	Bovenschools management (College van Bestuur)	Directie (directeuren en adjunct-directeuren scholen)
Aantal personen	2	15
Aantal vrouwen	2	11
Percentage vrouwen	100%	73%

Strategisch personeelsbeleid

SPCO Groene Hart richt zich op strategisch personeelsbeleid dat aansluit bij de onderwijskundige visie en doelen van de organisatie. Het beleid streeft naar evenwicht tussen organisatiedoelen en persoonlijke ambities, voortdurende professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Goed werkgeverschap, gespreid leiderschap en begeleiding staan centraal. Belangrijke onderdelen van het personeelsbeleid zijn:

1. Strategisch personeelsbeleid: SPCO richt zich op het aantrekken en behouden van talent en stemt continu af op organisatiedoelen. Personeelsbeleid wordt regelmatig geëvalueerd en geactualiseerd.
2. Goed werkgeverschap: SPCO biedt een professionele werkomgeving waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen. Kwaliteit, talent, en persoonlijke groei zijn speerpunten.
3. Gespreid leiderschap: Leiderschap wordt actief gedeeld binnen de organisatie, waarbij iedereen een rol heeft in het benutten en ontwikkelen van talenten.
4. Begeleiding en ontwikkeling: er is voortdurende aandacht voor coaching, talentontwikkeling en begeleiding van starters, zij-instromers en nieuwe directeuren. Innovaties in de gesprekkencyclus zijn in 2024 geïmplementeerd.
5. Scholing: er is breed scholingsaanbod gericht op persoonlijke en professionele ontwikkeling. Opleidingen zoals de lerarenbeurs en schoolleidersopleiding worden gestimuleerd.
6. Talentontwikkeling: programma's zoals *Talent Centraal* bevorderen leiderschapsonwikkeling.

7. Opleiding en samenwerking: er wordt actief samengewerkt met onderwijsinstellingen voor het opleiden van studenten.
8. Innovaties: gebruikmaking van digitale systemen die personeelsprocessen verbeteren.
9. Lerarentekort: een proactieve aanpak door gerichte werving, begeleiding, boeien en binden.

SPCO focust op het versterken van duurzame inzetbaarheid, het terugdringen van psychisch verzuim, en het verhogen van medewerkerstevredenheid. Innovatie en flexibiliteit zijn essentieel om in te spelen op het lerarentekort en veranderende arbeidsmarkt. Kwaliteit van beleid wordt gemonitord via overlegcycli, verzuimcijfers en medewerkerstevredenheid. Het personeelsbeleid van SPCO Groene Hart is toekomstgericht, gericht op kwaliteit en ontwikkeling en speelt proactief in op externe en interne uitdagingen.

De te realiseren doelen voor (personeels)beleid op stichtingsniveau staan verwoord in het Koersplan 2025 'De kracht van samen' van SPCO.

4.4. Stelsel van kwaliteitszorg

Met het stelsel van kwaliteitszorg van SPCO wordt zorggedragen voor:

- a. het bewaken dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen, mede met behulp van een leerling- en onderwijsvolgsysteem
- b. het vaststellen welke maatregelen ter verbetering nodig zijn.

De zorg voor kwaliteit is een zorg op alle niveaus binnen SPCO: op het niveau van de leerkracht, de school en het schoolteam onder verantwoordelijkheid van de schoolleider, op het niveau van SPCO als geheel onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur, waarop de Raad van Toezicht toeziet. Er is sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid voor 'kwaliteitszorg in de keten'.

We hanteren een jaarlijkse kwaliteitszorgcyclus, waarin de structurele metingen, evaluaties en reflecties in de indicatoren van het inspectiekader en interne audits zijn opgenomen. Het College van Bestuur geeft de kaders voor kwaliteit en financieel beheer aan, waarbinnen de schoolleiders hun verantwoordelijkheid voor de sturing van de kwaliteit op school vormgeven. Het College van Bestuur, de staf en de scholen zorgen gezamenlijk voor het behalen van beoogde resultaten rondom onderwijskwaliteit en financiële kwaliteit.

Uitgangspunten:

1. kwaliteitszorg is onlosmakelijk gekoppeld met school- en personeelsontwikkeling;
2. alle geledingen binnen de stichting spelen een rol bij kwalitatief goed onderwijs;
3. structureel uitgevoerde metingen, evaluaties en reflecties liggen aan de basis bij het vormgeven van kwaliteitszorg in de stichting en op de scholen;
4. leidinggevendenden vervullen een cruciale rol bij de aansturing van kwaliteitszorg;
5. doelen en normen worden afgeleid uit de beleidsplannen Koersplan 2025, Schoolplan 2025-2029 en Jaarplannen.

Via de schoolgids en website van de scholen verantwoorden scholen zich naar ouders. De MR wordt geïnformeerd over de inhoud van het nieuwe jaarplan en de evaluatie van het jaarplan van het afgelopen schooljaar (het zgn. jaarverslag) en wordt gevraagd hiermee in te stemmen.

Het College van Bestuur bespreekt periodiek met de directeurs de voortgang van de uitvoering van het beleid op de school. Daarbij wordt rekening gehouden met de specifieke populatie. Het College van Bestuur bezoekt gedurende het cursusjaar alle scholen en gaat daarbij in gesprek met het team. Ook de adviseur onderwijs & kwaliteit bezoekt de scholen regelmatig. Er is sprake van interne audits met een externe auditor, de adviseur Onderwijs & Kwaliteit en collega-directeur(en).

In maart en oktober vinden de opbrengstgesprekken plaats. Aan de orde komen minimaal de volgende onderwerpen:

1. de opbrengsten van leerresultaten en hoe de scholen op weg zijn naar de gestelde ambitie;
2. realisatie passend onderwijs;
3. bijzonderheden populatie;
4. de uitkomst van de leerlingtevredenheid;
5. de uitkomst van de oudertevredenheid;
6. het onderwijsleerproces;
7. het vervolgonderwijs.

Eenmaal per schooljaar brengen leden van de Raad van Toezicht een bezoek aan een aantal scholen en het stafbureau om met de medewerkers in gesprek te gaan.

De verdere uitwerking van ons kwaliteitsbeleid staat in het handboek Onderwijs en zorg, hoofdstuk 05.01 Kwaliteitszorg SPCO-scholen. De ambities en de te realiseren doelen voor kwaliteitsbeleid op stichtingsniveau staan verwoord in het SPCO koersplan 2025 'De kracht van samen'.

