

# Schoolplan 2023-2026

## WestWijs



*Samen ontwikkelen met plezier*

Zwolle, 15 november 2022

[Voeg hier je schoolplanposter in]

## Inhoud

<b>1</b>	<b>Voorwoord</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Inleiding</b> .....	<b>5</b>
2.1	Gegevens school en bestuur .....	5
2.2	Totstandkoming schoolplan .....	5
2.3	Leeswijzer .....	5
<b>3</b>	<b>Kaders</b> .....	<b>6</b>
3.1	Kaders vanuit Catent .....	6
3.1.1	<b>Ons verhaal</b>   ik zie je, je bent belangrijk voor mij, ik waardeer je .....	6
3.1.2	<b>Onze waarden</b>   relatie, respect, ruimte en vertrouwen .....	6
3.1.3	<b>Ons onderwijs</b>   rijke leer- en leefgemeenschap.....	7
3.2	Contextanalyse .....	8
3.2.1	Interne analyse .....	8
3.2.2	Externe analyse .....	9
3.3	Visie en missie van WestWijs .....	10
3.4	Begrotingsperspectief .....	11
<b>4</b>	<b>Strategische koers, ambities, speerpunten en concrete doelen</b> .....	<b>12</b>
	<b>Bijlage: Wettelijke en deugdelijkheid eisen</b> .....	<b>15</b>
	<b>Bijlage I: Onderwijskundig beleid</b> .....	<b>16</b>
	<b>Bijlage II: Personeelsbeleid</b> .....	<b>19</b>
	<b>Bijlage III: Kwaliteitszorgbeleid/ stelsel van kwaliteitszorg</b> .....	<b>23</b>
	<b>Bijlage IV: Overige wettelijke vereisten</b> .....	<b>24</b>
	<b>Formulier: Instemming met schoolplan</b> .....	<b>25</b>

## 1 Voorwoord

Dit schoolplan is een plan voor de aankomende vier jaar (2023-2026). Het beschrijft het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid voor de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs (kwaliteitszorg). Het schoolplan is een verantwoordingsdocument voor zowel het bestuur en de overheid als voor personeel, ouders, leerlingen en externe samenwerkingspartners. Jaarlijks worden de geformuleerde ambities uitgewerkt in ons jaarplan. In het jaarverslag blikken we terug of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Zo geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

WestWijs maakt deel uit van Stichting Catent. Ons schoolplan is een vertaalslag van het Koersplan van Catent. Het Koersplan is in samenwerking met (staf)directeuren en de verschillende (school)teams samengesteld. Door input te krijgen en het goede gesprek hierover aan te gaan, heeft iedereen in de organisatie een steentje bij kunnen dragen aan de ontwikkeling van het Koersplan. Dit is helemaal in lijn met de missie van Catent: “Ik zie je, je bent belangrijk voor mij, ik waardeer je”.

In het Koersplan staan de ambities en speerpunten die de aankomende jaren ook belangrijk zijn voor de ontwikkeling van de school. Deze krijgen een plek in de schoolplannen van alle Catent-scholen. Zo staan wij als scholen ook in verbinding met elkaar.

## 2 Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van WestWijs. Het beschrijft het beleid en de ambities van onze school voor de periode 2023-2026. De belangrijkste punten van dit schoolplan staan op een poster. Deze hangt in de school, staat op onze website en staat in dit schoolplan. In dit document is het volledige schoolplan uitgewerkt, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden. Jaarlijks werken we de speerpunten voor het volgende jaar uit in een jaarplan dat we aan het eind van het jaar evalueren in een jaarverslag.

### 2.1 Gegevens school en bestuur

School: WestWijs  
Brin: 26PY01  
Directeur: Nynke Schuijren  
Adres: Papaverweg 57, 8042 ED Zwolle  
Telefoon: 038-3035595  
E-mailadres: [directie.westwijs@catent.nl](mailto:directie.westwijs@catent.nl)  
Website: [www.basisschoolwestwijs.nl](http://www.basisschoolwestwijs.nl)

Bestuurskantoor nummer: 40888  
Bestuur: Stichting Catent  
Bezoekadres: Schrevenweg 6, 8024 HA Zwolle  
Telefoon: 038-3031844

### 2.2 Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is samen met de medewerkers en belanghebbenden van WestWijs tot stand gekomen. De volgende processtappen zijn hiervoor doorlopen:

- Analyse van beschikbare gegevens over de huidige kwaliteit
- Analyse van de omgeving
- Evaluatie van speerpunten uit schoolplan 2020-2022
- Formuleren visie / ambities met het team
- Bespreking / peiling bij ouders / leerlingen
- Bespreking in/met de MR

### 2.3 Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan staan drie hoofdstukken. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders die Catent met het strategisch beleid aan haar scholen meegeeft. Vervolgens gaan we in op de ambities en speerpunten van WestWijs. Dit doen we nadat we beschreven hebben op basis van welke analyses deze ambities en speerpunten gebaseerd zijn. In de bijlagen staat de nodige informatie over de manier waarop onze school voldoet aan de wettelijke eisen van het schoolplan.

## 3 Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van WestWijs beschreven. Ten eerste bestaan deze kaders uit de missie, visie en strategie van Catent. Daarna is beschreven welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie te komen voor onze school de stip op de horizon. Aan het einde van dit hoofdstuk is het begrotingsperspectief van WestWijs weergegeven.

