Samen verder groeien met Prisma

Schoolplan 2023-2027

Addendum juli 2026



Stichting Prisma Almere

De Verwondering

Instemming en advies Team	27 augustus 2026
Advies Medezeggenschapsraad	27 augustus 2026
Goedkeuring door College van Bestuur	22 september 2026
Vaststelling door Directeur	29 september 2026

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 3
Samen verder groeien 4
Inleiding 4
Leeswijzer 4
Herformulering doelen schoolplan 6
AMBITIE 1 6
Doel 1 – Eenduidige basiskwaliteit zichtbaar in het dagelijks handelen 6
Doel 2 – Rekenen: van stevige basis naar streefniveau 1S als standaard 9
Doel 3 – kwaliteit en samenhang van het onderwijs 11
AMBITIE 2 13
Doel 4 – Samen verantwoordelijk 13
Doel 5 – Professionele feedbackcultuur en hoge verwachtingen 15
AMBITIE 3 16
Doel 6 – Kwaliteit borgen in een veranderende organisatie 16
Aanvullende beschrijving Personeelsbeleid en professionele ontwikkeling (Prisma-breed) 18
Sponsoring 20
Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding 20
Jaarplanning schoolontwikkeling 2026-2027 21

Samen verder groeien

De verwondering werkt aan een stevige basis Addendum Schoolplan De Verwondering 2023 - 2027

Inleiding

Dit addendum op het schoolplan is een aanvulling op het Strategisch Beleidsplan (SBP) van Stichting Prisma. Het bestaande schoolplan en het SBP blijven volledig van kracht. In dit addendum brengen we meer focus en concretisering aan voor de komende periode. Daarmee sluiten we aan bij de ontwikkeling van Prisma, de herstelopdrachten van de onderwijsinspectie en de ontwikkelbehoeften van de school.

De komende periode werken we binnen Prisma verder aan een sterke basis voor goed onderwijs. Daarbij richten we ons op:

- goede onderwijskwaliteit in een veilige leeromgeving;
- sterke professionals in een lerende organisatie;
- en een gezonde en goed georganiseerde ondersteuning van de school.

Met dit addendum maken we concreet wat dit betekent voor onze school. We beschrijven niet alleen wat we willen bereiken, maar ook welk gedrag, welke werkwijzen en welke ondersteuning daarbij horen. Zo werken we doelgericht aan verbetering van ons onderwijs en aan de ontwikkeling van leerlingen, medewerkers en organisatie. Daarbij stellen we steeds de volgende vragen:

- Wat doen we concreet anders in de praktijk?
- Hoe wordt dit zichtbaar, merkbaar en meetbaar?
- Welke ondersteuning helpt ons om deze ontwikkeling te realiseren?
- Wat willen we leren en bereiken?

Deze werkwijze vraagt om gezamenlijk eigenaarschap van schoolleiding, medewerkers en teams. Samen werken we aan een professionele kwaliteitscultuur waarin leren, samenwerken en verbeteren centraal staan.

Leeswijzer

In dit addendum werkten we de doelen uit die passen bij de ontwikkelfase van de school en bij de gezamenlijke koers van Prisma. De doelen zijn gekoppeld aan drie centrale thema's:
1. goede onderwijskwaliteit in een veilige onderwijsomgeving;
2. sterke professionals in een lerende organisatie;
3. een gezonde en goed georganiseerde ondersteuning van de school.

Per doel zijn:
- concrete doelen beschreven;
- merkbare en meetbare indicatoren opgenomen;
- voorbeelden van gewenst gedrag uitgewerkt;
- en passende supports (ondersteunende acties en afspraken) toegevoegd.

Naast de concrete uitwerking van de ambities en de doelen, is er een passage toegevoegd met een beschrijving van het personeelsbeleid, professionele ontwikkeling en hoe dit handen en voeten krijgt.

De school gebruikt dit addendum om gericht te werken aan kwaliteitsontwikkeling en om zichtbaar te maken welke stappen worden gezet in de praktijk. Daarmee biedt het document richting aan het team, inzicht voor de medezeggenschapsraad en onderbouwing voor de onderwijsinspectie.

Herformulering doelen schoolplan

AMBITIE 1

Bij Stichting Prisma wordt kwalitatief goed onderwijs gegeven vanuit een hoge verwachting in een rijke leeromgeving. We hebben de basis op orde.

De scholen van Stichting Prisma voldoen aantoonbaar aan de basiskwaliteit voor kwalitatief goed onderwijs. Zij bieden een veilige, stabiele en voorspelbare leeromgeving waar kinderen duurzaam tot ontwikkeling komen. De onderwijsvisie van Prisma, het kader van inspectie van het onderwijs en de Almeerse Norm voor basisondersteuning zijn hiervoor het uitgangspunt. Dit is zichtbaar in het handelen in de school.