Opbrengsten

De opbrengsten van de eindtoets van de Willem van Oranje (afgelopen 3 schooljaren) liggen m.b.t. het 1F-niveau net boven de signaleringswaarden, maar onder het (gewogen) landelijk gemiddelde. M.b.t. het 2F/1S-niveau liggen de opbrengsten ruim boven de signaleringswaarden en op het niveau van het landelijk (gewogen) gemiddelde.

Onze conclusie is dat de opbrengsten verbetering behoeven (zie zichtlijn 1 / effectief onderwijs).

Leerlingen

De scholen van SPCO hebben hun leerlingenpopulatie helder in beeld. In de scholen is de analyse van de opbrengsten waarbij de kerninterventies op schoolniveau concreet worden beschreven en geëvalueerd, verder ontwikkeld.

Jaarlijks nemen SPCO-scholen methode-onafhankelijke toetsen af om onderwijsopbrengsten te meten. De toetsen worden ingezet als middel om:

- aan te tonen dat het onderwijs voldoende kwaliteit heeft gehad (verantwoording);
- inzicht te krijgen in de ontwikkeling van individuele kinderen, om zodoende het onderwijs daar zo goed mogelijk op aan te laten sluiten (aansluiten op de onderwijsbehoefte van kinderen);
- inzicht te krijgen in de sterke en zwakke punten van het gegeven onderwijs (onderwijsverbetering).

Om scholen met elkaar te kunnen vergelijken en om van elkaar te kunnen leren, nemen alle scholen de doorstroomtoets af. Deze toets wordt gebruikt voor het monitoren van de eindopbrengsten, als extra gegeven bij de advisering voortgezet onderwijs en om zich te verantwoorden richting de Onderwijsinspectie. Het is belangrijk om de prestaties van de leerlingen in de brede context van de

school te interpreteren, omdat de opbrengst van de doorstroomtoets niet de gehele ontwikkeling van het kind in kaart brengt. Voor het in beeld brengen van de groei van elke leerling, wordt vanaf schooljaar 2023-2024 door alle scholen gebruikgemaakt van het leerlingvolgsysteem *Leerling in Beeld* van Cito BV en van het meetinstrument Burgerschap Rovict. In de groepen 1 en 2 wordt gebruik gemaakt van verschillende leerlingvolgsystemen.

De sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen wordt gemonitord via *Onderbouwd* en *Leerling in Beeld*, sociaal -emotioneel functioneren. De resultaten worden, zoals eerder beschreven in het groepsoverzicht opgenomen en er wordt een groepsplan opgesteld. Dit plan wordt 2x per jaar geëvalueerd en bijgesteld

We gaan als volgt met de resultaten om:

- Na de toetsen analyseren de leerkrachten de toetsen van hun groep en verwerken zij dat in het groepsoverzicht van hun klas.
- Daarna evalueren zij het groepsplan van de vakgebieden rekenen, technisch lezen, begrijpend lezen en spelling. De evaluatie is op groeps - en leerlingniveau.
Zijn de gestelde doelen gehaald, wat worden de vervolgstappen?
- Synchroon aan dit proces analyseren de IB-ers de toetsen op groepsniveau. Dit wordt in het MT besproken en aan het team gepresenteerd op de studiedagen in februari/maart en juni/juli op zowel school-, leerjaar- en groepsniveau. Leerkrachten bedenken tijdens de studiedagen interventies en deze worden in het opbrengsten/ambitiesformat beschreven. Vervolgens worden per groep de groepsplannen geëvalueerd en aan het einde van het schooljaar aanbevelingen gedaan voor de overdracht.
- Dit wordt meegenomen bij het opstellen van de groepsplannen voor de volgende periode.
- Interventie kan ook zijn: inzet RT, leerkrachtondersteuner, onderwijsassistent zijn. Dit wordt door de IB-ers opgenomen in de ondersteuningsstructuur. Leerkrachten nemen de inhoud van deze ondersteuning op in het groepsplan.
- Er zijn wekelijks groepsbesprekingen, dus elke groep komt 4 a 5x per jaar aan de beurt. Dan worden de groepsplannen besproken en of we op koers liggen, wat er extra nodig is, etc. Dit gebeurt op groeps- en op leerlingniveau. Voorbereidend aan de groepsbesprekingen krijgen de IB-ers de groepsplannen of een update hiervan. Daarnaast analyseren de IB-ers zelf ook nog op leerlingniveau om te kijken of de ideeën tussen leerkrachten en hen over wat nodig is gelijk lopen.

Teneinde één doorgaande lijn in de begeleiding te bewerkstelligen en zo optimaal zicht op de resultaten hiervan te hebben, werkt Willem van Oranje volgens de cyclus van handelingsgericht werken (HGW).

Om de ontwikkeling van het jonge kind goed te kunnen observeren en registreren wordt gebruik gemaakt van de het volgsysteem *Onderbouwd*.

Ouders

Ouders vullen jaarlijks een tevredenheidsmeting in. De school onderzoekt of de jaarlijkse, standaard vragen via Vensters PO kunnen worden gesteld en eventuele additionele vragen via een ander medium. De uitslagen worden besproken door het team met het doel om vast te stellen wat goed gaat en waar eventuele maatregelen genomen moeten worden. De uitkomsten worden gedeeld met ouders via de schoolgids.

Ouders waarderen onze school met een 8,0 (23-24). Dit ligt iets hoger dan het landelijk gemiddelde (7,9).

5. Schoolbeschrijving

5.1. Missie/Kernwaarden

De missie van Willem van Oranje

Basisschool Willem van Oranje geeft kleur aan ieder kind!

De school wil optimale ontwikkelingskansen creëren voor ieder kind.

De kernwaarden van basisschool Willem van Oranje zijn in 2019 opnieuw vastgesteld. Tijdens een teamsessie is gekozen voor de woorden:

- Deskundigheid
- Verbinding
- Betrokkenheid
- Ontwikkeling
- Passie en plezier

5.2. Visie

Basisschool Willem van Oranje is een gezellige, kleurrijke, open christelijke school waar een enthousiast team kwalitatief goed onderwijs geeft met aandacht voor ieder kind in een veilige omgeving.