### 3.1 Kaders vanuit Catent

#### 3.1.1 Ons verhaal | ik zie je, je bent belangrijk voor mij, ik waardeer je

##### **Kom tot bloei...**

Catent is een katholieke stichting met meer dan dertig basisscholen in Overijssel, Drenthe, Friesland en Gelderland. Iedereen is welkom, wordt gezien en mag meedoen. Of je nu leerling of medewerker bent, in onze leer- en leefgemeenschap krijg je de kans om tot bloei te komen. We kijken hoe jij met jouw kennis, ervaring en talenten van betekenis kunt zijn. Voor de mensen om je heen, maar ook voor jezelf. Door de buitenwereld met een open blik in je op te nemen, vind je jouw plek. En ontwikkel je vaardigheden om te leren van alles wat je ziet, hoort en ervaart.

##### **...in een rijke leer- en leefgemeenschap...**

De open blik van Catent is voelbaar. Overal. Medewerkers zoeken naar nieuwe manieren om leerlingen te begeleiden, ouders zijn actief betrokken bij het onderwijs en samen met partners werken we aan sociaal-maatschappelijke vraagstukken. Juist daar waar een oplossing niet voor handen ligt, is het waardevol om krachten te bundelen. Op basis van de waarden vertrouwen, relatie, respect en ruimte komen we verder. Durven we te vernieuwen. En zetten we ons met een vitaal en vaardig team in voor een rijke leer- en leefgemeenschap die inspeelt op de veranderende wereld om ons heen.

##### **...en blijf samen in beweging**

Elke leer- en leefgemeenschap is anders: onze medewerkers geven op hun eigen manier vorm en inhoud aan kwalitatief goed onderwijs dat past bij de directe omgeving. Hoewel er verschillen zijn, vormt een brede ontwikkeling het uitgangspunt. Dit betekent dat leerlingen aan de slag gaan met de basisvaardigheden taal, lezen, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid, maar ook met maatschappelijke thema's als vrijheid, gelijkheid, solidariteit, gezondheid en duurzaamheid. Door te luisteren, initiatief te tonen en gewoon te doen, leren we van en met elkaar. Zo blijven we in beweging. Samen.

#### 3.1.2 Onze waarden | relatie, respect, ruimte en vertrouwen

Catent biedt een rijke leer- en leefomgeving waar leerlingen en medewerkers zich op hun eigen manier kunnen ontwikkelen. Dat vraagt om een goede **relatie**: we zien en waarderen je. Door jouw kwaliteiten, drijfveren en doelen te verbinden met die van anderen, helpen we je om van betekenis te zijn. **Respect** vormt de basis van het samen leren, werken, leven en vieren. Je onderzoekt jouw eigen 'waarheid' en maakt kennis met de overtuigingen, grenzen en talenten van anderen. Van daaruit krijg je de **ruimte** om verantwoordelijkheid te nemen en nieuwe paden te bewandelen. Hoewel dat misschien niet altijd gemakkelijk is, **vertrouwen** we erop dat jij zo het beste uit jezelf haalt. Door de buitenwereld met een open blik te bekijken, vind je jouw plek. En beschik je over de veerkracht om in een snel veranderende wereld zelfbewust en doelgericht in beweging te blijven.

### 3.1.3 Ons onderwijs | rijke leer- en leefgemeenschap

#### **Een brede ontwikkeling**

De wereld om ons heen verandert snel. Om je daarop voor te bereiden, leren en werken we wereldgericht. Onze scholen vormen een minimaatschappij waar je kennismaakt met verschillen, leert opkomen voor overtuigingen en in gesprek gaat over maatschappelijke vraagstukken. Daarbij zijn we ons ervan bewust dat iedereen iets anders nodig heeft. Wat jouw achtergrond of situatie ook is, bij ons krijg je de kans om jezelf op jouw eigen manier te ontwikkelen.

#### **Partnerschap**

Dankzij onze open blik weten wij welke complexe vraagstukken er in de samenleving spelen. Om hierop een goed antwoord te kunnen geven, leggen we de verbinding met deskundige partners. Zo zorgen we in overleg met instellingen, ouders en leerlingen voor de benodigde begeleiding. Daarnaast creëren we in samenwerking met de kinderopvang en het voortgezet onderwijs doorlopende leerlijnen.

#### **Duurzame omgeving**

Je leert en werkt in een duurzame omgeving. De gebouwen bieden een gezond binnenklimaat, de lokalen sluiten aan bij de nieuwste ontwikkelingen en de pleinen zijn groen. We dagen je uit om zowel binnen als buiten te werken, je eigen stijl toe te passen en onze digitale samenleving te verkennen. Onze scholen vormen een veilige plek om op avontuur te gaan. Je wordt gezien en krijgt de ruimte om van en met elkaar te leren.

#### **Vitale en vaardige teams**

Onze professionele medewerkers werken aan hun ontwikkeling. Continu. We zetten ons met veel plezier in, voelen ons betrokken bij leerlingen en kijken over de grenzen van onze eigen scholen heen. Door open te staan voor nieuwe initiatieven, kunnen we de kwaliteit van ons onderwijs steeds verder verbeteren. Daarbij bundelen we onze krachten met ouders, collega-scholen en onderwijspartners. Samen vormen we een sterk collectief.

## 3.2 Contextanalyse

Er zijn twee belangrijke analyses gemaakt om tot de strategische thema's en ambities van dit schoolplan te komen. We lopen ze langs:

### 3.2.1 Interne analyse

Voor de interne analyse is naar verschillende aspecten gekeken:

1. Schoolgebouw en faciliteiten
2. (Onderwijs)resultaten
3. Passend onderwijs
4. Ambities van het bestuur
5. Bevindingen van externen

De aanzet tot de contextanalyse is uitgewerkt in een [separaat document](#), de conclusies zijn in deze paragraaf opgenomen:

#### 1. Schoolgebouw en faciliteiten

De school heeft per 1 september een nieuwe naam gekregen. Vlieger 1 is WestWijs geworden. In aanloop daar naar toe heeft het team en een werkgroep de visie van de school onder de loep genomen. De huidige visie is passend bij de school en gelijk gebleven. Wel is de visie iets aangescherpt. De nadruk binnen de visie is meer komen te liggen op het welbevinden en het geluk van kinderen. Wanneer het welbevinden van leerlingen goed is, gaat leren en ontwikkelen ook veel beter. In die zin is de visie niet veranderd, maar de prioritering aangepast. We gaan nadrukkelijker in op het bieden van veiligheid, welbevinden en dus het geluk van onze leerlingen.