Doel 1 – Eenduidige basiskwaliteit zichtbaar in het dagelijks handelen

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 vertalen alle leerkrachten actuele analyses van de ontwikkeling van hun leerlingen consequent naar doelgerichte keuzes in hun onderwijs. De gedeelde onderwijsvisie en kwaliteitsafspraken zijn hierdoor zichtbaar in het dagelijks handelen. De blokplanning wordt daarbij gebruikt als professioneel instrument om het onderwijsaanbod, de instructie en de onderwijstijd af te stemmen op wat leerlingen nodig hebben. Hierdoor ontstaat meer eenduidigheid in de basiskwaliteit van het onderwijs en worden verschillen tussen groepen kleiner.

Door de ontwikkeling van leerlingen systematisch te volgen, onderwijsbehoeften te analyseren en het aanbod hierop af te stemmen, werken we aan een ononderbroken ontwikkeling van leerlingen. In de overdracht en bij overgangsmomenten sluiten we aan bij wat leerlingen al beheersen en wat zij vervolgens nodig hebben.

Binnen De Verwondering vormen pedagogisch en didactisch handelen samen de basis voor een veilige en stimulerende leeromgeving. Leerkrachten zorgen voor structuur, voorspelbaarheid en een positief pedagogisch klimaat en stemmen instructie, aanbod, begeleiding en ondersteuning af op de ontwikkeling en onderwijsbehoeften van leerlingen. Door leerlingen actief te betrekken bij hun leerproces en hoge verwachtingen uit te spreken, worden zij uitgedaagd om zich verder te ontwikkelen.

Meetbaar

- Het percentage geobserveerde lessen waarin de afgesproken kwaliteitskenmerken uit de Verwonderwijzers zichtbaar zijn, stijgt aantoonbaar ten opzichte van de nulmeting.
- In minimaal 87,5% van de beoordeelde blokplanningen is de relatie tussen analyse, onderwijsbehoefte en concrete onderwijskeuze zichtbaar.
- In minimaal 87,5% van de beoordeelde blokplanningen zijn concrete aanpassingen in aanbod, instructie, tijd of ondersteuning én een checkmoment opgenomen wanneer de analyse daar aanleiding toe geeft.

- De verschillen tussen groepen in de afgesproken kenmerken van basiskwaliteit nemen gedurende het schooljaar aantoonbaar af.

Merkbaar

- Leerlingen weten wat zij leren en kunnen het doel van hun leren steeds beter benoemen.
- Leerlingen krijgen binnen de groep onderwijs dat beter aansluit bij wat zij al beheersen en wat zij nog nodig hebben.
- Er is meer ruimte voor passende ondersteuning en uitdaging binnen de groep.
- Leerlingen ervaren meer structuur en voorspelbaarheid.
- Leerkrachten kunnen hun keuzes in aanbod, instructie en onderwijstijd beargumenteren vanuit actuele leerlinginformatie.
- De basiskwaliteit is herkenbaar in verschillende groepen, zonder dat het onderwijs overal hetzelfde hoeft te zijn.
- Naast de basisondersteuning wordt aanvullende ondersteuning voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften geboden. De mogelijkheden en grenzen zijn beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP) dit is te vinden in de schoolgids.

Te oefenen gedrag

- Als wij een nieuw blok voorbereiden, dan selecteren en duiden wij relevante informatie uit toetsgegevens, observaties en eerdere evaluaties en bepalen wij wat dit betekent voor het komende onderwijs.
- Als uit onze analyse blijkt dat leerlingen extra tijd, instructie, materiaal, een andere aanpak of juist minder instructie nodig hebben, dan vertalen wij dit naar een concrete aanpassing in de blokplanning.
- Als wij tijdens een les bewust afwijken van het reguliere aanbod, dan kunnen wij uitleggen welke leerlinginformatie of observatie aan deze keuze ten grondslag ligt.
- Als wij een aanpassing in ons onderwijs hebben gepland, dan controleren wij op een afgesproken moment of deze het gewenste effect heeft en stellen wij ons onderwijs zo nodig bij.

