

SCHOOLPLAN

2020 – 2024



INHOUDSOPGAVE

1. De school en haar omgeving	3
Wie zijn wij? Korte biografie.	
2. Uitgangspunten schoolbestuur	4
Strategisch beleid.	
Kwaliteitseisen.	
Personeelsbeleid, incl. onderhoud bekwaamheid.	
3. Ons schoolconcept	8
Missie, visie, kernwaarden van onze school.	
Hoofdpijnen van ons beleid.	
4. Wettelijke opdrachten	13
4.1 Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking.	13
4.2 Onderwijstijd.	15
4.3 De inhoud van ons onderwijs (overzicht methodes).	15
4.4 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?	16
4.5 De leerlingenzorg.	17
5. Analyse van het functioneren van de school	18
Inhoud – houding – verhouding: actie op alle lagen.	
Ijkkpunten teamdialoog en schoolanalyse.	
6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen	20
Onze ambities op hoofdlijnen. Prioriteiten.	
Meerjarenplan 2018-2022.	
Overzicht van documenten	21
Gerelateerde documenten school: route medezeggenschap (MR).	
Gerelateerde documenten bestuur: route medezeggenschap (GMR).	

Vaststellingsdocument

Namens het College van Bestuur: Yvonne Smits

Directeur school: Els Leenders

Voorzitter medezeggenschapsraad: Ronald Smidts

1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

Wie zijn wij?

De Esdoorn is een openbare basisschool en maakt deel uit van Wonderwijs. Onze school is gevestigd in de gemeente Overbetuwe in het dorp Elst. De school telt ongeveer 300 leerlingen die verdeeld zijn over zowel homogene - als combinatiegroepen. We geven zoveel mogelijk onderwijs op maat waarbij we rekening houden met de onderwijsbehoeften van de kinderen.

Binnen onze school zijn 3 groepen met ZML-leerlingen (zeer moeilijk lerend) gehuisvest, een dependance van 'Lichtenbeek', onderdeel van de 'Onderwijsspecialisten'. Deze kinderen integreren, waar mogelijk, regelmatig binnen de groepen van onze school.

De Esdoorn is een onderdeel van Brede school De Plataan waarin samengewerkt wordt met het Speciaal onderwijs van Lichtenbeek, kinderopvang en buitenschoolse opvang van SKAR, kinderdagverblijf voor kinderen met een (verstandelijke) beperking van de Driestroom en een peuterspeelzaal van SPO. Daar waar mogelijk wordt de werkwijze op elkaar afgestemd en wordt er samengewerkt.

De omgeving

Het merendeel van onze kinderen komt uit de omliggende wijken. Daarnaast komen er ook kinderen uit wijken die verder van school liggen. De school ligt dichtbij het centrum van Elst met verschillende voorzieningen waar de school regelmatig gebruik van maakt. Ook maken we gebruik van natuurgebied 'Park Lingezen' dat op een steenworp afstand ligt. De educatieve voorzieningen in de regio Arnhem-Nijmegen worden ook volop benut in ons onderwijs.

Ouders kiezen vaak bewust voor onze school, vanwege ons onderwijsconcept; het International Primary Curriculum (IPC), de sfeer en de samenstelling van het team.

Een groot percentage van onze populatie bestaat uit hoogopgeleide ouders.

De school

We zijn de afgelopen jaren flink gegroeid waardoor we inmiddels 2 noodlokalen hebben geplaatst. Het hoofdgebouw bestaat uit 11 groepslokalen, een grote open ruimte (de zaal), een speellokaal, werkplekken rondom de groepslokalen, een lerarenkamer en een grote open keuken. Daarnaast zijn er 3 lokalen in gebruik door de kinderen van Lichtenbeek. De afgelopen jaren zijn de groepen van Lichtenbeek flink gegroeid en is de samenwerking en integratie geïntensiveerd. We hebben na een grote interne verbouwing 3 volwaardige groepslokalen gecreëerd voor de kinderen van Lichtenbeek. De kinderen, het personeel en de ouders worden volledig bij De Esdoorn betrokken.

Door de groei van de school is ook het team gegroeid en is het evenwicht tussen jonge en oudere personeelsleden én mannen en vrouwen aardig in evenwicht.

We werken met een Managementteam (MT) bestaande uit de directeur, intern begeleiders en de teamleider van Lichtenbeek. Het MT wordt ondersteund door de bouwcoördinatoren (bouwco's).

Met de werkdrukmiddelen hebben we geïnvesteerd in onderwijsassistenten, een facilitair medewerker en een vakleerkracht bewegingsonderwijs.

De Esdoorn is een IPC-school. De afgelopen jaren hebben we fors ingezet op het versterken en verder uitwerken van dit onderwijsconcept. De groepen van Lichtenbeek draaien volledig mee in de voorbereiding en uitvoering van de IPC-thema's. Kinderen en personeel integreren tijdens de IPC-lessen in onze reguliere groepen.

2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

De hoofdlijnen van het strategisch beleid

Begin 2019 is een start gemaakt met de ontwikkeling van het Koersplan Wonderwijs 2020-2024 waarin het strategisch meerjarenbeleid is vastgelegd. Dit Koersplan beschrijft in grote lijnen welke strategische doelen Wonderwijs wil bereiken. Binnen het meerjarig strategisch beleid is voor Wonderwijs het belangrijkste doel: samen groeien in uitdagend onderwijs. Belangrijke navigatiepunten zijn daarbij: goed en betrouwbaar werkgeverschap en een goede organisatie. Tegelijkertijd is het meerjaren strategisch beleidsplan een 'koers', waarbinnen ruimte is voor de scholen om ambities te vertalen binnen de eigen situatie, gebaseerd op een duidelijke visie. Uitgaande van de vijf kernwaarden van Wonderwijs: vertrouwen, respect, verbinding, eigenaarschap en professionaliteit en koersend op de gedrevenheid van alle medewerkers wil Wonderwijs de beloften uit het Koersplan waarmaken. Daarbij gaat het in wezen om één belang: de ontwikkeling van de Wonderwijs-leerlingen. Het beste is voor hen niet goed genoeg, omdat we werken aan de maatschappij van morgen. (W)onderwijs kan alleen een wezenlijke bijdrage leveren aan de maatschappij, als dat onderwijs gericht is op de toekomst. Op die toekomst zet Wonderwijs de koers uit. Onderweg worden keuzes gemaakt die mogelijk koersverlegend zijn, omdat de maatschappij voortdurend verandert, inzichten wijzigen of dat nieuwe mogelijkheden worden aangedragen vanuit andere disciplines, zoals bijvoorbeeld vanuit de wetenschap. Om Wonderwijs voor te bereiden op deze ontwikkelingen zet Wonderwijs in op tal van activiteiten om samen te blijven leren en ontwikkelen; het collectief leren te stimuleren. Bij Wonderwijs leren we bewust van en met elkaar: leerlingen én medewerkers. Daarvoor doen we meer en meer een beroep op de intrinsieke motivatie van onze leerlingen en professionals. Dit vraagt om (het ontwikkelen van) een onderzoekende en nieuwsgierige houding. We streven ernaar dat iedereen – leerlingen, medewerkers, bestuursleden – het beste uit zichzelf haalt en een waardevolle bijdrage levert aan een samenleving waarin iedereen meetelt en naar elkaar omkijkt.