Op basis van het vorige schoolplan en de daarin gestelde ambities en speerpunten heeft de school een metamorfose ondergaan. Het gebouw is opgeknapt, de inrichting is aangepast en meubilair is vervangen. Het geeft de school een frisse en verzorgde uitstraling. Echter blijft de school om onderhoud en interventies vragen. Zo is de toiletunit verouderd, is het op warme dagen erg heet in het gebouw. Het aantal ruimtes is beperkt in de school, de oppervlakte voor het aantal leerlingen is laag. Zo staat er al jaren een noodunit op het plein om deze ruimte aan te vullen. En is de speelzaal een multifunctionele ruimte geworden en vraagt het ombouwen van deze ruimte voor de beweeglessen veel energie, elke dag weer.

De samenwerking met KDV/BSO Doornijk, naast onze school is uitgebreid. De BSO maakt gebruik van onze school. We zijn met elkaar in gesprek om ook inhoudelijk onze samenwerking en doorgaande lijn verder uit te breiden.

#### 2. (Onderwijs)resultaten

Afgelopen jaren zijn verschillende metingen uitgevoerd onder ouders, personeel en leerlingen. Deze metingen laten een grote mate van tevredenheid zien. De conclusie die we uit de vragenlijsten kunnen trekken is, dat we een goede relatie met ouders en leerlingen hebben. Ouders zijn betrokken en tevreden. Waar kansen liggen betreft het ontwikkelingen op onderwijsgebied en de mate waarin we ouders informeren. Wanneer het nodig is worden ouders goed betrokken, maar het vraagt ook tijd en energie om ouders blijvend te informeren als iets als is geïmplementeerd.

Binnen het team zien we ontzettend veel ambities en draagvlak om nieuwe ontwikkelingen aan te gaan. Dit maakt dat de werkdruk als hoog wordt ervaren.



De onderwijsresultaten zijn meerdere jaren ruim voldoende tot goed op taal, lezen en spelling. Taal toetsen we niet met een landelijke LVS, enkel met methodetoetsen.

De rekenresultaten, daarentegen, zijn niet altijd voldoende. De trend die zichtbaar is, is dat we in de groepen 3, 4 en 5 wisselend scoren van onvoldoende tot voldoende. Het is instabiel. Pas in groep 6, maar vooral in groep 7 en 8 zien we de resultaten groeien. De eindtoets is voldoende op 1F, maar onvoldoende op 2S. Voor een nadere uitwerking, zie het document [opbrengsten](#). We hebben de laatste 2 jaren ingezet op een breder W&T aanbod. Het aanbod W&T is verwerkt in een samenhang tussen Blink WO, themaweken, Maakotheek, leskisten en excursies. Het aanbod is verwerkt in een kwaliteitskaart.

### 3. Passend onderwijs

Afgelopen jaren is er een wisseling van Intern Begeleider (IB-er) geweest. Dit maakt dat de werkwijze omtrent zorg binnen WestWijs kritisch onder de loep is genomen en nieuwe ontwikkelingen en interventies zijn ingezet. Daarnaast heeft het team unaniem gekozen om de voorwaarden om tot goed leren en ontwikkelen te komen volop de aandacht te geven. Zo zijn we als team geschoold in de wereld van de neuromotorische rijping van het brein. En zitten we midden in het proces om interventies in ons onderwijs in te voeren om deze neuromotorische ontwikkeling te stimuleren bij leerlingen. Dit vraagt om een voortgang richting het nieuwe schoolplan. Daarnaast werken we vanuit het concept Verbindend Gezag, welke altijd weer nieuwe situaties en uitdagingen met zich meebrengt. Vooral het evenwicht tussen de investering in tijd en energie om het concept goed neer te zetten naast de dagelijkse werkzaamheden is een uitdaging.

### 4. Ambities van het bestuur

In hoofdstuk 3 is beschreven vanuit welke kaders Catent werkt. Zo is dit schoolplan gekoppeld aan de thema's die in het koersplan van Catent zijn opgenomen. We richten ons op toekomstbestendig onderwijs, gericht op duurzaamheid, vitale mensen in samenwerking met elkaar en onze partners. Binnen WestWijs staat welbevinden en verbinding voorop en kijken we naar elkaar om. We zijn er voor elkaar en gebruiken onder meer de methode 'Verbindend Gezag' om dit gestructureerd en geborgd binnen de school neer te zetten. Er blijven mogelijkheden en kansen om dit concept nog sterker neer te zetten.

Verder verandert de financiële situatie m.b.t. het inzetten van de zorggelden. Van het aanvragen van arrangementen naar een zorgbudget als 'voorschot'. Dit heeft gevolgen voor het inzetten van zorg.

### 5. Bevindingen van externen

In september 2021 heeft er een audit plaats gevonden. Tevens heeft WestWijs binnen de afgelopen twee schooljaren aan twee thema onderzoeken deelgenomen. Zo gaven de externen terug dat de verbinding en relatie met ouders heel erg goed is. De kwaliteit van lesgeven is op orde. Aandachtspunten voor de toekomst zijn gericht op lesdoelen en de evaluatiemomenten gekoppeld aan het lesdoel. Daaruit volgt een groter eigenaarschap bij leerlingen.