Supports

- Twee rondes collegiale consultatie met de kijkwijzers.
- Bespreking van blokplanningen en analyses in de bouw.
- Coaching en lesbezoeken door IB/directie/starterscoach/externen.
- Gezamenlijke bespreking van school- en groepsanalyses.
- Verwonderwijzers en kijkwijzers zijn actueel en gemakkelijk beschikbaar.
- De Verwonderwijzer NT2 biedt een gezamenlijke werkwijze voor het volgen van de taalontwikkeling, het differentiëren in instructie en het plannen van extra ondersteuning. De ParnasSys-leerlijnen (en evaluaties van het activiteitenboek worden in groep 1-2 gebruikt om vervolgstappen in het aanbod te bepalen.
- Het stoplichtmodel is direct gekoppeld aan de blokplanning.

- De checklist/kijkwijzer voor analyse en blokplanning is beschikbaar bij het planningsproces.
- Alleen informatie die bijdraagt aan begrijpen, plannen, uitvoeren of evalueren wordt vastgelegd.
- Vaste momenten voor analyse, blokplanning en evaluatie zijn opgenomen in de jaarplanning.
- Checkmomenten worden zichtbaar vastgelegd.

Doel 2 – Rekenen: van stevige basis naar streefniveau 1S als standaard

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 behaalt 100% van de leerlingen het fundamentele niveau 1F en behaalt minimaal 55% van de leerlingen het streefniveau 1S voor rekenen op de IEP Doorstroomtoets. Om deze ambitie te realiseren versterken we het rekenonderwijs vanuit een stevige basis, met nadruk op inzichtelijk, probleemoplossend en functioneel rekenen. Leerlingen leren rekenvaardigheden niet alleen uitvoeren, maar ook begrijpen, verwoorden, toepassen en flexibel inzetten.

Meetbaar

- 100% van de leerlingen behaalt 1F voor rekenen op de IEP Doorstroomtoets.
- Minimaal 55% van de leerlingen behaalt 1S voor rekenen op de IEP Doorstroomtoets.
- De huidige groep 7 ontwikkelt zich van 41% naar minimaal 55% 1S en van 90% naar 100% 1F.
- Bij minimaal 80% van de geobserveerde rekenlessen zijn de afgesproken kenmerken van inzichtelijk, probleemoplossend en functioneel rekenen zichtbaar.
- Bij minimaal 87,5% van de beoordeelde blokplanningen rekenen en activiteitenboeken (onderdeel rekenen groep 1-2) is zichtbaar hoe analyse heeft geleid tot een concrete onderwijskeuze.

Merkbaar

- Leerlingen beheersen de fundamentele rekenvaardigheden en kunnen deze functioneel toepassen.
- Leerlingen begrijpen wat zij doen en kunnen hun strategie verwoorden en onderbouwen.
- Leerlingen kunnen verschillende oplossingsstrategieën onderzoeken en vergelijken.
- Leerlingen worden uitgedaagd om te redeneren en rekenkennis toe te passen in betekenisvolle situaties.
- Sterke rekenaars krijgen passend aanbod om zich verder te ontwikkelen.
- Leerkrachten gebruiken rijke rekenvragen en stemmen instructie, oefentijd en aanbod af op de onderwijsbehoeften van leerlingen.

Te oefenen gedrag

- Als wij een rekenles voorbereiden, dan plannen wij minimaal één rijke rekenvraag of probleemopdracht die leerlingen uitdaagt om te redeneren, een strategie te verwoorden of verschillende oplossingsmogelijkheden te onderzoeken.
- Als een leerling een rekenopgave heeft opgelost, dan vragen wij naast het antwoord ook naar de gekozen strategie en de redenering.
- Als uit onze analyse blijkt dat leerlingen een rekendoel onvoldoende beheersen, dan passen wij de volgende blokplanning aantoonbaar aan in instructie, oefentijd, materiaal, herhaling of aanbod.
- Als het methodeaanbod niet aansluit bij wat leerlingen nodig hebben, dan wijken wij daar beredeneerd van af en kunnen wij deze keuze onderbouwen.

- Als een leerling een rekendoel beheerst, dan bepalen wij bewust of extra inoefening, verdieping of verrijking nodig is.

Supports

- Scholing Met Karakter voor de klas voor groep 5-8.
- Scholing rekenen/OGO voor groep 1-2.
- Gerichte lesbezoeken en coaching.
- Uitwisseling van rekenpraktijken binnen en tussen bouwen.
- IB (rekenspecialist)/directie/starterscoach/externen als ondersteuning.
- Beschikbaar concreet en rijk rekenmateriaal.
- Structurele analyse van Boom-opbrengsten, referentieniveaus en Parnassys leerlijn. Deze analyse is gekoppeld aan de blokplanning/het activiteitenboek.
- Potentiegroep 1S en 1F doelgericht in kaart brengen en bepalen welk aanbod nodig is.