Onze missie

Wonderwijs wil recht doen aan het kind van de toekomst. Want onze leerlingen bepalen (mede) hoe onze toekomstige samenleving eruit ziet en functioneert. En hoewel de toekomst lastig te voorspellen is, staan een aantal feiten vast:

- We moeten zuinig met onze omgeving omgaan.
- We hebben te maken met grote verschillen in omstandigheden en kansen.
- We hebben elkaar nodig om problemen op te lossen.
- We willen allemaal van betekenis zijn voor anderen en streven allemaal naar geluk.

Geluk is een groot goed en belangrijk streven. Gelukkige mensen zijn weerbaarder, creatiever, innovatiever, vrijgevinger en komen beter tot groei. Ze hebben een positieve kijk op zichzelf en de ander. Om bij te dragen aan de ontwikkeling van gelukkige, kritische en zelfstandige leerlingen – en medewerkers – richt Wonderwijs zich op:

- Samenwerking en verbinding.
- Het versterken van het eigenaarschap.
- Een brede ontwikkeling van 'hart, hoofd en handen'.

Dit is wat ons beweegt en drijft.

Wonderwijs inspireert, stimuleert en begeleidt kinderen in hun ontwikkeling tot gelukkige, kritische en zelfstandige (wereld)burgers die met vertrouwen en respect in verbinding staan met anderen en hun omgeving en een bijdrage leveren aan een duurzame samenleving.

Dit is onze missie en de basis van Wonderwijs.

Onze visie

Kinderen verwonderen zich de hele dag. Over alles wat leeft, groeit en bloeit, wat ze horen, lezen, zien, voelen en ervaren. In verwondering ontdekken ze waartoe ze in staat zijn en wat ze nog niet zo goed beheersen – een aansporing om nieuwe uitdagingen aan te gaan. Verwondering ligt aan de basis van leren en ontwikkelen. Verwonderen is met een open blik naar de wereld kijken. Je verbazen, laten inspireren en verrassen. Door de mensen om je heen, hun houding, gedrag, mening en denkbelden. Verwondering roept emoties op en wekt nieuwsgierigheid.

Om de ontwikkeling van leerlingen te versterken, dient ons (W)onderwijs drie doelen:

1. **Kwalificatie:** het opdoen van kennis en vaardigheden die je in je latere leven nodig hebt.
2. **Socialisatie:** de vorming tot deelnemer van een gemeenschap en het overnemen van bestaande normen en waarden.
3. **Persoonsvorming:** de persoonlijke vorming tot een zelfstandig, verantwoordelijk en kritisch individu.

We willen onze leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op het vinden van hun plek in de maatschappij. Ons onderwijs is zo ingericht dat we alle leerlingen, begeleid door leerkrachten, uitdagen om hun talenten te ontdekken, optimaal te ontwikkelen en in te zetten.

De scholen van Wonderwijs staan midden in de samenleving en werken intensief samen met ouders en andere (educatieve) stakeholders. Wonderwijs heeft hierin een initiërende en ondernemende rol: we halen 'buiten' naar binnen.

Onze visie is dan ook:

De scholen van Wonderwijs zijn veilige en inspirerende leer- en werkgemeenschappen waarin leerlingen, medewerkers, ouders en andere stakeholders zich gekend en (h)erkend voelen. We zien het als onze opdracht de leerlingen 'in dialoog te brengen' met de fysieke en sociale wereld om hen heen.

Visie op kwaliteit – “kwaliteit dat zijn wij”

Kwaliteit van onderwijs definiëren we als de mate van sturing in de scholen op basis van eigen visie op goed onderwijs en de handelingsbekwaamheid van alle actoren om dit te realiseren. Het gaat om het realiseren van een integrale benadering van visie, activiteiten en resultaten en een brede, maatschappelijke verantwoordelijkheid in en rond de school.

Kwaliteit is:

- Een aangelegenheid van iedereen in de organisatie.
- Bewust met je team op zoek gaan naar het verhaal achter de cijfers.
- Werken vanuit willen weten in plaats van uit willen voldoen.
- Data gebruiken om te bouwen aan een reflectieve cultuur.
- Schoolontwikkeling en persoonlijke groei expliciet verbinden.
- Betrokkenheid van stakeholders.

De visie (*'Het verhaal van de school'*) van de school is leidend en zal zich net als het onderwijs richten op genoemde 3 domeinen.

Binnen Wonderwijs vinden we dat kwaliteit begint met ambitie. Het gezamenlijke verlangen om een bepaalde kwaliteit neer te zetten. Een kwalitatief hoogwaardige school begint met een krachtige collectieve ambitie. Het gaat erom hoe de school/het team erin slaagt die ambitie waar te maken. Kwaliteit is geen toeval. Je moet eraan werken; dat de ambitie werkelijkheid wordt.

Het verhaal van de school wordt zo zichtbaar. Het verhaal gaat over de ontwikkeling van kinderen, medewerkers en organisatie.

Kwaliteitscultuur is niet zozeer verankerd in kwaliteitskaders maar in het handelen van leerkrachten en ondersteunend onderwijskundig personeel, in het zichtbaar maken van de inspanningen op de hierboven genoemde 3 domeinen en de opbrengsten daarvan.

De scholen van Wonderwijs maken kwaliteit zichtbaar: *dat ze doen wat ze zeggen en dat anderen dat ook vinden*. Kortom: dat het verhaal van de school klopt.