## 3.2.2 Externe analyse

### 1. Samenwerking en partners

Westwijs is de afgelopen jaren een nauwere samenwerking aangegaan met haar externe partners in de nabije omgeving. Zo zijn er structureel overleggen gepland met de kinderopvang Doomijn en is er een samenwerking tussen collega's en kinderen. De BSO van Doomijn maakt

gebruik van het gebouw van WestWijs. Er zijn ontwikkelingen gaande om inhoudelijk ook samen te gaan werken, richting een doorlopende leerlijn van peuter naar kleuter. Ook zijn de overleggen met de schooldirecteuren (stadsdeel West), gemeente en andere belanghebbenden structureel in de agenda opgenomen. Daarnaast is het contact met Travers Welzijn, YMCA en andere scholen in de wijk goed. We weten elkaar te vinden wanneer dit nodig is. We werken op een positieve manier samen.

## 2. Maatschappelijke ontwikkeling

Er zijn elk jaar weer verschillende subsidiemogelijkheden waarin we een afgewogen keuze maken of we er gebruik van maken. Onze visie en ambities zijn leidend bij deze keuze.

In de wijk gaat het Stinspark een herinrichtingstraject in. Onze school is betrokken bij de start en het vervolg, in en buiten de school.

## 3. Demografische ontwikkelingen

Het Stinspark wordt opnieuw ingericht. In de wijk Westenholte zijn verder weinig nieuwe ontwikkelingen. Wel komt er nieuwbouw in Stadhagen (Tippe). Mogelijk komen hier gezinnen te wonen die hun kinderen bij WestWijs inschrijven.

## 4. Relevante wet- & regelgeving

Wat betreft de bestaande Wet- & Regelgeving zijn er geen bijzonderheden die direct van invloed zijn op ons schoolplan.

### 3.3 Visie en missie van WestWijs

WestWijs is een warme en veilige school, die gaat voor het geluk en de ontwikkelingskansen van kinderen!

Een gelukkige school is de plek waar kinderen tot bloei komen en volwassenen de ruimte hebben om hun talenten daarvoor optimaal in te zetten. Het is een gemeenschap waarin mensen zich met elkaar verbonden voelen, elkaar echte aandacht, vertrouwen en ruimte geven. Een groep mensen die samen plezier beleeft en samen viert. Een school die voor kinderen een tweede thuis en een veilige haven is. Als voorwaarde voor ontwikkeling.

‘Samen ontwikkelen met plezier’

Wij vinden het belangrijk dat ...

*Wij vinden het belangrijk dat er **verbinding** is tussen leerkrachten, leerlingen en ouders. Daarbij vormen wij een **anker** zodat elk kind kan groeien.*

*Wij vinden het belangrijk dat wij op ons **eigen niveau ontwikkelen**, waarbij **zelfstandigheid** en **verantwoordelijkheid** de basis zijn*

*Wij vinden het belangrijk dat wij met **plezier** naar school gaan, ons ontwikkelen en met een glimlach naar huis gaan.*

*Wij vinden het belangrijk dat er **openheid** is, zodat er een **veilige** en transparante sfeer heerst in en buiten de school.*

### 3.4 Begrotingsperspectief

De ontwikkelingen die vanuit het schoolplan in gang worden gezet om de ambities te verwezenlijken, zijn opgenomen in de reguliere begroting. Er is budget gereserveerd voor studiedagen, inzet van externen (schoolbegeleiding) en aanschaf van materialen.

Daarnaast is voor het onderdeel 'neuromotorische rijping van het brein en bewegen' een innovatiebudget bij het bestuur aangevraagd. Dit in samenwerking met twee andere Catentscholen (Kubus en St Nicolaas). Dit budget geeft WestWijs meer ruimte om begeleiding van experts in te zetten en ons nog beter te ontwikkelen en als voorbeeld school te kunnen fungeren binnen de Stichting.

## 4 Strategische koers, ambities, speerpunten en concrete doelen

In het vorige hoofdstuk is beschreven welke missie en visie als fundament gelden voor onze school en de keuzes die wij maken. Daarnaast is uit de doeken gedaan welke interne en externe factoren van (grote) invloed zijn op de schoolorganisatie en de ontwikkelingen van de komende jaren. In dit hoofdstuk is puntsgewijs weergegeven welke speerpunten en ambities wij willen realiseren in lijn met de missie en visie en de context waarin de school zich bevindt. Elk jaar werken we één of meerdere speerpunten verder uit in het jaarplan en verantwoorden wij ons daarover in het jaarverslag.

De speerpunten vanuit het Koersplan van Catent vormen een leidraad voor de thema's die onze school opneemt in dit schoolplan.

### Speerpunten Catent

1. Een brede ontwikkeling (wereldgericht onderwijs)
2. Vitaal en vaardige medewerkers en teams
3. Partnerschap
4. Duurzame omgeving

### Thema's basisschool WestWijs

De komende vier jaar staan de volgende thema's centraal op WestWijs:

- ➔ Geluk, welbevinden en plezier
- ➔ Neuromotorische rijping van het brein en bewegen
- ➔ Vakmanschap is meesterschap

Strategisch thema school:	Passend bij speerpunt(en) Catent:
Gelukkig zijn, daarvoor hebben we elkaar nodig!	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Een brede ontwikkeling (wereldgericht onderwijs)</li><li>✓ Vitaal en vaardige medewerkers en teams</li><li>✓ Partnerschap</li><li>✓ Duurzame omgeving</li></ul>
<b>Ambitie:</b> <b>Waar willen we staan in 2026?</b>	
WestWijs is een school waar kinderen, ouders en collega's worden gezien en met plezier naar toe gaan. Waar zij zich fijn en verbonden voelen met elkaar. Een school waar we naar elkaar omkijken en respectvol zijn naar elkaar en naar onze omgeving. Het team weet hoe zij leerlingen liefdevol begrenzen.	
<b>Speerpunten en concrete doelen:</b> <b>Wat willen we doen?</b>	
Verbindend gezag is een concept dat we al in onze school toepassen. Een concept dat steeds meer vorm krijgt, passend bij WestWijs. We willen de komende jaren het concept Verbindend Gezag borgen, een stevige basis geven in de school, leerkrachtonafhankelijk laten zijn. We spreken dezelfde taal en handelen eenduidig. We weten hoe we liefdevol moeten begrenzen.	
We willen talenten van collega's zichtbaar maken en inzetten op een passende manier, zodat iedereen in zijn kracht staat.	