Doel 3 – kwaliteit en samenhang van het onderwijs

In schooljaar 2026-2027 ontwikkelen we ons verder van betekenisvolle activiteiten naar doelgerichte, samenhangende onderwijsreeksen. OGO, taal, lezen, schrijven, spel, onderzoek en rekenen (groep 1-2) zijn hierin met elkaar verbonden. De kerndoelen en ontwikkeling van leerlingen blijven leidend, terwijl de betekenisvolle praktijk de context biedt waarin leerlingen actief leren, onderzoeken, communiceren en verantwoordelijkheid nemen.

We werken aan een samenhangende ontwikkeling van groep 1 tot en met 8. De ontwikkeling van leerlingen en de kerndoelen vormen daarbij de basis voor het aanbod. Binnen en tussen de groepen bouwen onderwijsreeksen voort op wat leerlingen al hebben geleerd en bereiden zij voor op een volgende stap. In groep 5-8 werken we daarbij verder aan het trechteren van de sociaal-culturele praktijken naar een kerndoeldekkend aanbod.

Burgerschap is verweven in ons dagelijks onderwijs en krijgt onder andere vorm binnen sociaal-culturele praktijken, thema's, onderzoek, gesprekken en reflectie. Leerlingen oefenen hierbij met samenwerken, verantwoordelijkheid nemen, keuzes maken, luisteren naar verschillende perspectieven en deelnemen aan de gemeenschap. De verdere uitwerking en monitoring van burgerschap zijn beschreven in het *Onderwijsplan Burgerschap van De Verwondering*.

Meetbaar

- De onderwijsreeksen laten gedurende het schooljaar een aantoonbare ontwikkeling zien in samenhang en doelgerichtheid.
- In de beoordeelde onderwijsreeksen is zichtbaar hoe taal, lezen en schrijven functioneel verbonden zijn aan de betekenisvolle praktijk.
- Uit observaties en collegiale gesprekken blijkt gedurende het schooljaar groei in het doelgericht inzetten van betekenisvolle praktijken, taalinteractie, lezen en schrijven.

Merkbaar

- Leerlingen zijn actief en betrokken bij betekenisvolle activiteiten.
- Leerlingen gebruiken taal om te denken, te onderzoeken en kennis te delen.
- Leerlingen lezen en schrijven met een functioneel doel en een echte aanleiding.
- Leerlingen leggen verbanden tussen wat zij lezen, schrijven, onderzoeken en ervaren.
- Leerkrachten kunnen benoemen welke leerdoelen centraal staan en hoe activiteiten daaraan bijdragen.
- Leerkrachten verbinden betekenisvolle contexten doelgericht aan taal, lezen en schrijven.
- Onderwijsactiviteiten bouwen logisch op elkaar voort.

Te oefenen gedrag

- Als wij een betekenisvolle praktijk of reeks ontwerpen, dan bepalen wij vooraf welke ontwikkeling en leerdoelen centraal staan.

- Als leerlingen binnen een betekenisvolle praktijk werken, dan creëren wij bewust situaties waarin zij spreken, luisteren en nieuwe taal gebruiken.
- Als leerlingen informatie nodig hebben, dan zetten wij lezen functioneel in en begeleiden we hen bij het begrijpen en gebruiken van de informatie.
- Als leerlingen iets willen vastleggen, onderzoeken, uitleggen of delen, dan zetten wij schrijven functioneel in.
- Als wij een lees- of schrijfactiviteit inzetten binnen een SCP of spelverhaal, dan kunnen wij benoemen welk taal-, lees- of schrijfdoel we ermee nastreven.

Supports

- Vervolgscholing en coaching Zin in Lezen voor groep 1-4.
- Teach-the-teacher en gerichte lesbezoeken.
- HOREB, activiteitenboeken, vierveldenmodel en driefasenmodel.
- Verdere ontwikkeling van taal, lezen en schrijven binnen SCP-en in groep 5-8.
- Kerndoelen en leerlijnen als basis voor het aanbod.
- Gezamenlijke voorbereiding en uitwisseling van goede voorbeelden.
- Collegiale consultatie en observaties.
- OGO-specialisten en OGO-e-learning.
- Verwonderwijzers en andere schoolbrede kwaliteitsafspraken.

AMBITIE 2

In Prisma is de basis op orde met professionals in een lerende en een realiserende omgeving.

Professionals binnen Prisma handelen vanuit een gedeelde visie op leren, gedrag en het organiseren van leren. Vanuit deze visie werken we doelgericht aan sterk professioneel handelen en aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van ons onderwijs en onze organisatie. Daarbij zoeken we bewust naar een goede balans tussen leren en realiseren en krijgt ontwikkeling betekenis in zichtbaar handelen en merkbare resultaten in de praktijk.