Het Koersplan is richtinggevend voor het (kwaliteits)beleid van de scholen. Het is geen blauwdruk, maar een richting waarin we ons willen ontwikkelen. Een kompas voor onze scholen om de juiste keuzes te maken in verbinding met hun directe omgeving en met ondersteuning vanuit het bestuur en bestuurskantoor. De ontwikkelingen op de scholen leggen we vast in het schoolplan (2020-2024). In een organisatie als Wonderwijs is veel verschillende expertise, denkracht en creativiteit voorhanden. Het zou zonde zijn als we elkaar daar niet mee verrijken. Want door te leren en te delen versterken we de kwaliteit van ons onderwijs, onszelf als professionals en onze organisatie.

We werken onder andere met behulp van de PDCA (plan, do check, act)-, IMWR (inspirerend, mobiliserend, waardierend, reflecterend) en PVKV-cyclus¹ continu aan de verbetering onze kwaliteit.

In samenwerking met Verus is in 2019-2020 een (waardierend) toezichtkader voor Wonderwijs ontwikkeld.

Het ontwikkelde Wonderwijs visitatiekader is een hulpmiddel voor scholen om zichzelf kwaliteitsvragen te stellen. Waar staan wij nu? Waar willen wij naar toe? Wat moeten wij nu op onze agenda zetten?

En andere toepassingen van het visitatiekader binnen Wonderwijs is: samen taal vinden voor wat ertoe doet in het onderwijs op deze school en hoe daarop binnen de school gestuurd wordt (=kwaliteitscultuur); invulling geven aan de ruimte voor eigen aspecten van kwaliteit (inspectiekader) al dan niet in voorbereiding op inspectiebezoek.

In algemene termen kunnen we stellen dat een visitatie onderzoekt:

- Of de school doet wat zij belooft en haar verhaal kan vertellen.
- Of de school daadwerkelijk werkt volgens de afgesproken procedures en inspectie-eisen.

De interne visitatie wordt uitgevoerd door eigen medewerkers en de bevindingen worden alleen intern gerapporteerd. In 2020 wordt een eigen visitatieteam geformeerd en opgeleid.

Wonderwijs wil dat elke school in de toekomst tenminste één keer per 3 jaar deelneemt aan een interne visitatie.

Om de (onderwijs)kwaliteit binnen Wonderwijs inzichtelijk te krijgen, te monitoren en te verbeteren wordt naast de interne visitatie een aantal instrumenten ingezet. Twee keer per jaar (januari en juni) worden op de scholen de CITO-LOVS-toetsen afgenomen en geanalyseerd. Tevens wordt door de teams een zogenoemde trendanalyse opgesteld. De toetsresultaten worden in de teams besproken en plannen van aanpak opgesteld met het oogmerk de gesignaleerde knelpunten aan te pakken. De toetsresultaten (incl. trendanalyse en plannen van aanpak) worden door de directeurs met het bestuur besproken tijdens de voortgangsgesprekken. Deze voortgangsgesprekken vinden 2 keer per schooljaar plaats.

Daarnaast wordt door een klein aantal scholen gebruikgemaakt van de WMK-kaarten² om de kwaliteit van de school in kaart te brengen.

Het personeelsbeleid op bestuursniveau

Algemeen

Binnen Wonderwijs is iedere medewerker bevoegd voor de functie waarin hij of zij is aangesteld en voldoen zij aan de bekwaamheidseisen zoals vastgelegd in het besluit Bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Alle schoolleiders staan geregistreerd in het schoolleidersregister en voldoen aan de bevoegdheids- en professionaliseringseisen.

(zie: <https://www.schoolleidersregisterpo.nl/kennisbasis/beroepsstandaard/competenties>)

Wonderwijs zet in op het verder vorm en inhoud geven van het (strategisch) personeelsbeleid. Op organisatieniveau wordt van werving & selectie tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst stevig ingezet op duurzame inzetbaarheid (vitaliteit + professionaliteit) van alle medewerkers. Een belangrijk speerpunt van de organisatie is het “boeien en binden van medewerkers”. Wonderwijs is onder andere opleidingsbestuur zodat toekomstige leerkrachten adequaat worden voorbereid op het prachtige vak. Startende leerkrachten worden vanaf 2020 nog beter begeleid zodat zij een goede start krijgen waar ze hun hele loopbaan profijt van gaan hebben.

Vanuit de visie van Wonderwijs, wordt in ruime mate aandacht en middelen besteed aan de gezamenlijke en individuele professionele ontwikkeling (bekwaamheid) van de medewerkers. Het formeel en informeel leren op bestuurs- school- en individueel niveau krijgt een steeds belangrijkere plaats.

Alle medewerkers dragen bij aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Het is de keuze van de schoolleiding of men specifieke maatregelen neemt om medewerkers te faciliteren. In onze organisatie kennen wij onder andere de volgende leerkrachten met een taak op een specifiek beleidsterrein:

- De intern begeleider.
- Reken-, taal-, of leesspecialisten.
- Specialisten op het gebied van gedrag en specifieke onderwijsbehoeften.
- Cultuurcoördinatoren.
- Vakleerkrachten muziek en bewegingsonderwijs.

Het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel

Het pedagogisch-didactisch handelen van het personeel is gebaseerd op de keuze van de school bij de inrichting van het onderwijsproces en afgestemd op de leerlingpopulatie. De school beschrijft wat men belangrijk vindt op dit gebied en via klassenbezoeken, gesprekken, onderwijsresultaten en opbrengsten monitort de schoolleiding dit. Daarbij worden onder andere kijkwijzers gebruikt. Het DI-model (of een variant daarvan) is op alle scholen ingevoerd.

Beleid met betrekking tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Wonderwijs streeft naar een gelijk percentage mannen en vrouwen in leidinggevende functies. Op 1 januari 2020 was deze verdeling nagenoeg gelijk (7 vrouwen en 8 mannen). Bij iedere directievacature wordt bij gelijke geschiktheid gekeken naar de verdeling die op dat moment van toepassing is. Vrouwen en mannen worden binnen Wonderwijs gelijke kansen geboden waar het gaat om professionalisering en doorstroom naar leidinggevende functies.

3. ONS SCHOOLCONCEPT

Onze missie

Leren is groeien ...voor iedereen!