Het team gaat aan de slag met een professionele cultuur. Leert hoe zij feedbackgeven, feedback ontvangen en dezelfde taal spreken naar elkaar.

Strategisch thema school:	Passend bij speerpunt(en) Catent
Neuromotorische rijping van het brein en bewegen	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Een brede ontwikkeling (wereldgericht onderwijs)</li> <li>✓ Vitaal en vaardige medewerkers en teams</li> <li>✓ Partnerschap</li> </ul>
<b>Ambitie</b> <b>Waar willen we staan in 2026?</b>	
<p>We zien een goede neuromotorische ontwikkeling van het brein als voorwaarde voor didactisch leren.</p> <p>We willen neuromotorische rijping van het brein een vaste plek in ons onderwijs geven. Waar we op dit moment een eerste basis hebben liggen in groep 1 t/m 4, onderhouden we dit in groep 5 t/m 8. Daarnaast willen we het aanbod gerelateerd aan de neuromotorische rijping borgen en leerkrachtonafhankelijk maken.</p>	
<b>Speerpunten en concrete doelen</b> <b>Wat willen we doen?</b>	
<p>Het beweegaanbod, gekoppeld aan de neuromotorische rijping van het brein, is geborgd in een kwaliteitskaart en in het lesrooster en jaarplanning. De inhoud is zo vastgelegd en geborgd dat het leerkrachtonafhankelijk ingezet kan worden.</p>	
<p>We breiden het beweegaanbod, gekoppeld aan de neuromotorische rijping van het brein, uit van groep 1 t/m 3 naar een passend vervolg in groep 4 t/m 8.</p>	
<p>We organiseren een 'onderhoudsprogramma' voor het scholen van collega's en ondersteuning in de groepen.</p>	

Strategisch thema school:	Passend bij speerpunt Catent
Vakmanschap is meesterschap	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Een brede ontwikkeling (wereldgericht onderwijs)</li> <li>✓ Vitaal en vaardige medewerkers en teams</li> </ul>
<b>Ambitie</b> <b>Waar willen we staan in 2026?</b>	
<p>In 2026 willen we ons rekenaanbod doelgericht aanbieden, waarbij we aandacht hebben voor de voorliggende bouwstenen en opvolgende doelen. De leerlijnen liggen aan de basis voor ons lesaanbod, groepsdoorbrekend.</p>	

## Speerpunten en concrete doelen

### Wat willen we doen?

We willen dat onze leerkrachten kennis hebben van de leerlijnen. Dat zij weten welke voorwaarden nodig zijn voor het leren van nieuwe doelen. En dat zij weten welke vaardigheden van belang zijn voor doelen die in een volgende groep aan bod komen. De leerkrachten herkennen rekenhiaten en weten wat zij met hun leerlingen moeten leren om deze hiaten aan te pakken, zodat zij tot een optimale ontwikkeling komen in hun rekenvaardigheden. Op deze manier kunnen leerkrachten doelgericht keuzes maken in hun lesaanbod.

De bouwvergaderingen (midden-boven) worden gebruikt om dit onderwerp te bespreken, daarin wordt een plan gemaakt.

## Bijlage: Wettelijke en deugdelijkheid eisen

Hierna volgen drie bijlagen waarin de uitwerking wordt gegeven voor het onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitszorg beleid. In de bijlage vier wordt ingegaan op de overige wettelijke vereisten die een school heeft.

Vanaf 1 augustus 2021 treedt het nieuwe onderzoekskader voor het toezicht op het primair en voortgezet onderwijs in werking. Vanuit het nieuwe onderzoekskader zijn de deugdelijkheidseisen aangescherpt. Op de volgende pagina's staat per beleidsonderdeel beschreven aan welke wettelijke eisen en deugdelijkheidseisen het schoolplan voldoet.

[Onderzoekskader 2021 voor het toezicht op de voorschoolse educatie en het primair onderwijs | Publicatie | Inspectie van het onderwijs \(onderwijsinspectie.nl\)](#)

## Bijlage I: Onderwijskundig beleid

Het onderwijskundig beleid omvat de uitwerking van de wettelijke opdrachten voor het onderwijs. Daarnaast wordt de door het bevoegd gezag in het schoolplan eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma opgenomen. Daarbij wordt tevens het schoolondersteuningsprofiel betrokken.

### OP1 Aanbod

#### *Leerlingpopulatie*

In onderstaande documenten zijn gegevens m.b.t. onze leerlingpopulatie opgenomen. Op basis van deze informatie en kengetallen worden keuzes gemaakt in onze ambities, speerpunten en interventies.

- Document [Leerlingpopulatie](#)
- Document leerlingkenmerken in zorgniveaus (intern document i.v.m. AVG)
- Document [opbrengsten](#)

#### *Aanbod*

Binnen onze school werken we in het leerstofjaarklassensysteem. De methodes die we gebruiken voor ons onderwijsaanbod gebruiken we als handleiding en richtlijn voor het aanbieden van alle doelen. De leerdoelen zijn leidend, waarbij we oog hebben voor de bouwstenen zowel voorafgaand aan het lesdoel, als wat er in de periode en jaren daarna komt. We zorgen voor een doorgaande lijn in ons aanbod.