5.3. Schoolbeschrijving

Bevoegd gezag

Het bevoegd gezag van de Willem van Oranje is SPCO Groene Hart (Stichting Protestants Christelijk Primair Onderwijs Groene Hart, www.spc.nl).

Situering van de school

Willem van Oranje bevindt zich in de Bomen- en Bloemenbuurt op de hoek van de Goudenregenstraat, Esdoornlaan en de Boerendijk in Woerden. In het gebouw is ook peuteropvang en buitenschoolse opvang van KMN KinderenCoLudens gehuisvest. De leerlingen van de school zijn voornamelijk afkomstig uit deze wijk.

De wijk waarin de school staat, bestaat uit een gemengde populatie m.b.t. sociale achtergrond, religie en opleidingsniveaus.

Huisvesting van de school

De school is gehuisvest in een gebouw dat dateert uit 1957.

Het gebouw is verouderd, er zijn problemen met de klimaatbeheersing en de beschikbare ruimtes ruimte-indeling voldoen niet meer aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen en de vraag om multifunctionaliteit.

Typering van de school

- *Ouders*

De ouders van de leerlingen hebben een diverse achtergrond m.b.t. opleidingsniveau, inkomen en religie. De ouders zijn over het algemeen goed betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. In de school is een actieve ouderraad betrokken bij schoolactiviteiten. In de MR zijn ouders voldoende vertegenwoordigd naar rato van de hele geleding.

- *Leerlingen*

Op de teldatum 1-2-2025 waren er 314 leerlingen ingeschreven.

Het huidige wegingsgetal van de school 29,66 (spreiding 6,7).

Er is dus sprake van een leerlingenpopulatie die in vergelijking met andere SPCO-scholen gemiddeld is te noemen, maar wel iets meer gemêleerd is, hetgeen betekent dat er om aan te sluiten bij de onderwijsbehoefte van de kinderen een meer dan gemiddeld gedifferentieerd lesaanbod nodig is.

- *Team en Professionele cultuur*

Het team van de school bestaat uit 27 teamleden (22 vrouwen en 5 mannen) in de functie van leerkracht (17), intern begeleider (2) vakleerkracht (1), onderwijsassistent (3), administratief medewerker (1), conciërge (1), adjunct-directeur(1) en directeur (1).

De school kent een professionele cultuur die zich kenmerkt in de eigenaarschap van de teamleden voor de schoolontwikkeling en de interne en externe communicatie.

- *Onderwijskundige kwaliteit (als onderdeel van het stelsel van kwaliteitszorg)*

Willem van Oranje werkt planmatig aan de verdere verbetering van haar onderwijskundige kwaliteit. Jaarlijks legt zij in haar jaarplan vast welke doelen zij wil bereiken en welke interventies hiertoe worden ingezet. Het jaarplan wordt twee keer per jaar geëvalueerd met het team. Via de jaarlijkse oudertevredenheidsmeting wordt onderzocht hoe ouders denken over de kwaliteit van het onderwijs op de school. Ook wordt de leerlingtevredenheid gemeten. Hierover wordt ook het gesprek met de Medezeggenschapsraad (MR) gevoerd.

5.4. Ontwikkelingen die van invloed zijn op toekomstig beleid

5.4.1 Interne ontwikkelingen

Licht toenemend belangstellingspercentage

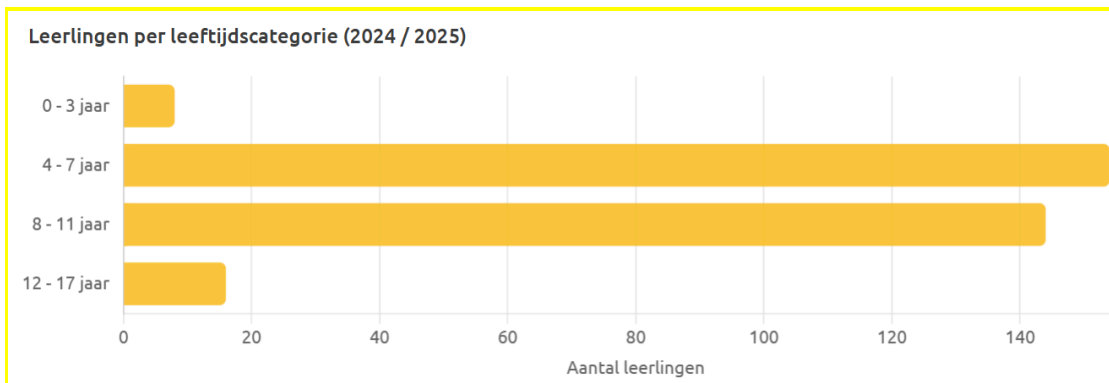
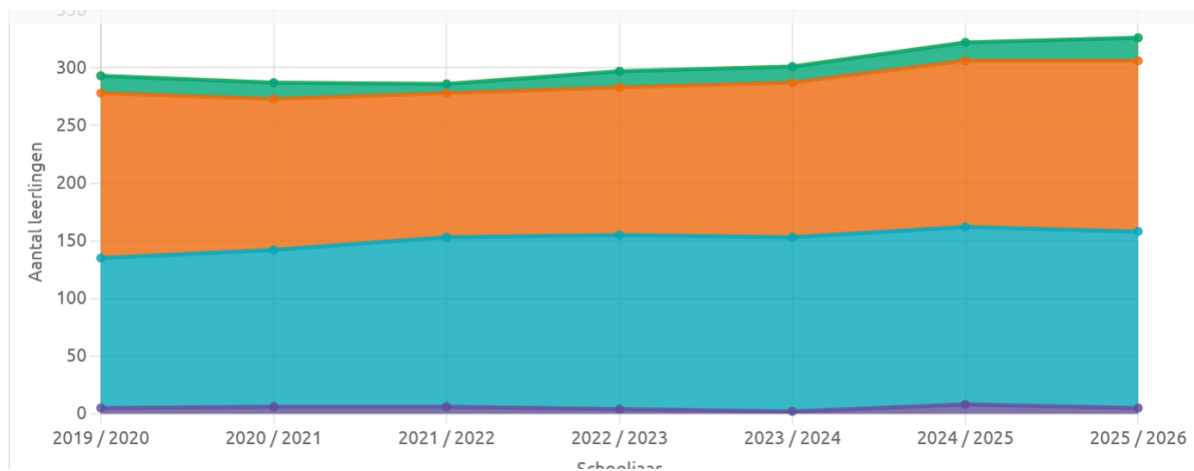
Het aantal leerlingen van SPCO als geheel is over de afgelopen planperiode gestaag toe.