Onze visie

Wij zijn een school waar de mogelijkheden en talenten van kinderen centraal staan. Daarom is persoonsvorming en respectvol omgaan met anderen en met de wereld om ons heen voor ons belangrijk. Ons leren richt zich op het ontwikkelen van vaardigheden binnen betekenisvolle contexten; kennis en inzicht worden hierdoor aanzienlijk vergroot. Het is het leer-*proces dat* we belangrijk vinden. Deze vorm van onderwijs stimuleert het eigenaarschap, de zelfstandigheid en de samenwerking van iedereen in onze school. Een goede sfeer en plezier in leren zijn belangrijke voorwaarden om onze visie tot bloei te laten komen.

Onze kernwaarden

- Persoonlijke ontwikkeling.
- Betekenisvol leren.
- Veilige leer- en leefomgeving.

Onze inhoudelijke ambities

Wij vertalen onze ambities in de “Golden Circle” van Simon Sinek.

	WHY	HOW	WHAT
Onderwijskundig Pedagogisch/ didactisch	Wij willen het maximale uit het kind halen. Het kind is eigenaar van zijn leerproces en samen denken wij in mogelijkheden.	Wij richten ons op persoonsvorming en het vergroten van kennis, vaardigheden en inzicht. We werken handelingsgericht en waar nodig vanuit een OPP. Wij dagen kinderen uit om het maximale uit zichzelf te halen. We stellen hoge doelen en stellen deze regelmatig bij. Leren van en met elkaar staat centraal.	Ieder kind werkt bij IPC aan de persoonlijke doelen. De methodes sluiten aan bij onze visie. We werken met dag- en weektaken om de zelfstandigheid en het eigenaarschap te bevorderen. We stimuleren talenten door gedifferentieerd te werken. In de onderwijsplannen is dit terug te zien. We gebruiken het Cito-LVS om de vorderingen te volgen. Kinderen van Lichtenbeek integreren structureel in onze groepen. Zowel De Esdoorn als Lichtenbeek gebruikt Mijn Rapportfolio om de vorderingen te registreren. Vanaf groep 5 beoordelen kinderen zichzelf op de IPC - vaardigheden en worden leergesprekken gevoerd.

	WHY	HOW	WHAT
Ouderbetrokkenheid	Door samenwerking tussen ouders en school kunnen kinderen zich ontwikkelen.	Onze houding t.o.v. ouders is positief en op basis van gelijkwaardigheid, met respect voor elkaars rol. We zien elkaar als educatieve partners. We proberen laagdrempelig voor ouders te zijn, zodat ze zich welkom voelen. We evalueren de tevredenheid van ouders d.m.v. gesprekken, MR, visitaties, en een vragenlijst.	Wij communiceren met ouders via: website, nieuwsbrief, Klasbord, ouder-kind gesprekken, oudergesprekken, Mijn Rapportfolio. Voor IPC ontvangen de ouders voorafgaand aan ieder thema een ouderbrief en hebben we een jaarlijkse IPC tentoonstelling voor alle ouders. We organiseren regelmatig activiteiten waar ouders bij worden uitgenodigd.
Leeromgeving	Een aansprekende en inspirerende leeromgeving biedt kinderen optimale ontwikkelingskansen.	Wij richten een rijke en betekenisvolle leeromgeving in. We werken waar mogelijk groepsdoorbrekend. Ons gebouw is multifunctioneel en duurzaam.	In ieder lokaal zijn leerwanden aanwezig voor IPC waarmee wij het leren visueel maken. In de groepen 1 t/m 4 werken we met speelleerplaatsen en hoeken en kan groepsdoorbrekend worden gewerkt. Voor leeractiviteiten maken we gebruik van wat onze omgeving te bieden heeft. We gaan bij ieder IPC thema op excursie. Er zijn materialen in de school en deze worden ook door kinderen meegebracht om het onderwijs te verlevendigen.

	WHY	HOW	WHAT
Schoolklimaat en sociale veiligheid	Wij willen dat kinderen zich veilig en gehoord voelen, om uit te groeien tot gelukkige, kritische en zelfstandige (wereld)burgers.	Zowel kinderen als personeel hebben aandacht voor elkaar en respecteren elkaar. Wij zijn duidelijk en spreken elkaar aan. Wij reflecteren op ons eigen gedrag en geven het goede voorbeeld. Wij stimuleren eigen verantwoordelijkheid. We praten met de kinderen over hoe we met elkaar willen omgaan.	Samen met de kinderen maken we school- en groepsregels en deze hangen zichtbaar in de school. Leerkrachten hebben hier een proactieve rol in, zijn alert en bespreken voorvallen met de kinderen. Ieder jaar doen wij onderzoek naar de sociale veiligheidsbeleving in groep 7 en 8. We hebben een Kinderraad met vertegenwoordigers uit groep 5 t/m 8 en de bovenbouwgroep van Lichtenbeek.
Lerende organisatie	De professional krijgt vertrouwen en ruimte, waardoor hij met plezier zijn werk doet, tot ontwikkeling komt en verantwoording wil afleggen. Dit versterkt de kwaliteit van het onderwijs.	De directie is faciliterend en stimulerend. De leerkracht is eigenaar van zijn eigen werk- en leerproces. We nemen eigen initiatief en zijn actief bezig met onze eigen ontwikkeling. We leren van en met elkaar.	Er worden jaarlijks ontwikkelgesprekken gehouden. Er worden groepsbezoeken afgelegd door het MT, de bouwco's en externen. Deze worden individueel of in bouwen nabesproken. Hiermee stimuleren we het leren van en met elkaar. Er wordt gewerkt met professionele leergemeenschappen. We stimuleren ontwikkeling door teamscholing en individuele scholing.

	WHY	HOW	WHAT
Leiderschap	Eigenaarschap leidt tot verantwoordelijkheid en betrokkenheid.	We geven vertrouwen en bieden ruimte aan ontwikkeling. De intern begeleiders en directeur hebben een coachende stijl van leidinggeven. We werken met bouwcoördinatoren en voeren een professionele dialoog.	De bouwco's leiden de wekelijkse bordsessies en studiedagen per bouw. Hierin wordt intensief samengewerkt en staat het leren met en van elkaar centraal.
Omgeving	In Brede school De Plataan worden alle talenten benut en brengen we kinderen verder.	We werken en spelen samen waar het kan en delen ervaringen met elkaar.	Er is samenwerking met alle partners van de Brede school. Er worden gezamenlijke activiteiten georganiseerd, zowel voor kinderen als medewerkers. We werken samen met educatieve en maatschappelijke partners. Er is regelmatig een naschools aanbod met diverse activiteiten voor de kinderen.