We hebben eigen schoolnormen opgesteld, waarvan we denken (op basis van onze leerlingpopulatie) dat het reëel is om te ambiëren.

Onze werkwijze en methodes zijn beschreven in de schoolgids.

- [schoolgids](#)

Onze schoolnormen zijn opgenomen in onze trendanalyse en eindopbrengsten, deze zijn gekoppeld aan de referentieniveaus.

#### *Sociale integratie en actief burgerschap.*

Burgerschap is verweven in ons gehele onderwijsaanbod. De wijze waarop wij burgerschap vormgeven is opgenomen in het volgende document. Het aanbod is mooi en biedt nog kansen voor aanvullingen. De borging, toetsing of evaluatie vraagt aandacht. Dit blijkt ook uit de Scan Burgerschap. In onze ambities focussen we ons op het aspect Verbindend Gezag, welke een aanzienlijk invloed heeft op burgerschap bij onze leerlingen.

- Document [Burgerschap](#)

### OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

In ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP) is uitgewerkt hoe wij zicht houden op de ontwikkeling en begeleiding van onze leerlingen. Daarnaast hebben we een protocol hoe we omgaan met doublures of versnellen en is er een document meer/hoogbegaafdheid

- [SOP](#)
- [Protocol doublure/versnellen](#)
- Meer/hoogbegaafdheid



### **OP3 pedagogisch en didactisch handelen**

Het didactisch handelen van de collega's binnen WestWijs is op elkaar afgestemd. We hebben doorlopende leerlijnen en aandacht voor een werkwijze die éénduidig is binnen de gehele school. Binnen die afspraken kan een leerkracht en onderwijsassistent haar eigen creativiteit kwijt en is er ruimte om eigen talenten in te zetten of ideeën vorm te geven. Onze afspraken en werkwijzen zijn in verschillende documenten geborgd.

Praktische afspraken staan beschreven in het 'dynamisch document'. Verder werken we volgens het EDI model. En borgen we de ontwikkeling van leerlingen in HGW's en (i)HP's.

Specifieke afspraken over (deel) onderwerpen zijn uitgewerkt (of zijn op dit moment in ontwikkeling) in kwaliteitskaarten.

- EDI
- HGW
- Kwaliteitskaarten
- Dynamisch document

### **OP4 Onderwijstijd**

De school werkt volgens een continuooster. In het basisonderwijs is van groep 1 tot en met 8 het minimum aantal uren 7520 uur.

Onze school geeft daar de volgende invulling aan:

Groep 1 t/m 8, op maandag, dinsdag en donderdag les van 8:30 tot 14:15 uur.

Groep 1 t/m 8 op woensdag les van 8:30 tot 12.30 uur.

Groep 1 en 2 op vrijdag les van 8:30 tot 12:30 uur.

Groep 3 t/m 8 op vrijdag les van 8:30 tot 14:15 uur.

De directie houdt een meerjarenurenoverzicht bij, waarin het aantal uren van de gehele schoolloopbaan van leerlingen te achterhalen is.

### **OP6 Afsluiting**

De leerlingen in groep 8 maken de IEP eindtoets. Wanneer het mogelijk is nemen zij deel aan de IEP normeringstoets (afhankelijk van deelnameruimte). Zo krijgen leerlingen en leerkrachten zicht op onderwerpen en leerdoelen waar leerlingen hun aandacht vestigen richting het voortgezet onderwijs.

### **VS 1 Veiligheid**

In het veiligheidsplan staat beschreven hoe WestWijs dit onderwerp heeft georganiseerd.

- [Veiligheidsplan](#)

### **Monitoring van de sociale veiligheid**

Twee keer per jaar nemen we bij de leerlingen vanaf groep 3 de kiva-vragenlijsten af. Daarnaast werken we met WMK voor de ouder-vragenlijsten en team-vragenlijsten.

- Kiva-vragenlijsten leerlingen
  - o Groep 3 t/m 8, jaarlijks in oktober en april
- WMK
  - o oudertevredenheid en veiligheid – tweejaarlijks
  - o quickscan team – jaarlijks
  - o schooldiagnose team - jaarlijks

## **Anti-pestbeleid**

Het anti-pestbeleid is opgenomen in het veiligheidsplan

## **VS 2 Schoolklimaat**

We werken op school volgens het concept Verbindend Gezag. Kinderen krijgen Kivalessen zodat zij hun sociale vaardigheden trainen. Daarnaast hebben we verschillende activiteiten die gericht zijn op burgerschap, democratie en deelname aan de samenleving.

- [Kwaliteitskaart VG](#)
- Document [burgerschap](#)
- [veiligheidsplan](#)

## **OR1 Onderwijsresultaten**

Twee keer per jaar werken we de opbrengsten van toetsen, observaties en vragenlijsten uit in een trendanalyse. Leerkrachten doen dit voor hun eigen groep in het groepsoverzicht en de internbegeleider verwerkt dit alles in een schooloverzicht. Deze analyse geeft vervolgens richting aan onze interventies om ons onderwijsaanbod te verbeteren gericht op een positieve ontwikkeling van onze leerlingen.

- Trendanalyse (intern document i.v.m. AVG)

## **OR2 Sociale en Maatschappelijke competenties**

We werken aan onze sociale en maatschappelijke competenties door te handelen volgens het concept Verbindend Gezag. Kinderen leren en oefenen d.m.v. Kiva lessen en activiteiten. Daarnaast is ons burgerschapsaanbod, WO aanbod en W&T aanbod verweven in ons lesaanbod en activiteiten en excursie die we op school doen. Deels gekoppeld aan onze katholieke identiteit.