De 1 februari-telling 2025 laat wederom een groei zien. In 2025 is de verwachting dat de groei zich weer herstelt.

Onzekere factoren in de leerlingprognoses zijn de vestiging van een nieuwe school in Woerden, de effecten van de toename van het aantal woningen in het voedingsgebied van de scholen evenals opvang van vluchtelingen en de huisvesting van nieuwkomers. De ontwikkelingen op dit vlak zijn volop gaande.

Een ander element wat in ogenschouw genomen moet worden zijn de mogelijkheden voor groei van scholen die hun maximale omvang van huisvesting hebben behaald. Dit wordt onderzocht en besproken met de gemeente Woerden.

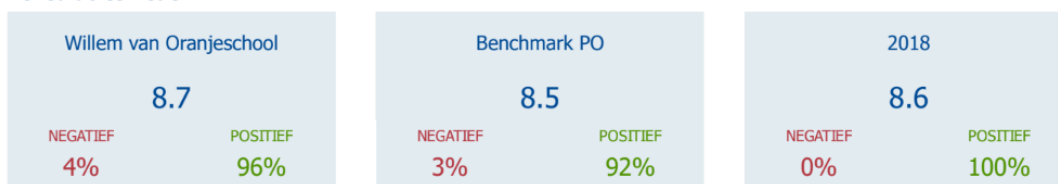
Het belangstellingspercentage (ten opzichte van de andere scholen in de wijk) van Willem van Oranje is toegenomen. Dit wordt mede veroorzaakt doordat een school in de wijk gaat sluiten.



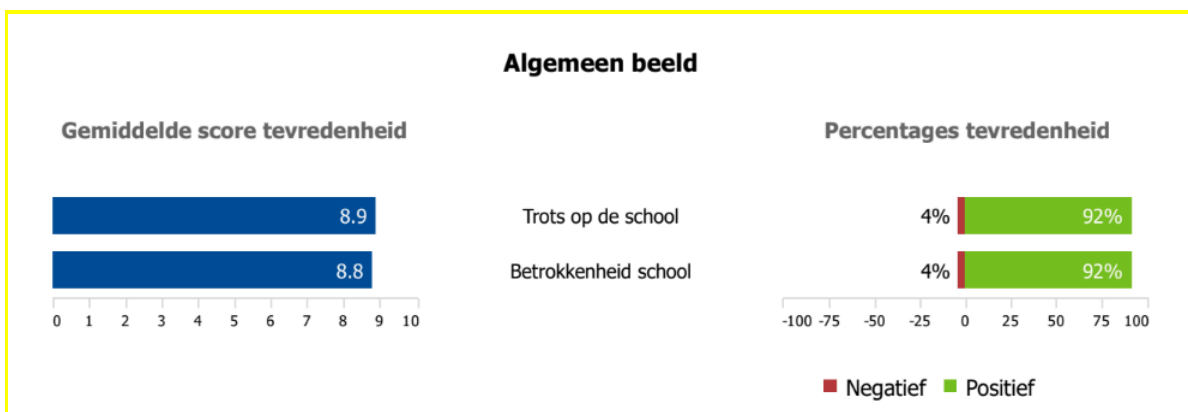
Tevredenheid medewerkers

Het laatste MTO is afgenomen in 2022. De uitkomsten zijn: zeer tevreden, sterk betrokken en trotse medewerkers! De medewerkers van SPCO Groene Hart zijn per saldo zeer tevreden met hun werk. SPCO Groene Hart scoort hiermee nagenoeg gelijk aan de benchmark primair onderwijs en de vorige meting in 2018. Bovendien voelen de medewerkers zich sterk betrokken bij hun school en zijn ze er trots op om voor hun school te werken. Gemiddeld beoordelen zij hun werkgeluk met een 7.8. De medewerkers zijn over nagenoeg alle werkbelevingsaspecten (zeer) tevreden. Ze zijn het meest tevreden over de sfeer en de directie: deze ondersteunt wanneer nodig en organiseert de school goed.

Per saldo tevreden



Het tevredenheidspercentage van Willem van Oranje was in 2023 hoger dan Benchmark PO en ook hoger dan eerder onderzoek in 2018. Aandachtspunten lagen op het gebied van werkdruk en werkomstandigheden.



Het hoofddoel van SPCO is continuïteit van goed onderwijs waarborgen. Het financiële beleid is erop gericht om dit te kunnen realiseren. Om op een bestendige en maatschappelijk verantwoorde manier bedrijfsvoering uit te voeren, hecht SPCO waarde aan goede risicobeheersing. Op basis van een risicoanalyse wordt jaarlijks gezien welk reserve benodigd is om onvoorziene omstandigheden op te kunnen vangen. Voor meerde risicogebieden (leerlingen, onderwijs, personeel, huisvesting, overig/algemeen organisatie) zijn de belangrijkste risico's bepaald en gewogen.

Onderwijshuisvesting als vliegwiel voor goed onderwijs

Onze visie op onderwijs bepaalt onze visie op onderwijshuisvesting. Wij vertalen dit in eigentijdse, duurzame en toekomstbestendige gebouwen die optimaal aansluiten bij de leerbehoeften van kinderen. Samenwerking staat centraal: we streven naar nauwe afstemming met kinderopvang binnen één kindcentrum, zodat kinderen van jongs af aan in een vertrouwde omgeving kunnen opgroeien en leren.

De inrichting van onze lokalen sluit aan bij de leerprocessen en interactie tussen leerlingen en

leerkrachten. De indeling wordt afgestemd op leerdoelen, groepsgrootte en werkvormen, zodat lokalen niet alleen functioneel zijn, maar ook een stimulerende en prettige leeromgeving bieden. Groen in de klas draagt bij aan de gezondheid, concentratie en welzijn van leerlingen en medewerkers. Daarnaast ondersteunen we onze leerdoelen door te investeren in inspirerende leeromgevingen, zoals een schoolbibliotheek en ruimten voor creativiteit en technologie. Voor bewegingsonderwijs maken we optimaal gebruik van onze ruimtes. De onderbouw beweegt in een speellokaal binnen de school, terwijl de bovenbouw veelal gebruikmaakt van (nabijgelegen gemeentelijke) sportaccommodaties.