4. WETTELIJKE OPDRACHTEN

4.1 ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES EN BEWAKING

Gezien onze schoolpopulatie hebben we de normering van de LVS-toetsen bijgesteld. 80 % van de kinderen moet een voldoende scoren (I-II-III). In onze jaarlijkse teambijeenkomsten evalueren we de onderwijskwaliteit en maken we afspraken om tot verbeteringen te komen.

Om te komen tot een eindadvies voor het Voortgezet Onderwijs (VO) hanteren we een vaste procedure. We worden door het VO geïnformeerd over de resultaten van onze kinderen en volgen daarmee of het advies ook tot de uiteindelijke plaatsing op het gewenste niveau heeft geleid.

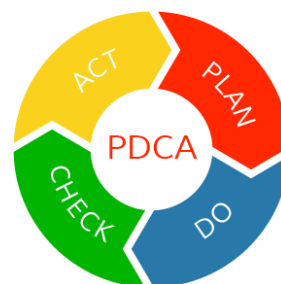
Vanwege het feit dat we een IPC-school zijn staat het beter worden in vaardigheden (het leerproces) centraal. Het IPC-instrument 'Assessment For Learning' (AFL) helpt ons en de kinderen om het leerproces inzichtelijk te krijgen en de reflectie op deze vaardigheden te versterken. Dit is zichtbaar en wordt vastgelegd in Mijn Rapportfolio van ieder kind.

Voor de instrumentele vakken werken we met methodes, werkwijzen (DENK en LIST) en toetsen die ook in Mijn Rapportfolio zichtbaar zijn.

Op school worden de verbeteronderwerpen gekozen volgens vaste afspraken en vastgelegd in een verbeterplan. Deze worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. In de begroting wordt jaarlijks ruimte gemaakt voor teamscholing en individuele scholing.

Het proces van de kwaliteitszorg ziet er bij ons op school zo uit:

1. Bepaling van de kwaliteit.
2. Formuleren van prioriteiten.
3. Ontwikkelen van de verbeterplannen.
4. Het uitvoeren van de plannen.
5. Evalueren.



Hierbij is de PDCA-cyclus het uitgangspunt (plan-do-check-act).

Op basis van de resultaten van onze zelfevaluatie stellen we de kwaliteit en prioriteiten voor verbetering vast.

We vragen ons hierbij af:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we er mee?

We gebruiken de volgende meters om te voldoen aan de basiskwaliteit van de onderwijsresultaten.

Welke meter	Wat doen we ermee
Toetsen	We nemen methodetoetsen en LVS-toetsen af. We evalueren de LVS-toetsen 2 keer per jaar en trekken er op school-, groeps- en individueel niveau conclusies uit. We hanteren hierbij de 80% norm voor kinderen die een I-II-III score hebben. Leerkrachten maken analyses en stemmen de aanpak af op de onderwijsbehoeften. Dit wordt vastgelegd in de onderwijsplannen. Een verslag van de evaluatie in het team wordt besproken in de MR en gedeeld met de ouders op onze website.
Groepsbezoek	De intern begeleiders, directeur, de bouwco's, de IPC-coördinator en vakcoördinatoren leggen regelmatig een groepsbezoek af. Ook wordt collegiale consultatie en video-opnamen gestimuleerd. Externen worden ook regelmatig ingezet voor observaties naar aanleiding van een veranderingstraject of het invoeren van een nieuwe methode of werkwijze. Naar aanleiding van de observaties wordt er individueel of in bordsessies met elkaar gesproken en ervaringen en conclusies gedeeld. Hiermee stimuleren we het leren van en met elkaar.
Audit en zelfevaluatie	Bij Wonderwijs wordt gewerkt met een interne audit die wordt uitgevoerd door opgeleide medewerkers. De bedoeling is dat dit leidt tot kwaliteitsverbetering door het maken van een plan van aanpak nav de visitatie. Voorafgaande aan een audit of inspectiebezoek maken we een zelfevaluatie.
Tevredenheidsonderzoek	We peilen 1 keer per 4 jaar de oudertevredenheid en bespreken de resultaten met het team en de MR. We nemen jaarlijks een vragenlijst 'sociale veiligheid' af bij de leerlingen in groep 7 en 8. We bespreken de resultaten in de groep, het team en de Kinderraad. Verbeterpunten voeren we uit.
Kinderraad	Na iedere vakantie heeft de directeur een overleg met de Kinderraad die bestaat uit vertegenwoordigers van groep 5 t/m 8 en een kind uit de bovenbouwgroep van Lichtenbeek. We bespreken onderwerpen die de kinderen zelf inbrengen of die de directeur inbrengt. Vervolgens wordt dit in het team besproken om te kijken wat we hiervan vinden en worden de ideeën al dan niet uitgevoerd. Een verslag van de bijeenkomst wordt met de ouders gedeeld in onze nieuwsbrief.

4.2 ONDERWIJSTIJD

Wij voldoen aan de wettelijke norm van 7520 uur verdeeld over 8 jaar, waarbij we uitgaan van 1000 uur voor de bovenbouw (groep 5 t/m 8) en 880 uur voor de onderbouw (groep 1 t/m 4).