- Inzet Verbindend Gezag
- Kiva
- Burgerschap
- Blink - W&T (Maakotheek – lessen VO – bedrijfsbezoeken)
- Trefwoord
- feesten en vieringen

## Bijlage II: Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid omvat maatregelen over het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid.

### Onze HR visie

We sluiten met onze school WestWijs in de uitvoering van ons personeelsbeleid aan bij het HR-beleid en de HR-instrumenten van Stichting Catent. Catent heeft de volgende visie op HR geformuleerd.

Onze medewerkers zijn de belangrijkste ‘dragere’ van goed onderwijs. Het opleiden, begeleiden, coachen en professionaliseren van (potentiële) medewerkers staan centraal binnen ons HR-beleid. Net als bij leerlingen stimuleren we bij medewerkers plezier in leren, nieuwsgierig zijn en blijven. We handelen vanuit de kernwaarden: relatie, respect, ruimte en verantwoordelijkheid. We creëren hiermee een collectieve leercultuur, een cultuur die zorgt dat individueel professionaliseren, professionaliseren binnen leergemeenschappen (werkgroepen met een gezamenlijk doel/thema) en professionaliseren binnen de school/scholen op elkaar worden afgestemd en die de behoefte om te ontwikkelen versterkt. We leren van en met elkaar.

Deze leercultuur stimuleert een continue ontwikkeling van medewerkers en verbindt het leren van medewerkers aan het leren van leerlingen. Het ontwikkelen en professionaliseren is hiermee niet alleen ingegeven door noodzaak, maar ook doordat Catent een lerende organisatie voorstaat, waarin alle medewerkers werken aan continue verbetering van onze onderwijskwaliteit.

We zijn niet alleen naar binnen gericht, maar we richten ons ook naar buiten. Nieuwe initiatieven worden onderzocht om uitwisseling tussen leerkrachten, scholen en andere samenwerkingspartners te versterken, zodat medewerkers worden gestimuleerd om in hun werk verschillende werelden te combineren. Zo verbinden we Catent en haar medewerkers aan de buitenwereld en versterken daarmee onze kennisalliantie (een strategische keuze).

### **Hoe geven we uitvoering aan onze HR-visie?**

De volgende HR-instrumenten worden op school gebruikt:

- Stagebeleid
- Benoemingsbeleid/Werving en selectieprocedure
- Regeling startende leerkrachten
- Functiebeschrijvingen, functiedifferentiatie
- Mobiliteitsbeleid
- Ontwikkelen en professionaliseren
- Gesprekkencyclus
- Gezond werken
- Managementstatuut
- Werkverdelingsplan

Als schoolteam nemen wij samen de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van bovenstaande HR-instrumenten.

### **Hoe zorgen we binnen onze school voor voldoende bevoegde en bekwame leerkrachten?**

Binnen Catent en ook op onze school richten wij ons op het aantrekken van voldoende bevoegde en bekwame leerkrachten. Dit doen wij door o.a. uitvoering te geven aan de samenwerking, Partnerschap Samen Opleiden, die Catent heeft met de Katholieke Pabo Zwolle. Onze school biedt stageplaatsen voor studenten van leerjaar 1 tot en met leerjaar 4. De WPO'ers (werkplek opleiding,

vierde jaarstagiaires) krijgen gelegenheid om ervaring binnen onze school op te doen. De vierdejaars studenten worden intensief begeleid, o.a. door een mentor. Onze school heeft een 'opleider in de school' die stagiaires en startende leerkracht begeleidt. Voor het stagebeleid wordt verwezen naar de notitie '[stagebeleid](#)'. Ook met Windesheim hogeschool wordt samengewerkt. Naast leerkrachten geven wij ook ruimte aan mbo'ers voor een goede stageplaats. Verder richten we ons vooral op een veilig leerklimaat waarin stagiaires kunnen bloeien.

Andere wervingsactiviteiten vinden in overleg met de HR afdeling plaats. Hiervoor wordt verwezen naar het Koersplan van Catent hoofdstuk 2 Vitale en vaardige medewerkers.

In de [kadernotitie: 'Ontwikkelen en professionaliseren'](#) van Catent, die op alle scholen en haar medewerkers van toepassing is, wordt concreet aangegeven op welke wijze wij uitvoering geven aan de doelen van 'ontwikkelen en professionaliseren'. De doelen van ontwikkeling van ons team zijn grotendeels verbonden aan de doelen van onze school, zoals beschreven in dit schoolplan.

Hieronder wordt schematisch weergegeven op welke niveaus professionalisering plaatsvindt binnen onze school.



Ontwikkelen en professionaliseren binnen ons team is de belangrijkste interventie om ons team bekwaam te houden én om medewerkers te binden en te b(l)oeien. Dit doen wij door: [vul hier in welke opleidingen en trainingen er gevolgd worden, gedurende drie jaar en per jaar.

- Meerdere studie(mid)dagen per jaar met het gehele team
- Inzet op het vergroten van didactische vaardigheden
- Intervisie en collegiale consultatie
- Bespreken en trainen van een professionele cultuur
- Team scholing op het gebied van..
  - o Verbindend Gezag
  - o Neuromotorische rijping van het brein en bewegend leren
- Individuele opleidingen.
  - o Master gedragsspecialisme
  - o Kivatraining
  - o Verbindend Gezag
  - o Spelbegeleiding groep 1 en 2
  - o Numicon
- Trainingen en workshops vanuit de Catent Academie
- E-wise

Alle medewerkers binnen ons team voldoen aan de 'wettelijke' eisen van hun functie. In het functiehandboek zijn alle functiebeschrijvingen opgenomen. Dit betekent dat een LB, LC of LD leerkracht voldoet aan de opleidingseisen en hiermee bevoegd en bekwaam is. De medewerker is in staat om zijn kennis, expertise, houding en gedrag in te zetten voor de onderwijskundige doelen. We hanteren functiedifferentiatie. Medewerkers kunnen doorgroeien in hun functie. De functiebeschrijvingen van onderscheiden zich door expertise. Expertise op het gebied van rekenen, taal of gedrag of door een specifieke rol binnen het team. Loopbaanontwikkeling wordt op deze wijze gestimuleerd en gefacilieerd. Bij de facilitering sluiten we aan bij beleidskaders van Catent. Zie ook de notitie, in de link hierboven.