Leren stopt niet bij de muren van het schoolgebouw. Onze schoolpleinen zijn natuurlijk ingericht en bieden volop ruimte voor ontdekken, bewegen en spelenderwijs leren. Zo creëren we een inspirerende leeromgeving waarin kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen – binnen én buiten de school.

De huisvestingssituatie van Willem van Oranje behoeft aandacht. Het gebouw is verouderd en dit geeft problemen met klimaatbeheersing. Tevens voldoet de beschikbare ruimte niet meer aan de grootte van de leerlingpopulatie en de moderne onderwijspraktijk. Er is sterk behoefte aan meer multifunctionele ruimtes. De groei naar een werkelijk integraal functionerend kindcentrum vraagt om meer oppervlakte voor de opvang (BSO, POV, KDV).

Goede samenwerkingsrelaties

We zijn als stichting met behoud van eigenheid, cultuur en identiteit gericht op samenwerking met anderen. Wat ons hierbij motiveert is dat we van elkaar kunnen leren, samen van betekenis kunnen zijn voor onze omgeving, elkaars talenten kunnen gebruiken en dat wij vanuit efficiency en effectiviteit de kwaliteit van onderwijs verder kunnen uitbouwen.

Met ouders voeren wij de dialoog over levensbeschouwelijke, pedagogische en maatschappelijke vraagstukken ter ondersteuning en verbetering van het onderwijs. Voorts hebben we goede samenwerkingsrelaties met onze ketenpartners (onder andere kinderopvang, peuterspeelzaal, voortgezet onderwijs).

De SPCO participeert met haar scholen in 4 samenwerkingsverbanden. Daarnaast werken wij samen met gemeenten en andere besturen.

Voor de opleiding van nieuwe leraren werken we samen met verschillende pabo's. Onze preferente partners zijn de Marnix Academie in Utrecht en CHE Ede. Met hen hebben wij een strategisch partnerschap. Dat vertaalt zich o.a. in bestuurlijk overleg en overleg tussen de bovenschoolse opleidingscoördinatoren.

Hoge onderwijskwaliteit, met ruimte voor verbetering

Onze scholen maken werk van de continue vergroting van hun onderwijskwaliteit. De scholen hebben hun leerlingpopulatie helder in beeld. In de scholen is de analyse van de opbrengsten waarbij de kerninterventies op schoolniveau concreet worden beschreven en geëvalueerd, verder ontwikkeld. Nog niet alle scholen halen de referentieniveaus die passend zijn voor hun populatie. Met name voor rekenen-wiskunde is dat nog niet het geval. Gezien de schoolwegingen is het aanbod in alle groepen op onze scholen afgestemd op 1S/2F. Vanaf groep 6 is er de mogelijkheid te differentiëren voor de leerlingen van t/m VMBO-Kader. Deze leerlingen volgen de route naar het fundamentele niveau 1F. Scholen van SPCO zijn zich ervan bewust dat het belangrijk is kwalitatief goed onderwijs te realiseren volgens de afgesproken normen, en tegelijk is er aandacht voor het emotioneel en sociaal welbevinden van kinderen.

De onderwijskwaliteit van de SPCO scholen is voldoende/goed. SPCO heeft in 2018 voor het laatst een inspectiebezoek gehad. In de jaren die daarop volgden is er jaarlijks telefonisch contact geweest met de inspectie. Op basis van de jaarlijkse risico-analyse door de inspectie en de gesprekken heeft

de inspectie in 2024 geconcludeerd dat er geen signalen zijn en SPCO scholen geen kwaliteitsonderzoek zullen krijgen in 2025. Wanneer deze situatie verandert zal de inspectie contact opnemen met het college van bestuur. Naast het toezicht door de inspectie houden wij zelf ook zicht op onze kwaliteit door het uitvoeren van onze kwaliteitscyclus en interne audits.

Gespreid leiderschap

Gespreid leiderschap blijft een belangrijk beleidsthema voor SPCO. Door gespreid leiderschap ligt verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit in alle geledingen van de organisatie, hetgeen onverlet laat dat de eindverantwoordelijkheid bij schoolleiding en bestuur blijft.

Het is de ambitie van Willem van Oranje om met een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de schoolontwikkeling te blijven werken. Dit is zichtbaar in de PLG. De kwaliteit van ons onderwijs is een gedeelde verantwoordelijkheid. We geloven in de kracht van gezamenlijk werken, zowel binnen het team als met ouders en partners, om de schoolresultaten te verbeteren en de ontwikkeling van elke leerling te ondersteunen. We zetten in op gespreid leiderschap, waar iedereen verantwoordelijkheid neemt en bijdraagt vanuit eigen expertise.

5.4.2 Externe ontwikkelingen

In het koersplan van SPCO Groene Hart worden externe ontwikkelingen aangegeven die van invloed kunnen zijn op de schoolontwikkeling. Samengevat signaleren we de volgende trends:

Individualisering, maakbaarheid en kwetsbaarheid

Het onderwijs individualiseert door maatwerk en passende leertrajecten, maar dit leidt ook tot uitdagingen zoals juridisering, waarbij onderwijs als een markt wordt gezien. Er is een groeiende druk om aan persoonlijke wensen te voldoen, wat kan botsen met collectieve doelen. De hoge maatschappelijke verwachtingen veroorzaken prestatiedruk bij leerlingen en leerkrachten. Tegelijkertijd neemt de mentale kwetsbaarheid toe, mede door de combinatie van werk, onderwijs en gezinsdruk. Scholen moeten veilige en ondersteunende omgevingen bieden, waarin fouten maken en leren hiervan worden aangemoedigd.

Secularisering en Polarisatie

Met de afname van religieuze invloed en toename van polarisatie spelen scholen een cruciale rol in het bevorderen van respect, diversiteit en sociale samenhang. Het onderwijs draagt bij aan de vorming van waarden en tolerantie.

Overheidsbeleid

Het onderwijsbeleid richt zich op herstel van basisvaardigheden (lezen, schrijven en rekenen) en passend onderwijs, maar wordt beïnvloed door bezuinigingen en onzekerheid. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor leerlingen en docenten.

Onderwijskwaliteit, kansengelijkheid en samenwerking

Onderwijs moet naast kennisoverdracht aandacht besteden aan sociale vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling. Inclusief onderwijs en gelijke kansen, vanaf de voorschoolse periode, zijn essentieel om potentieel van alle kinderen te ontwikkelen.