De visie van Prisma op Goed Werk *inspireert professionals om hun vakmanschap excellent, ethisch en energiek vorm te geven. We hebben hoge verwachtingen van onze medewerkers en creëren vanuit goed werkgeverschap de voorwaarden om hen optimaal tot ontwikkeling te laten komen. Professionele ontwikkeling zien we als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerkers, teams, scholen en organisatie.*

Binnen Prisma versterken scholen en bestuur elkaar door professionele samenwerking, kennisdeling en gezamenlijke ontwikkeling. Daarbij zetten we onder andere netwerken, intervisie en professionele leergemeenschappen in. Voor lesgevende professionals hanteren we een gedeeld en herkenbaar beeld van kwalitatief goed leerkrachthandelen. Dit vertalen we naar concrete, merkbare en meetbare kwaliteitsdoelen, zodat professionals weten wat van hen verwacht wordt en hoe zij zich verder kunnen ontwikkelen.

De personele inzet wordt op De Verwondering afgestemd op de onderwijskundige ambities van De Verwondering. Daarbij zetten we gericht personele capaciteit in voor onder andere startersbegeleiding, leesondersteuning, begeleiding van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, professionalisering en de begeleiding van studenten. De concrete inzet en taakverdeling worden jaarlijks vastgelegd in het werkverdelingsplan.

Doel 4 – Samen verantwoordelijk

In schooljaar 2026-2027 versterken we het gedeelde eigenaarschap binnen de school. Teamleden nemen binnen hun bouw en school actief verantwoordelijkheid voor onderwijsontwikkeling, gemaakte afspraken en gezamenlijke schooldoelen. De bouw is daarbij een belangrijke plek waar afspraken worden gemaakt, uitgevoerd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Meetbaar

- Iedere bouw werkt met concrete bouwdoelen en evalueert deze minimaal drie keer per jaar.
- Bij bouwafspraken is zichtbaar welke acties zijn uitgevoerd, welke vervolgstappen nodig zijn en wie daarvoor verantwoordelijkheid neemt.

Merkbaar

- Vraagstukken worden gezamenlijk opgepakt.
- Collega's spreken elkaar aan op afspraken.
- Bouwvergaderingen leiden tot gezamenlijke besluiten en acties.
- Collega's helpen elkaar actief.
- Leerlingen ervaren eenduidigheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Te oefenen gedrag

- Als een vraagstuk binnen onze bouw speelt, dan pakken we dit gezamenlijk op en spreken we af wie welke vervolgstap neemt.
- Als we een afspraak maken, dan leggen we vast wat, wie en wanneer.
- Als een afspraak niet wordt nagekomen, dan bespreken we dit en bepalen we samen het vervolg.
- Als een collega ondersteuning nodig heeft, dan bieden we actief hulp.

Supports

- Bouwstructuur.
- Vaste overlegmomenten.
- Bouwdoelen.
- Tussenevaluaties.
- Collegiale ondersteuning.
- Mentorentraining.
- Starterscoach/schoolopleider.

Doel 5 – Professionele feedbackcultuur en hoge verwachtingen

In schooljaar 2026-2027 ontwikkelen we een professionele feedbackcultuur waarin leerkrachten elkaar doelgericht observeren, feedback geven en ontvangen en deze feedback gebruiken om hun handelen verder te ontwikkelen. Vanuit gezamenlijke kwaliteitsafspraken spreken we elkaar aan op hoge verwachtingen en de kwaliteit van het onderwijs.

Meetbaar

- Iedere leerkracht neemt minimaal twee keer per jaar deel aan een collegiale observatie/consultatie.
- Iedere observatie leidt tot minimaal één concreet leerpunt of actiepunt.
- Iedere leerkracht heeft minimaal één professioneel ontwikkeldoel dat gedurende het jaar wordt gevolgd.
- Kijkwijzers worden gebruikt als basis voor observatie en professionele dialoog.

Merkbaar

- Feedback is concreet, veilig en gericht op ontwikkeling.
- Collega's spreken elkaar aan.
- Successen en ontwikkelpunten worden gedeeld.
- Hoge verwachtingen zijn zichtbaar in taal en handelen.
- Leerlingen ervaren dat hun leerkrachten hoge verwachtingen van hen hebben.

Te oefenen gedrag

- Als wij observeren, dan beschrijven we concreet gedrag en het effect daarvan.
- Als wij feedback ontvangen, dan onderzoeken we wat deze feedback betekent voor ons handelen.
- Als we afwijkingen van gezamenlijke afspraken zien, dan spreken we elkaar professioneel aan.
- Als een ontwikkelpunt naar voren komt, dan vertalen we dit naar een concreet actiepunt.