4.3 DE INHOUD VAN ONS ONDERWIJS

	Leermiddelen/ methodes	Bijzondere afspraken
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Lessen van de vakleerkracht bewegingsonderwijs. Bewegingsonderwijs in het speellokaal (groep 1/2).	
Nederlandse taal	Staal (spelling en grammatica)	Woordenschat en taal verkennen (Staal) sluiten aan bij IPC
Rekenen en wiskunde	Pluspunt 4.0	Met Sprongen Vooruit De Vertaalcirkel, Rekensprint
Engelse taal	Take it easy	Groep 5 t/m 8
Technisch Lezen	LIST (groep 1 t/m 8)	
Begrijpend luisteren en lezen	Prentenboeken en informatieboeken en teksten die aansluiten bij het 'International Early Years Curriculum' (IEYC) en IPC	Didactische aanpak van DENK
IEYC (groep 1/2) IPC (groep 3 t/m 8)	Natuur (science/onderzoek doen), techniek, geschiedenis, aardrijkskunde, maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting, geestelijke stromingen, expressie, bevordering gezond gedrag, bevordering actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/ kennismaking met de diversiteit van de samenleving.	Per Milepost wordt gewerkt met een 2-jaarlijkse cyclus van thema's (kerndoelendekkend). Er wordt gewerkt met een selectie van AFL doelen per vakgebied en per Milepost. We werken met de persoonlijke leerdoelen van IPC.
Muziek	1,2,3, Zing!	
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Stap vooruit (groep 4) Op voeten en fietsen (groep 5 en 6) Jeugdverkeerskrant (groep 7 en 8)	Streetwise in groep 1 t/m 8 (Verkeerseducatie van de ANWB 1 keer per 2 jaar)
Schoolveiligheid/ welbevinden	Kinderen en hun sociale talenten Taakspel	Gouden en zilveren weken

Door deze leerstof aan te bieden middels het gebruik van genoemde leermiddelen, de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoudenvoldoet basisschool De Esdoorn aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

4.4 KADERS: WAT HEBBEN ONZE KINDEREN NODIG?

In de kleutergroepen hebben we bewust gekozen voor een minimum aan toetsen. De dagelijkse observaties en de weerslag hiervan in Mijn Rapportfolio geven ons voldoende informatie.

Bij individuele kinderen in groep 2 wordt de AVI-toets en/of Bareka (het rekenmuurtje) afgenomen om goed aan te sluiten op de onderwijsbehoeften in groep 3. In enkele gevallen is het beter om een kind te laten doubleren of versnellen. Hier wordt vanaf groep 1 kritisch naar gekeken.

In groep 1/2 worden de ontwikkelingsvaardigheden in kaart gebracht door observaties en meespelen van de leerkracht bij de thema's van IEYC.

In de groepen 3 t/m 5 nemen we bij alle kinderen Bareka af waardoor we een helder inzicht krijgen in de achterstanden en onderwijsbehoeften van de kinderen. We stemmen het aanbod hierop af.

In onze rekenmethode wordt gewerkt met de referentieniveaus, waardoor de kinderen onderwijs op maat kunnen ontvangen. De grootste groep leerlingen werkt met het S(treef)-niveau. Bij tussentijdse evaluaties kunnen kinderen met een F(undamenteel)-niveau weer de opdrachten op een S- niveau maken. We werken in onze onderwijsplannen met een basisgroep, hulpgroep en plusgroep.

Een overzicht van toetsen die in dit kader door de school worden ingezet:

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Taal	Rijmtoets							
Lezen		Analyse/ Synthese Letters benoemen	AVI DMT	AVI DMT	AVI	AVI	AVI	AVI
Begrijpend lezen				Cito	Cito	Cito	Cito	Cito
Spelling			Cito	Cito	Cito	Cito	Cito	Cito
Rekenen			Cito Bareka	Cito Bareka	Cito Bareka	Cito	Cito	Cito
SEO	Zien	Zien	Zien	Zien	Zien	Zien	Zien	Zien
IPC	Obser- veren	Obser- veren	Leer- gesprek Klassi- kaal Obser- veren	Leer- gesprek Klassi- kaal Obser- veren	Leer- gesprek Indivi- dueel Zelf- reflectie Obser- veren	Leer- gesprek Indivi- dueel Zelf- reflectie Obser- veren	Leer- gesprek Indivi- dueel Zelf- reflectie Obser- veren	Leer- gesprek Indivi- dueel Zelf- reflectie Obser- veren
Eindtoets								IEP

4.5 LEERLINGEN MET SPECIFIEKE ONDERWIJSBEHOEFTE

Samen met ouders, eventueel samenwerkingsverband en kind kijken we waar extra ondersteuning noodzakelijk is en kan worden ingezet. De Intern begeleiders (IB-er) hebben ongeveer eenmaal per 6 weken overleg met de orthopedagoog van het samenwerkingsverband. Dan worden kinderen (ev. anoniem) doorgesproken en advies gevraagd. Het kan zijn dat dan wordt besloten tot een interventie: observatie, verder onderzoek door een leerkracht of externe, inzet van een ondersteuner van het SWV of externe om duidelijkheid te krijgen over de specifieke onderwijsbehoefte van het kind. De adviezen die hieruit voortvloeien worden verwerkt in een Ontwikkelingsperspectief (OPP) en hiermee gaan we aan de slag. Het OPP wordt tenminste 2 keer per schooljaar met de ouders (en eventueel ook het kind) besproken en geëvalueerd.

Wij werken onderwijsplannen. Hierin staat hoe op verschillende niveaus bij bepaalde vakgebieden de organisatie en aanpak verloopt. Het 'gemiddelde' kind zit in de basisgroep. Daarnaast hebben we ook kinderen die specifieke talenten hebben, zij zitten in de talentengroep. Deze kinderen krijgen extra uitdaging bij een bepaald vakgebied. Daarnaast krijgen zij uitdagende (taxonomie van Bloom) opdrachten waaraan zij zelfstandig kunnen werken en gecoacht worden. Hierbij wordt ook gewerkt aan de persoonlijke doelen (zoals de executieve functies). We proberen, door het compacten van de leerstof en de inzet van de dag- en weektaak, tijd te creëren zodat deze kinderen met eigen opdrachten aan de slag kunnen. Ook maken zij bij rekenen de toetsen van de methode vooraf zodat duidelijk is welke leerstof wordt beheerst en welke nog moet worden geoefend. Wij hebben op onze school kinderen met een eigen leerlijn, deze zitten in de hulpgroep. Deze kinderen krijgen verlengde instructie door de leerkracht en/of herhaling en begeleid inoefenen door een onderwijsassistent (OA). Als dat niet voldoende is kan er een arrangement aangevraagd worden. Er wordt extra budget voor ondersteuning door een leerkracht of OA gevraagd en meestal ook advies van een ondersteuner van het samenwerkingsverband. Dit wordt gedurende maximaal 20 weken gegeven, waarna het geëvalueerd wordt. Ons streven is om kinderen zoveel mogelijk het onderwijs te bieden dat passend is, helaas lukt dat niet altijd en is verwijzing noodzakelijk. Als blijkt dat het onderwijs op een andere basis- of speciale school beter past bij het kind, dan wordt dit kind verwezen. Dit gaat uiteraard in overleg met de ouders. Wordt het kind verwezen naar het SBO of SO dan is hiervoor een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) nodig die goedgekeurd moet worden door het SWV.