Om inclusie en doorgaande leerlijnen te waarborgen, werkt het onderwijs samen met partners zoals kinderopvang, jeugdzorg en gemeenten. Deze samenwerking versterkt de ondersteuning voor kinderen en hun gezinnen.

Digitalisering

Digitalisering biedt mogelijkheden voor gepersonaliseerd leren, maar brengt uitdagingen zoals privacyrisico's en gelijke toegang tot technologie. Scholen moeten digitale geletterdheid en respectvolle communicatie bevorderen.

Personeelsschaarste

Het lerarentekort vraagt om innovatieve oplossingen. Leerkrachten verdienen erkenning en ondersteuning om hun cruciale rol in de samenleving te vervullen.

Ouders en Opvoeding

Scholen zien ouders als partners in de opvoeding en bieden ondersteuning bij opvoedingsvragen. Dit vraagt om goede communicatie en samenwerking tussen scholen en ouders. Door een focus op basisvaardigheden, samenwerking en digitalisering blijft het onderwijs streven naar kwaliteit en inclusie, ondanks maatschappelijke en financiële uitdagingen.

Onderwijsregio's

Onderwijsregio's gaan een belangrijke rol spelen bij het oplossen van uitdagingen in het primair onderwijs, zoals het lerarentekort. Door samenwerking en het bundelen van middelen kunnen zij gezamenlijk leraren werven, opleiden en innovatieve programma's ontwikkelen. Daarnaast bieden onderwijsregio's een platform voor kennisuitwisseling en gezamenlijke professionalisering, waardoor scholen effectiever van elkaar kunnen leren en elkaar kunnen ondersteunen.

6. Strategische zichtlijnen en betrouwbaar fundament 2025-2029

Voor een stevige kwalitatieve invulling van onze wettelijke opdrachten, zoals beschreven in hoofdstuk 4, en onze Ausgangssituatie en eigen ambities in de context van school specifieke, interne (SPCO) en externe (landelijke) ontwikkelingen (zie hoofdstuk 5), wordt in dit hoofdstuk beschreven hoe wij voor onze school concreet invulling willen geven aan de strategische zichtlijnen en betrouwbare fundament van SPCO.

Zichtlijn 1: Effectief onderwijs

Visie

SPCO-scholen willen kinderen een veilige, ondersteunende omgeving bieden waarin zij zichzelf kunnen zijn, leren, en zich ontwikkelen tot zelfstandige, veerkrachtige mensen. Dit vraagt om onderwijsprofessionals die hoge verwachtingen hebben, inspelen op individuele onderwijsbehoeften, en werken aan kennis, vaardigheden, motivatie, talent- en persoonsontwikkeling.

Belangrijke thema's

1. Professioneel inzicht: Leerkrachten begrijpen wat leerlingen nodig hebben.
2. Didactische vaardigheden: Focus op het versterken van lesmethoden en gebruik van wetenschappelijke inzichten.
3. Veilig leerklimaat: Gedragsaanpak en schoolcultuur dragen bij aan veiligheid.
4. Leerlingenzorg: Inclusieve, gestructureerde ondersteuning vanuit het Stappenplan Zorg.
5. Inclusief onderwijs: Samenwerking met zorg- en onderwijspartners voor brede toegankelijkheid.
6. Onderzoekend curriculum: Continu verbeteren en afstemmen van het onderwijsaanbod.

Scholen worden aangemoedigd om deze thema's te vertalen naar hun eigen praktijk, gericht op het bieden van effectief en inclusief onderwijs dat aansluit bij de behoeften van hun leerlingen.

Ambities

1.1: Wij creëren een omgeving waarin elk kind zich veilig, gezien en gehoord voelt

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.

-> Dit doen wij door het eerder ingezette beleid m.b.t. *Regie in de School* te borgen.

1.2: Wij verdiepen onze didactische vaardigheden en zorgen ervoor dat wij de instrumenten in handen hebben om didactisch adequaat te kunnen handelen.

Wij willen gebruik maken van eenduidige en optimale instructie met hierin een doorgaande lijn binnen onze school.

-> Dit doen wij door middel van de borging van het eerder geïmplementeerde EDI-model.

1.3: Wij zorgen voor een onderwijsaanbod dat bijdraagt aan effectief onderwijs

A. Wij willen ons onderwijsaanbod goed afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

-> Dit doen wij door onze HGW-cyclus te evalueren, te verbeteren, aan te passen en te borgen.

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.

-> Wij gaan een doorgaande leerlijn digitale geletterdheid ontwikkelen, implementeren en borgen en de doorgaande leerlijn burgerschap borgen.

1.4: Wij zorgen op onze scholen voor gelijke kansen voor ieder kind

A. Wij stellen hoge verwachtingen voor al onze leerlingen.

-> Dit realiseren wij door een zorgvuldig ontworpen onderwijsaanbod dat gericht is op groei in leerresultaten. Daarnaast besteden we veel aandacht aan het versterken van zelfvertrouwen, zelfstandigheid en eigenaarschap. Het bepalen van het moment waarop een leerling een eigen leerlijn volgt, wordt zorgvuldig afgestemd en besproken.

B. Wij organiseren verantwoord inclusief onderwijs.

-> Dit doen wij door het regisseren van ondersteuning, regelmatige evaluatie van ontwikkelingsgroei, groepsgeluk en welbevinden van leerling en leerkracht. Wij voeren daarom regelmatig het gesprek over de mogelijkheden van ons onderwijs.

Zichtlijn 2: Sterke teams

Visie

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.

Belangrijke thema's

1. Blijvende ontwikkeling: Teams werken continu aan verbetering door professionalisering, kennisdeling en het geven van feedback.
2. De kracht van expertise: Expertgroepen dragen bij aan innovatie door kennis en inzichten te delen binnen de scholen.
3. De kracht van samen: Samenwerking op team- en stichtingsniveau zorgt voor eigenaarschap, energie en kwaliteit.
4. Sterke schoolleiders: Leiderschap ondersteunt de ontwikkeling van teams en garandeert groei en innovatie.

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.