Supports

- Collegiale consultatie.
- Kijkwijzers.
- Klassenbezoeken.
- Coaching.
- Professionele dialoog.
- Bouw- en teamoverleg

AMBITIE 3

In Prisma is de basis op orde met integraal HR- en financieel beleid, ondersteund door een goed georganiseerd stafbureau.

De organisatie van Prisma is bestuurbaar en in control, doordat de HR-processen, de financiële sturing en de bedrijfsvoering als geheel op orde zijn en in samenhang functioneren. Stichting Prisma realiseert financieel gezonde, veilige en toekomstbestendige scholen, waarbij beleidskeuzes aantoonbaar bijdragen aan onderwijskwaliteit, goed werkgeverschap, continuïteit en een stabiele leer- en werkomgeving.

Het stafbureau biedt daarbij professionele, duidelijke en proactieve ondersteuning en functioneert als een deskundig expertisehuis dat directeuren ondersteunt, adviseert en ontzorgt. Door heldere kaders, betrouwbare managementinformatie en integrale samenwerking kunnen directeuren HR-, kwaliteits-, organisatorische en financiële vraagstukken vertalen naar de schoolpraktijk en zich richten op hun pedagogische en onderwijskundige opdracht.

Vanuit de portefeuilles HR, financiën, onderwijskwaliteit en bedrijfsvoering werken we integraal aan thema's zoals formatie, begroting, strategische personeelsplanning, digitalisering, informatiebeveiliging, professionalisering, goed werkgeverschap en duurzame organisatieontwikkeling. Dit werkt ook door in ons systeem van kwaliteitszorg.

Doel 6 – Kwaliteit borgen in een veranderende organisatie

In schooljaar 2026-2027 versterken we de borging van belangrijke werkwijzen, afspraken en kwaliteitsstandaarden, zodat nieuwe en zittende medewerkers weten wat binnen De Verwondering wordt verwacht en de kwaliteit van het onderwijs minder afhankelijk is van individuele medewerkers.

Meetbaar

- Nieuwe medewerkers doorlopen een actueel inwerktraject met maatje/starterscoach.
- Voor belangrijke schoolbrede werkwijzen zijn actuele en vindbare kwaliteitskaarten, afspraken of procedures beschikbaar.
- Nieuwe medewerkers kunnen de belangrijkste schoolafspraken benoemen en toepassen.
- Belangrijke werkwijzen worden minimaal jaarlijks geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd.
- Bij taak- of personele wisselingen vindt een passende overdracht van kennis, afspraken en verantwoordelijkheden plaats.

Merkbaar

- Leerlingen ervaren continuïteit en voorspelbaarheid.
- Nieuwe collega's kunnen snel aansluiten.
- De kwaliteit is minder afhankelijk van individuele medewerkers.

- Schoolontwikkeling wordt voortgezet bij personele wisselingen.

Te oefenen gedrag

- Als wij een belangrijke werkwijze ontwikkelen of wijzigen, dan leggen we deze vast op een vindbare plek.
- Als een nieuwe collega start, dan nemen we de belangrijkste afspraken actief door en verbinden deze aan de praktijk.
- Als een werkwijze niet meer aansluit, dan signaleren en bespreken we dit.
- Als een taak wordt overgedragen, dan dragen we ook de relevante kennis en afspraken over.
- Als een werkwijze essentieel is voor kwaliteit, dan zorgen we dat deze niet afhankelijk is van één persoon.

Supports

- Verwonderwijzers.
- Kijkwijzers.
- Inwerkplan.
- Maatje.
- Starterscoach.
- Centrale vindplek voor afspraken.
- Heldere taak- en rolverdeling.
- Structurele evaluatie van schoolafspraken.

Aanvullende beschrijving Personeelsbeleid en professionele ontwikkeling (Prisma-breed)

Binnen Prisma zien wij de kwaliteit van onze medewerkers als een bepalende factor voor de kwaliteit van het onderwijs aan onze leerlingen. Daarom verbinden wij het personeelsbeleid nadrukkelijk aan de ambities uit de Koers van Prisma, de ontwikkeling van onderwijskwaliteit en de verdere professionalisering van de organisatie. Goed onderwijs vraagt om professionals die vakbekwaam, betrokken en ontwikkelingsgericht zijn en die samen verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van leerlingen en de organisatie als geheel. Professionalisering wordt concreet gemaakt in ambitie 2 van dit addendum en de uitwerking daarvan in het bestuurlijk jaarplan '26-'27.
Het personeelsbeleid van Prisma is gericht op het versterken van vakmanschap, professionele samenwerking, duurzame inzetbaarheid en leiderschap op alle niveaus van de organisatie, met oprechte aandacht voor de mens achter de professional. Daarbij werken wij vanuit de principes van richting, ruimte en rekenschap: heldere gezamenlijke doelen, professionele ruimte voor scholen en medewerkers én een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor kwaliteit en ontwikkeling.