In de groepen 1 t/m 6 integreren op vaste momenten in de week kinderen van Lichtenbeek. Op die momenten zijn er meerdere professionals in de groep en worden de taken verdeeld zodat alle kinderen voldoende begeleiding krijgen en er rekening kan worden gehouden met hun specifieke onderwijsbehoefte. Daarnaast komt er op meerdere momenten per week een onderwijsassistent in de groep, zodat de leerkracht aan de slag kan met kinderen met een specifieke onderwijsbehoefte of dat de assistent in of buiten de groep werkt met kinderen die extra ondersteuning/oefening nodig hebben. Voor kinderen met een taalachterstand en waarbij de voertaal anders is dan Nederlands kijken we, eventueel met behulp van het samenwerkingsverband, wat nodig is om het kind goed te begeleiden. Er wordt breed gekeken; ook naar taalhulp die nodig zou kunnen zijn in de thuissituatie. Voor de ondersteuning van deze kinderen wordt ook een OPP geschreven dat tenminste tweemaal per jaar wordt besproken en geëvalueerd.

Binnen ons team werken leerkrachten en onderwijsassistenten die specifieke kwaliteiten hebben, zie hiervoor hoofdstuk 5 en het schoolondersteuningsprofiel.

5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

Het pedagogisch klimaat en de sfeer op De Esdoorn is goed. We starten ieder jaar aan het begin van het schooljaar met de 'Gouden weken' en na de kerst eventueel met de 'Zilveren weken'. We werken hiermee aan de groepsvorming en maken samen met de kinderen de groepsregels. Dit bevordert een goed pedagogisch klimaat. We werken aan persoonsvorming en socialisatie, om onze kinderen zo goed mogelijk voor te bereiden op het vinden van hun plek in de maatschappij en uit te groeien tot gelukkige, zelfstandige en kritische (wereld)burgers.

We meten eenmaal per jaar in groep 1 t/m 8 met behulp van 'ZIEN' de sociaal-emotionele ontwikkeling en we meten jaarlijks in groep 7 en 8 de sociale veiligheid. Kinderen voelen zich over het algemeen prettig en veilig op onze school.

Wij bieden ons onderwijs zoveel als mogelijk op maat aan en we streven ernaar om onze eindopbrengsten op het gewenste niveau te hebben. Wij evalueren onze tussentijdse opbrengsten tweemaal per jaar en stellen daarbij onze streefdoelen bij. In ons schoolondersteuningsprofiel beschrijven we hoe wij zoveel mogelijk aan de onderwijsbehoefte van onze kinderen tegemoet komen. We beschrijven hierin ook onze ambities en geven aan waar onze grenzen liggen.

De Esdoorn is een innovatieve school die digitaal goed toegerust is. De digitale ontwikkelingen gaan snel en we willen met het gehele team bijblijven. De afgelopen (corona) tijd heeft ons in een versneld tempo geleerd om vanuit een digitale leeromgeving onderwijs aan te bieden. De komende jaren gaan we ons verder verdiepen in 'blended learning'. De kracht van goed onderwijs zit in de combinatie van on- en offline leren.

De ouders zijn onze partners en samen werken wij aan de ontwikkeling van hun en onze kinderen. Wij voeren samen met ouders en kinderen ieder jaar een startgesprek en voortgangsgesprekken. We informeren de ouders over de ontwikkeling van hun kind en alle andere belangrijke schoolzaken en zetten daarvoor diverse middelen in. We vinden betrokkenheid van ouders erg belangrijk en organiseren bijeenkomsten die sfeerverhogend zijn en de betrokkenheid stimuleren.

We werken met IPC; verschillende vakgebieden worden thematisch aangeboden. Begrijpend lezen, woordenschat en taal verkennen worden ingepast in het IPC thema. We gebruiken een tweejaarlijkse cyclus waardoor IPC kerndoelen dekkend is. Cultuureducatie en Wetenschap en Techniek willen we nog een nadrukkelijker plaats binnen de thema's gaan geven. Er zijn interne cultuur coördinatoren die een cultuurbeleidsplan voor de komende jaren gaan maken. Cultuureducatie krijgt zo een waardevolle plek binnen ons thematisch aanbod.

In de groepen 3 en 4 wordt de verwerking zoveel mogelijk door middel van spelend leren aangeboden. Hiermee proberen we een betere overgang tussen groep 2 en 3 te bereiken.

Het MT en de bouwco's gaan regelmatig op groepsbezoek. We kijken of het verhaal van de school zichtbaar is in de praktijk. Onze kernwaarden (zie pag. 8) zijn daarbij leidend. Na afloop van de bezoeken geven wij feedback en vragen wij ontwikkeldoelen op te stellen voor de komende periode. Het komend jaar gaan wij vanuit het door Wonderwijs opgestelde visitatiekader de groepen bezoeken. In de daarop volgende jaren zullen door Wonderwijs getrainde bezoekers onze school gaan

bezoeken. Het doel van deze visitaties is gelijk aan die van de groepsbezoeken die wij al gewend zijn af te leggen; is het verhaal dat wij vertellen over ons onderwijs op orde?

Op De Esdoorn hebben we enkele jaren geleden de stap gezet van het werken met groepsplannen naar onderwijsplannen. Dit groepsplanloos werken is bedoeld om de administratieve last voor leerkrachten te verminderen en de onderliggende doelen te versterken. Deze doelen behelzen de planning van opbrengstgericht en passend onderwijs.

We willen het plusaanbod voor talenten in de groepen 1 t/m 8 verder implementeren. Ook gaan we kijken hoe we de expertise van andere scholen De Esdoorn in kunnen krijgen. Een kwartiermaker binnen de stichting is met een inventarisatie begonnen. Wij willen graag leren van en met elkaar.