Ambities

2.1: Teams zijn blijvend met elkaar in ontwikkeling

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

- > Wij begeleiden onze startende en nieuwe collega's
- > Wij scholen ons team in het geven van ontwikkelingsgerichte feedback.
- > Wij organiseren intervisie en intercollegiale consultatie

2.2: Wij stimuleren en benutten expertise

Wij werken binnen onze professionele leergemeenschap (PLG) met leerteams en een ontwikkelteam dat de verbinding met het school(jaar)plan en tussen de verschillende leerteams borgt.

- > Iedere leerkracht is lid van een leerteam, ieder leerteam heeft een afgevaardigde in het ontwikkelteam.
- > Binnen ons team werken specialisten (kernvakken, gedrag en jonge kind) en wij stimuleren de professionalisering hiertoe. Zij sluiten aan bij de expertteams binnen SPCO.

2.3: Wij doen het samen

De kwaliteit van ons onderwijs is een gedeelde verantwoordelijkheid. We geloven in de kracht van gezamenlijk werken, zowel binnen het team als met ouders en partners, om de schoolresultaten te verbeteren en de ontwikkeling van elke leerling te ondersteunen. We zetten in op gespreid leiderschap, waar iedereen verantwoordelijkheid neemt en bijdraagt vanuit eigen expertise.

-> Wij werken aan een basis van veiligheid en vertrouwen door het organiseren van ruimte voor ontmoeting, verbinding en samenwerking.

-> Wij streven naar een cultuur van open communicatie, wederzijdse steun en constructieve feedback, waarin ieder teamlid zich gehoord en gewaardeerd voelt.

-> Wij hebben hoge en positieve verwachtingen van onze collega's.

-> Door regelmatige overlegmomenten, teambuildingsactiviteiten en informele ontmoetingen zorgen we ervoor dat we elkaar blijven zien, kennen en ondersteunen.

2.4: Wij geloven in sterke schoolleiders

In gezamenlijk overleg tussen de directies van SPCO zijn we tot onderstaande ambities gekomen op SPCO niveau.

1. **Accreditatie van het Directieoverleg (DO):**

Wij zetten ons in om aan het eind van deze planperiode officieel geaccrediteerd te zijn als Professionele Leergemeenschap (PLG) voor schoolleiders. Door intensieve samenwerking binnen ons netwerk en met het schoolleidersregister, realiseren wij deze accreditatie als bewijs van onze voortdurende inzet voor professionalisering en kwaliteitsverbetering

2. **Deskundigheidsbevordering als kern van DO's en studiedagen:**

De directieoverleggen, studiedagen en tweedaagse bijeenkomsten worden steeds meer gericht op deskundigheidsbevordering. We zorgen ervoor dat deze bijeenkomsten bijdragen aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van schoolleiders, met concrete resultaten op het gebied van leiderschap en onderwijsinnovatie.

3. **Continu onderlinge kennisdeling:**

Wij bevorderen een cultuur van voortdurende kennisdeling en expertise-uitwisseling. Door systematisch de sterke punten en ontwikkelingsgebieden van iedere schoolleider in kaart te brengen, zorgen wij ervoor dat wij als team gezamenlijk groeien. We vertalen dit in een plan van aanpak waarin we concrete doelstellingen formuleren voor onze gezamenlijke ontwikkeling.

4. **Bewaking van vitaliteit en regie op welbevinden:**

Wij onderzoeken en implementeren een effectief instrument om de vitaliteit, inzetbaarheid, flexibiliteit en stevigheid van onze schoolleiders continu te monitoren. Door actief ruimte in te bouwen voor dit instrument, zorgen wij ervoor dat we tijdig kunnen ingrijpen waar nodig, zodat we onze vitaliteit en kracht kunnen behouden. Dit helpt ons om bewust ons welzijn te bewaken en onze prestaties op een gezonde manier te blijven ondersteunen.

5. **Begeleiding van schoolleiders bij tijdelijke (persoonlijke) uitdagingen.**

Wij zorgen ervoor dat schoolleiders die tijdelijk minder sterk staan, zowel door persoonlijke als professionele omstandigheden de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben. Dit voorkomt langdurige uitval en borgt de duurzame inzetbaarheid van onze leiders, zodat we blijven beschikken over sterke en veerkrachtige schoolleiders die de organisatie verder kunnen ontwikkelen.

6. **Erkenning en waardering van ervaring en deskundigheid van schoolleiders:**

We onderzoeken hoe we de ervaring, deskundigheid en inzet van schoolleiders beter kunnen erkennen en waarderen binnen de organisatie. We kijken naar mogelijkheden om meer differentiatie aan te brengen in de waardering, zodat de unieke kwaliteiten en bijdragen van schoolleiders zichtbaar en gerespecteerd worden. Het erkennen en waarderen van de verschillen tussen schoolleiders staat hierbij centraal, zodat iedereen op zijn eigen manier kan bijdragen aan het succes van de organisatie.

Als schoolteam zorgen we ervoor dat de schoolleider op school in staat is zijn of haar werk goed te kunnen doen doordat wij werken in een professionele cultuur.

De schoolleider geeft het team:

- **richting:** duidelijke kaders schept en zorgt voor een heldere koers en het team inspireert;
- **ruimte:** voor gedeelde verantwoordelijkheid, creativiteit, ideeën en persoonlijke ontwikkeling;
- **rugsteun:** heeft goed zicht op de teamleden en ondersteunt waar nodig.

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.

Belangrijke thema's zijn:

1. Goed werkgeverschap: Een positieve werkomgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen en professioneel kunnen groeien.
2. Krachtige samenwerkingsrelaties: Optimaal leren en groeien door samenwerking met ouders, kinderopvang en lokale gemeenschappen.
3. Professionele staforganisatie: Effectieve ondersteuning van scholen door een betrokken staforganisatie.
4. Effectieve werkprocessen: Digitale technologie effectief inzetten zonder het intermenselijke contact te verliezen.

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.

Ambities

3.1: Wij garanderen goed werkgeverschap

Op onze school organiseren wij een positieve werkomgeving met een goede balans tussen werkdruk en welzijn en er is ruimte voor individuele groei. Werkgever en werknemer zorgen samen voor een energiek en gemotiveerd team waarin werkplezier een belangrijke waarde is en hebben daarin een wederzijdse verantwoordelijkheid.

- > Wij zien de verantwoordelijkheid voor onze eigen loopbaan als een gezamenlijke inspanning.
- > Wij hebben oog voor onze eigen en elkaars vitaliteit, welbevinden, draagkracht, ambities en grenzen.
- > De rollen binnen de school zijn helder, wat bijdraagt aan een effectieve organisatie.
- > We verdelen taken volgens een helder en realiseerbaar taakbeleid.
- > Wij durven hulp te vragen als de balans verstoord dreigt te worden.