Het personeelsbeleid maakt integraal onderdeel uit van het stelsel van kwaliteitszorg binnen Prisma. Op basis van analyses van onderwijskwaliteit, personeelsontwikkeling en maatschappelijke ontwikkelingen worden bovenschoolse prioriteiten vastgesteld. Deze worden vertaald naar schoolontwikkeling, professionalisering en ondersteuning van teams en leidinggevenden. Daarbij gaat het onder andere om de versterking van basisvaardigheden, didactisch handelen, inclusiever onderwijs, burgerschap, kwaliteitszorg, pedagogisch handelen en leiderschap. We versterken daarbij het planmatig werken met een pdca-cyclus. De uitwerking van integraal personeelsbeleid wordt concreet gemaakt in ambitie 3 van dit addendum en de uitwerking daarvan in het bestuurlijk jaarplan '26-'27.
Prisma stimuleert een professionele kwaliteitscultuur waarin leren van en met elkaar centraal staat. Daarbij werken we gericht aan balans tussen leren en realiseren. Via de Prisma Academie, professionele leergemeenschappen, bovenschoolse netwerken, coaching, audits en gezamenlijke ontwikkeltrajecten werken medewerkers en leidinggevenden continu aan hun professionele ontwikkeling. Daarbij wordt bewust ingezet op kennisdeling, samenwerking tussen scholen en het versterken van collectieve expertise binnen de organisatie.
Prisma bewaakt actief de bekwaamheid en bevoegdheid van medewerkers en stimuleert voortdurende professionele ontwikkeling die aansluit bij zowel de ambities van de organisatie als de professionele ambities en ontwikkelbehoeften van de medewerker, passend bij de ondersteuningsbehoeften van leerlingen. De organisatie investeert in begeleiding van startende medewerkers, ontwikkeling van talent, doorgroeimogelijkheden en leiderschapsontwikkeling. Ook wordt actief gewerkt aan strategische personeelsplanning en het behouden van medewerkers voor de organisatie. Daarbij hebben wij oog voor zowel de professionele ontwikkeling als het welzijn van de medewerker.

In een context van leraren- en schoolleiderstekorten vraagt dit om bewuste keuzes in opleiding, ondersteuning, mobiliteit en inzet van personeel. Prisma werkt daarom actief samen met onderwijspartners in Almere en de regio binnen Flevowijs, de onderwijsregio, aan gezamenlijke arbeidsmarktvraagstukken en de versterking van het opleiden van professionals. Daarbij wordt

onder andere samengewerkt op thema's als instroom van nieuwe medewerkers, anders organiseren van onderwijs, opleiden in de school en het duurzaam behouden en ontwikkelen van medewerkers voor het onderwijs.
De ontwikkeling van medewerkers en teams wordt cyclisch gevolgd en geëvalueerd via de kwaliteitszorg- en gesprekkencyclus van Prisma. Daarbij wordt gekeken naar zowel kwalitatieve als kwantitatieve indicatoren, zoals de kwaliteit van het didactisch handelen, onderwijsresultaten, professionele ontwikkeling, samenwerking, medewerkerstevredenheid, duurzame inzetbaarheid en de kwaliteit van ondersteuning aan leerlingen. Op basis van deze evaluaties worden waar nodig doelen, ondersteuning en professionalisering bijgesteld.

Vanuit de Koers van Prisma werken wij zo aan een organisatie waarin goed onderwijs, goed werkgeverschap, het versterken van vakmanschap en werkplezier hand in hand gaan en waarin professionals gezamenlijk bouwen aan duurzaam kwalitatief onderwijs voor iedere leerling.

Sponsoring

Sponsoring

De Verwondering gaat zorgvuldig en transparant om met sponsoring en andere financiële bijdragen. Sponsoring is alleen toegestaan wanneer deze past bij de waarden en doelstellingen van de school en de onafhankelijkheid van het onderwijs niet in het gedrang brengt. Hierbij volgen wij de afspraken uit het Sponsorconvenant Primair Onderwijs 2025-2029. De school ontvangt geen structurele sponsorbijdragen van bedrijven of organisaties. Activiteiten waarbij leerlingen zelf geld inzamelen voor een goed doel passen binnen onze burgerschapsopdracht. De MR wordt betrokken bij het sponsorbeleid en heeft instemmingsrecht bij eventuele sponsorovereenkomsten.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding

Bij de samenstelling van de schoolleiding kijken we naar de kwaliteiten, ervaring en geschiktheid van kandidaten. We vinden het belangrijk dat iedereen gelijke kansen krijgt bij de invulling van leidinggevende functies. Op dit moment bestaat het managementteam van De Verwondering volledig uit vrouwen.