Op De Esdoorn werkt een team met een grote diversiteit. We hebben een mooie mix van mannen en vrouwen. Er zijn 3 leerkrachten en een onderwijsassistent met een Master orthopedagogiek/ pedagogische wetenschappen/psychologie/ontwikkelingspsychologie. Verder zijn er leerkrachten die gespecialiseerd zijn als intern begeleider, gedragsdeskundige, hoogbegaafdheid, IPC, mindmaptrainer, rekenen, muziek- en bewegingsonderwijs. We zetten de kwaliteiten en talenten van deze leerkrachten in waar mogelijk. Omdat het personeel van Lichtenbeek ook op onze school werkzaam is, hebben we ook veel expertise als het gaat om kinderen met leer- en/of gedragsproblemen. Hier maken we dan ook dankbaar gebruik van. De directeur heeft de schoolleidersopleiding gevolgd en is geregistreerd bij het schoolleidersregister waaruit blijkt dat de aanvullende scholingen en trainingen up to date zijn.

We werken met een Managementteam bestaande uit de directeur, 2 intern begeleiders en de teamleider van Lichtenbeek. We worden ondersteund door 4 bouwcoördinatoren. Er is regelmatig overleg. De komende jaren willen we onze managementstructuur evalueren en bijstellen. De intern begeleiders zijn verantwoordelijk voor de begeleiding/coaching aan leerkrachten zodat zij optimaal kunnen werken met kinderen met een specifieke onderwijsbehoefte. Leerkrachten worden bij de uitvoering ondersteund door de onderwijsassistenten.

De bouwcoördinatoren zijn verantwoordelijk voor het functioneren in hun bouw. Zij bereiden de bordsessies en studieochtenden voor, stimuleren de onderwijsontwikkelingen en gaan op groepsbezoek of bieden ruimte voor collegiale consultatie.

Er is een vakleerkracht bewegingsonderwijs voor de groepen 3 t/m 8 voor de leerkracht die geen gymbevoegdheid heeft. Het hele team wordt ondersteund door een facilitair medewerker.

Onze overlegstructuur bestaat uit wekelijkse korte bordsessies en 5-6 studieochtenden per bouw per jaar. Deze worden aangestuurd door de bouwcoördinator. Daarnaast zijn er 5-6 plenaire teamvergaderingen en 3-4 studiedagen die worden voorbereid en aangestuurd door het MT. Hiervoor worden soms externen ingehuurd om het team te scholen.

We hebben 2 keer per jaar een teambijeenkomst naar aanleiding van de LVS-toetsen waarin we de resultaten met elkaar bespreken en afspraken op groeps- en schoolniveau maken die moeten leiden tot kwaliteitsverbetering. Daarnaast worden de veranderingsonderwerpen jaarlijks besproken, vastgesteld en geëvalueerd.

Indien er overgegaan moet worden tot besluitvorming in een vergadering of op een studiedag hanteren we de afspraken uit het professioneel statuut.

Het scholingsaanbod is vastgelegd in het scholingsplan en opgenomen in de begroting. Het gaat hierin om teamscholing en individuele scholingswensen van medewerkers.

6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

Onze ambities en de speerpunten van ons meerjarenbeleid hebben wij in dit laatste hoofdstuk op hoofdlijnen uitgewerkt. Wij hebben het hierbij geordend naar de kwaliteitsgebieden van het Onderzoekskader 2017. Vanuit deze ordening werken wij jaarlijks het jaarplan uit.

Ons onderwijsproces

Wij gaan uit van de onderwijsbehoefte en de ontwikkeling van de kinderen. Wij bieden het onderwijs zoveel mogelijk op maat aan. Onze speerpunten hierbij zijn:

- Werken met de persoonlijke doelen van IPC en deze uitbreiden naar de andere vakgebieden.
- Aanbod Cultuureducatie en Wetenschap en Techniek versterken in combinatie met IPC.
- Het aanbod voor talentvolle leerlingen implementeren in groep 1 t/m 8.
- Verder implementeren en evalueren van integratie taalonderwijs met 'STAAL' bij IPC.
- Verder implementeren en evalueren van Pluspunt 4.
- Verder implementeren Denkend Luisteren en Denkend Lezen.
- Implementeren spelend leren in groep 1 t/m 4.
- Implementeren werken met de dag/weektaak.
- Verder onderzoeken en implementeren van 'blended learning'.
- Evalueren van Mijn Rapportfolio, waaronder beoordeling vakgebieden en kindgesprekken.
- Nadenken over andere groepeeringsvormen.
- Uitwerking verdere integratie met kinderen en personeel van Lichtenbeek.
- Samenwerking VO in verband met integratie kinderen van Lichtenbeek.

Ons schoolklimaat

- Implementeren van de Gouden en Zilveren weken.
- Monitoren en borgen van AVG beleidsplan Wonderwijs.

Onze onderwijsresultaten

- We willen onze resultaten verbeteren bij de LVS toetsen en de Eindtoets.
- We gaan werken met 'Bouw!' om de spellingsresultaten te verbeteren.
- We gaan onze LVS toetsen evalueren met de bedoeling om de meerwaarde te beoordelen.
- In Mijn Rapportfolio leren kinderen reflecteren op de leerdoelen van IPC.
- Vanuit leergesprekken leren we kinderen hun eigen leerdoelen te bepalen.

Onze kwaliteitszorg

- Groepsbezoeken vanuit het visitatiekader Wonderwijs door het MT van De Esdoorn.
- Bezoeken school vanuit het visitatiekader Wonderwijs door externe bezoekers.
- Afnemen RI & E en daaruit voortkomende acties.
- Vanuit de evaluatie een jaarplan opstellen om de schoolontwikkeling aan te sturen.
- Evalueren en bijstellen managementstructuur.

Personeelsbeleid

- Jaarlijkse evaluatie van de werkdrukbeleving.
- We blijven oog houden voor een evenwichtige samenstelling van het team.

GERELATEERDE DOCUMENTEN SCHOOL: ROUTE MEDEZEGGENSCHAP (MR)

- Jaarplan (Plan on a Page en verbeterplannen).
- Jaarverslag.
- Schoolgids.
- Evaluatie halfjaarlijkse toetsen.
- RI & E.
- Schoolondersteuningsprofiel.
- Scholingsplan.

GERELATEERDE DOCUMENTEN BESTUUR: ROUTE MEDEZEGGENSCHAP (GMR)

- Koersplan.
- Gesprekscyclus.
- Klachtenregeling.
- Klokkenluidersregelement.
- Veiligheidsplan.
- Beleid toelating, schorsing en verwijdering.
- Bestuursformatieplan.
- Jaarverslag.