3.2: We gaan krachtige samenwerkingsrelaties aan

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

B. 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.

C. 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

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 sterk moreel kompas een actieve rol in de samenleving te vervullen. SPCO staat voor betrouwbaar onderwijs, zichtbaar in prioriteiten, samenwerking en integriteit.

Ambities

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.

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.

5. 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.

Vanuit wat leerlingen ons hebben aangereikt gaan wij als scholen aan de slag met:

- Een consequente toepassing van een effectieve anti-pestaanpak.
- Een leeromgeving die optimaal is ingericht op basis van behoeften.
- Een bovenschoolse leerlingenraad (groepen 7 en 8) die relevante onderwerpen behandelt.

Ambities

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

7. Meerjarenplanning / Focusparagraaf

7.1. Jaarplannen

De doelen zoals in paragraaf 6.6 weergegeven worden in de vier schooljaren 2025-2029 ingepland en uitgewerkt. Een en ander wordt beschreven in vier jaarplannen.

7.2. Meerjarenplanning

In de hiernavolgende tabel is aan de hand van de doelen uit paragraaf 6.1 een planning voor de komende vier schooljaren gemaakt. Deze wordt jaarlijks in het jaarverslag geëvalueerd.

Zichtlijn 1: Effectief onderwijs				
SPCO-/schoolambities	2025 -2026	2026- 2027	2027- 2028	2028- 2029
Ambitie 1.1: Wij creëren een omgeving waarin elk kind zich veilig, gezien en gehoord voelt				
<i>Wij willen een leeromgeving creëren en borgen die veilig en voorspelbaar is en rust uitstraalt.</i>	x	x		
Ambitie 1.2: Wij verdiepen onze didactische vaardigheden en zorgen ervoor dat wij de instrumenten in handen hebben om didactisch adequaat te kunnen handelen				
<i>Wij willen gebruik maken van eenduidige en optimale instructie met hierin een doorgaande lijn binnen onze school.</i>	x	x		
Ambitie 1.3: Wij zorgen voor een onderwijsaanbod dat bijdraagt aan effectief onderwijs				
<i>A. Wij willen ons onderwijsaanbod goed afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.</i>	x	x	x	x
<i>B. Wij willen ons onderwijsaanbod goed afstemmen op de kerndoelen.</i>	x	x	x	x
Ambitie 1.4: Wij zorgen op onze scholen voor gelijke kansen voor ieder kind				
<i>A. Wij stellen hoge verwachtingen voor al onze leerlingen.</i>	x	x	x	x
<i>B. Wij organiseren verantwoord inclusief onderwijs.</i>	x	x	x	x

Zichtlijn 2: sterke teams				
SPCO-/schoolambities	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Ambitie 2.1: Teams zijn blijvend met elkaar in ontwikkeling				
<i>Wij willen werken in een professionele teamcultuur waarin wij kunnen en mogen leren van elkaar.</i>	x	x	x	x
Ambitie 2.2: Wij stimuleren en benutten expertise				
<i>Wij werken binnen onze professionele leergemeenschap (PLG) met leerteams en een ontwikkelteam dat de verbinding met het school(jaar)plan en tussen de verschillende leerteams borgt.</i>	x	x	x	x
Ambitie 2.3: Wij doen het samen				
<i>De kwaliteit van ons onderwijs is een gedeelde verantwoordelijkheid. We geloven in de kracht van gezamenlijk werken.</i>	x	x	x	x
Ambitie 2.4: Wij geloven in sterke schoolleiders				
<i>Als schoolteam zorgen we ervoor dat de schoolleider op school in staat is zijn of haar werk goed te kunnen doen doordat wij werken in een professionele cultuur.</i>	x	x	x	x

Zichtlijn 3: Krachtige organisatie				
SPCO-/schoolambities	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Ambitie 3.1: Wij garanderen goed werkgeverschap				
<i>Op onze school organiseren wij een positieve werkomgeving met een goede balans tussen werkdruk en welzijn en er is ruimte voor individuele groei.</i>	x	x	x	x

Ambitie 3.2: We gaan krachtige samenwerkingsrelaties aan				
<i>A. 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.</i>			X	X
<i>B. Wij streven naar een actieve en vruchtbare samenwerking met externe organisaties.</i>	X	X	X	X
<i>C. Wij zien ouders als waardevolle partners in het onderwijs en betrekken hen actief bij het leerproces</i>	X	X	X	X
Ambitie 3.3: Wij werken met een krachtige staforganisatie				
<i>Wij dragen gezamenlijk de cultuurwaarden van SPCO uit.</i>	X	X	X	X
Ambitie 3.4: Wij realiseren effectieve werkprocessen				
<i>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</i>	X	X	X	X

4. Betrouwbaar fundament				
SPCO-/schoolambities	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Ambitie 4.1: Wij vinden elkaar in de uitgangspunten van ons gezamenlijke fundament				
<i>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.</i>	X	X	X	X
Ambitie 4.2: Vanuit geloof, hoop en liefde zijn wij een baken				

<i>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.</i>	x	x	x	x
Ambitie 4.3: Wij dragen bij aan het morele kompas van leerlingen				
<i>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.</i>	x	x	x	x

Ambities op leerlingniveau				
SPCO en schoolambities	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Wij zorgen er met elkaar voor dat het fijn is op onze school en dat er niet wordt gepest	x	x	x	x
Wij vertellen wat wij nodig hebben om te kunnen leren en ons prettig te voelen		x	x	
Wij willen van anderen leren en kijken naar goede voorbeelden op andere scholen			x	x

8. Vaststelling

8.1. Directie

Plaats	Woerden
Datum	14-7-2025
Naam	B. Dik
Functie	Directeur a.i.
Handtekening	

8.2. Medezeggenschapsraad

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

Plaats	Woerden
Datum	14-7-2025
Naam	G. Turkenburg
Functie	Voorzitter
Handtekening	

8.3. Bevoegd gezag

Het bevoegd gezag heeft het schoolplan van de school vastgesteld.

plaats	Woerden
datum	
naam	M. Tomassen
Functie	Voorzitter college van bestuur SPCO Groene Hart
Handtekening	