Niet alleen leerkrachten maar al onze collega's stimuleren we een continue ontwikkeling. Dit kan formeel of informeel leren zijn. Bijvoorbeeld door onze onderwijsassistenten te stimuleren zich verder te ontwikkelen en door te groeien. Door het hanteren van functiedifferentiatie, stimuleren we de ontwikkeling op alle niveaus. Doorgroei naar leerkrachtondersteuner is mogelijk, mits dit ook past binnen de onderwijskundige visie en formatie van onze school.

Wij begeleiden alle startende leerkrachten conform de [Regeling startende leerkrachten 2016.pdf](#) . We gaan ervan uit dat alle medewerkers binnen ons team voldoen aan de minimale eisen, de basis is op orde. De begeleiding vindt plaats door een opleider in de school of collega (maatje). Door het inzetten van de [gesprekkencyclus](#), stimuleren we onze medewerkers om zich blijvend te ontwikkelen. De gesprekken zijn gericht op 'ontwikkeling'. Alleen daar waar verbetering nodig is wordt een beoordelingsgesprek gevoerd.

In ons aannamebeleid nemen we leerkrachten aan die dus bevoegd en bekwaam zijn. Zijn ze dat niet, dan staan zij niet alleen voor de groep. Binnen de stichting worden medewerkers zoals zij-instromer en deeltijdstudenten met een hbo opleiding (versneld voor de klas) aangetrokken. Zij krijgen de tijd om zich te bekwamen tot leerkracht.

Zij-instromers en deeltijdstudenten met een hbo opleiding worden door Catent bovenschools gefaciliteerd. De zij-instromers worden net zo intensief begeleid als alle andere startende leerkrachten.

## **Wat verwachten wij van onze medewerkers op het pedagogisch - en didactisch vlak (zowel van leerkrachten als van onderwijsondersteuners)?**

We zien de pedagogische relatie leerkracht – leerling als de spil in de vorming van de leerling. De leerkracht is de eerste persoon die in contact met de leerling de waarden van Catent en van onze school uitdraagt en zichtbaar maakt. In de relatie inspireert, stimuleert en heeft hij/zij hoge verwachtingen van de leerling. Samen lerend komen ze een stap verder. De leerkracht handelt volgens de werkwijze die binnen school de basis vormt. Dit betekent dat binnen WestWijs volgens het EDI-model wordt lesgegeven. Daarnaast werken we conform het concept Verbindend Gezag.

### **Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding**

De wervingsactiviteiten van Catent en ook van onze school zijn gericht op diversiteit en inclusiviteit binnen ons team. Een optimaal functionerend team bestaat uit een mix van gender, religie, ervaring, talenten en leeftijd, zie ook Koers 20-23-2026 van Catent. Het College van Bestuur van Catent stuurt op een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen én mannen in de schoolleiding. Bij ondervertegenwoordiging van een van deze gender neemt het CvB passende maatregelen om tot een evenredige vertegenwoordiging te komen. Zie ook het [benoemingsbeleid](#)<sup>2</sup> van Catent.

<sup>1</sup> Deze regeling wordt in 2022 herzien, zodra de nieuwe regeling beschikbaar is, wordt deze in het 'digitaal handboek' van Catent opgenomen en is de nieuwe versie van toepassing. Als school conformeren wij ons aan de beleidsdocumenten van Catent. Wij geven alsdan uitvoering aan de vernieuwde regeling startende leerkrachten.

<sup>2</sup> Het benoemingsbeleid wordt herzien en omgezet naar een 'werving en selectieprocedure'. Zodra de aangepaste procedure van kracht is, maakt deze procedure onderdeel uit van onze HR-instrumenten.

## Bijlage III: Kwaliteitszorgbeleid/ stelsel van kwaliteitszorg

Het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs omvat:

- a. De wijze waarop het bevoegd gezag bewaakt dat die kwaliteit wordt gerealiseerd
- b. De wijze waarop het bevoegd gezag vaststelt welke maatregelen ter verbetering van de kwaliteit nodig zijn
- c. Maatregelen en instrumenten om te waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt.

Het bestuur zorgt voor de kwaliteit van het onderwijs op de scholen via een stelsel van kwaliteitszorg. Dat houdt onder andere in dat er regelmatig wordt geëvalueerd of deze doelen worden gehaald. En dat de schoolleiding het bestuur informeert over de inzichten vanuit het stelsel van kwaliteitszorg.

In ons [kwaliteitszorgplan](#) staat beschreven hoe we zorgdragen voor een goede kwaliteit op WestWijs.

## Bijlage IV: Overige wettelijke vereisten

Voor het beleid gericht op overige wettelijke vereisten verwijzen wij naar beleid op stichtingsniveau en naar onze schoolgids. In de laatste staat ons beleid gericht op sponsoring beschreven. [Praktische informatie - Stichting Catent verzorgt basisonderwijs regio Zwolle](#)



## Formulier: Instemming met schoolplan

School: Basisschool WestWijs

Adres: Papaverweg 57

Postcode/plaats: 8042 ED Zwolle

---

### Verklaring

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van 01-01-2023 t/m 31-12-2026 geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR

Zwolle

Datum: .....

Naam Secretaris: .....

Handtekening: .....