Jaarplanning schoolontwikkeling 2026-2027

De bouwen plannen zelf gedurende het jaar in: blokplanningmomenten, themavoorbereiding 5-8, eigen doelen.

Maand	Basiskwaliteit	Rekenen	OGO / Zin in Lezen	Professionele cultuur
Augustus	Startgesprekken. Bespreken addendum en bouwdoelen. Actualiseren blokplanningen.	Herhaling rijke rekenvragen.	Jaarplanning SCP's en thema's. Bijeenkomst over verwachtingen schooljaar 26-27	Samenwerking bespreken, taakverdeling bouwen. Studenten en mentoren koppelen. Ouder-informatiemomenten
September	Startgesprekken, Klassenbezoeken gericht op start van het jaar. (Pedagogisch klimaat). Checklist blokplanningen. Studiedag schrijven van teksten (5-8)	Rekendoelen zichtbaar in (online) blokplanningen. Lesbezoeken rekenen Met Karakter voor de klas (MKVDK)	Studiedag Zin in Lezen. Teach the teacher – Zin in Lezen	Bouwvergaderingen volgens nieuwe structuur. Teambuilding. Tijdcapsule maken.
Oktober	Collegiale consultaties ronde 1 in andere groep (KEK)	Training 1 - MKVDK	Scholingsbijeenkomst 1 en 2 Zin in Lezen 1-4 Gezamenlijke voorbereiding SCP-en.	Feedbackmoment in bouw. Collegiale consultaties. Groepsbesprekingen met bouw.
November	1e tussenevaluatie bouwdoelen.	Evaluatie hoofdrekenen en potentiegroep.	Reflectiebijeenkomst De Activiteit. Groepsbezoeken ronde 1 De Activiteit. Teach the teacher – Zin in Lezen	Evaluatie eigenaarschap en bouwafspraken.
December	Actualiseren Verwonderwijzers indien nodig.	Uitwisseling goede rekenpraktijken. Startbijeenkomst rekenen en wiskunde 1-2 Training 2 - Met Karakter voor de klas	Borging rijke taalomgeving. Scholingsbijeenkomst 3 Zin in Lezen 1-4 Tussenevaluatie met De Activiteit	Informele teamverbinding.
Januari	Middenanalyse schoolontwikkeling.	Lesbezoeken rekenen MKVDK	Scholingsbijeenkomst Zin in Lezen.	Collegiale consultaties.
Februari	2e tussenevaluatie bouwdoelen. Analyse opbrengsten BOOM.	Analyse rekenresultaten. Presentatiebijeenkomst rekenen/wiskunde De Activiteit Training 3 - MKVDK	Evaluatie SCP's en doorgaande lijnen.	Feedback op samenwerking binnen bouwen.
Maart	Klassenbezoeken gericht op OP0-OP3.	Groepsbezoeken MKVDK KEK-dagen	Teach the teacher Zin in Lezen. KEK-dagen	Mentorentraining

Maand	Basiskwaliteit	Rekenen	OGO / Zin in Lezen	Professionele cultuur
April	Voorbereiding eindevaluatie.	Uitwisseling rekenlessen tussen bouwen. Training 4 - Met Karakter voor de klas	Gezamenlijke voorbereiding SCP's 2027-2028. Scholingsbijeenkomst 4 Zin in Lezen 1-4	Studiedag analyses. Evaluatie bouwstructuur.
Mei	Collegiale consultaties	Analyse 1S-doelstellingen. Bijeenkomst rekenen	Borging afspraken activiteitenboeken/HOREB. Groepsbezoeken ronde 3 De Activiteit Evaluatie scholing De Activiteit en Zin in Lezen.	Voorbereiding nieuwe taakverdeling.
Juni	Eindevaluatie schooldoelen en bouwdoelen.	Evaluatie scholing rekenen.		Evaluatie eigenaarschap en feedbackcultuur. Aanleveren analyse eindopbrengsten. Werkverdelingsplan. Evaluatie tijdcapsule.
Juli	Jaarverslag en nieuwe jaarplanning.	Vaststellen vervolgacties.	Vaststellen vervolgacties.	Vaststellen vervolgacties.