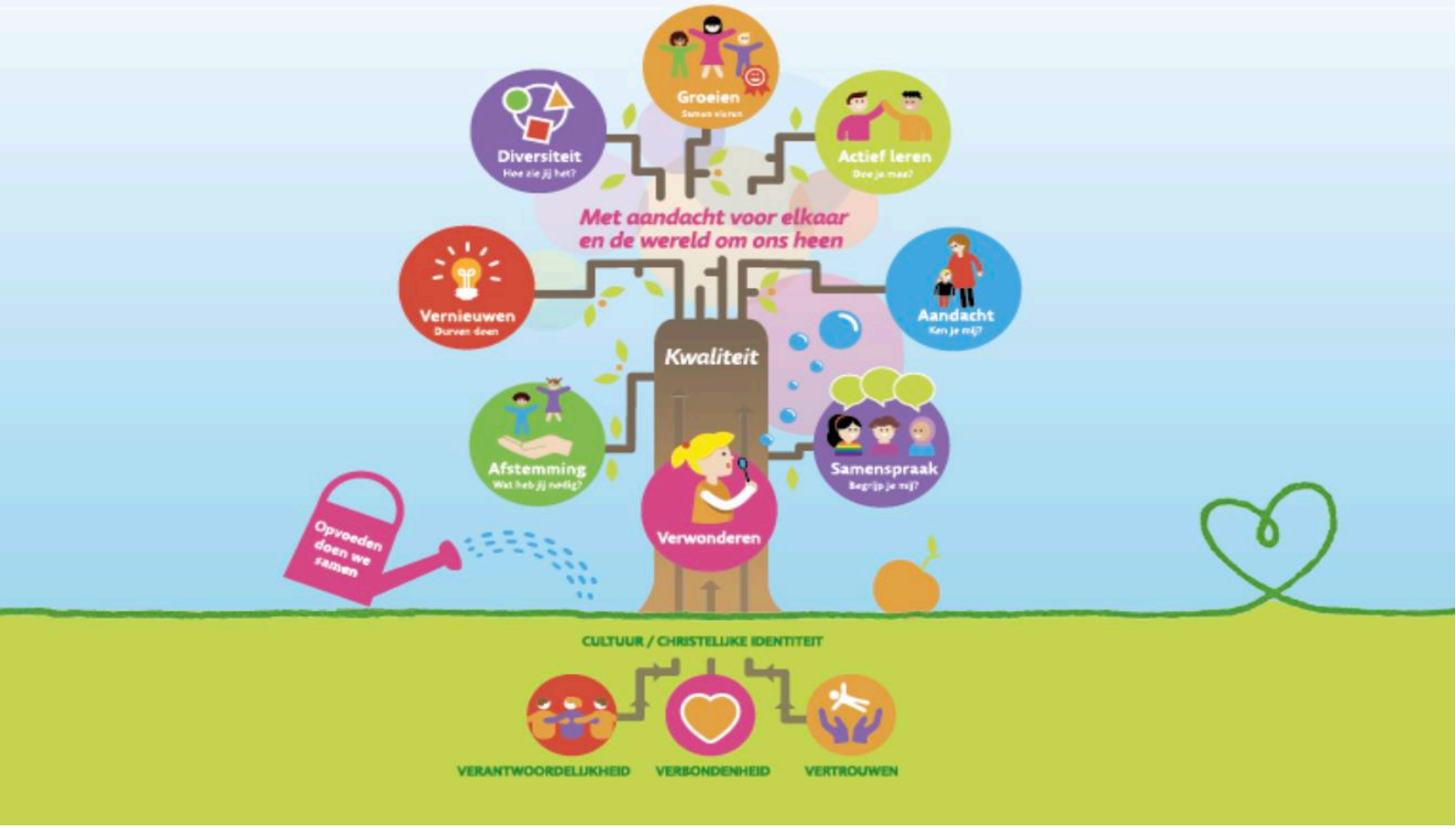
Samen verder groeien met Prisma

Schoolplan 2023-2027

Addendum juli 2026



Stichting Prisma Almere **De Windwijzer**

Instemming en advies Team	15 juni 2026
Advies Medezeggenschapsraad	20 augustus 2026
Goedkeuring door College van Bestuur	22 sept 2026
Vaststelling door Directeur	24 sept 2026

ö Ű ő Ÿ ƨ Ĭ ł .. Ÿ . G . D . ċ . 2 . IJ ..... O
É ċ ů IJ Ű Ш 2 IJ I Ĭ . IJ . I . Ш D . I . Ÿ . IJ . Ŕ . IJ . Ű ..... П
ö Ű ũ IJ . Ŕ . Ĭ . Ŕ . Ű . D ..... П
x IJ IJ ł ƽ . Ŕ . Ţ . Ă . IJ . I ..... П
y IJ I ŉ Ÿ I ů ƨ ũ IJ I Ŕ Ű D Ш . Ĭ . Ÿ . IJ . ũ . IJ . Ű . Ш . I . Ħ . ő . Ÿ . Ÿ . ũ . G . ũ . ċ . Ű ..... Σ
2 ~ z ö Ñ . ö . k . Ш . N ..... Σ
T Ÿ IJ ũ [illegible] ő Ÿ D Ŕ Ű D Ш 2 ċ Ű Ш Ĭ IJ Ш ť ƽ ċ ũ Ŕ ą IJ . Ŕ . ą . Ш . 2 . ċ . Ű . Ш . Ŕ . Ű . I . ą Σ I ƨ Ħ ą Ŕ
T Ÿ IJ ũ [illegible] J Ű IJ Ű a Ш ƽ IJ Ш 2 IJ I ł ą IJ I ť IJ Ű Ш Ĭ IJ Ш I IJ ť IJ Ű Ĥ ċ ł Ŕ ł Ш IJ Ű Ш
ċ ů Ĥ Ŕ ą Ŕ IJ . Ű . Ŕ . 2 . IJ . ċ . ƨ ..... Φ
T Ÿ IJ ũ [illegible] Ŕ Ű ő Ÿ ƨ Ĭ IJ ũ Ŕ Ţ ť IJ Ш ł ċ ů IJ Ű ő ċ Ű D Ш ą ƨ ł ł IJ Ű Ш ą ċ ċ ũ Я Ш ũ
Ħ I IJ ċ ą Ŕ IJ 2 IJ Ш 2 ċ ť ť IJ Ű Ш Ĥ Ŕ Ű Ű IJ Ű Ш . Ĥ . IJ . ł . ą . ċ . ċ . Ű . Ĭ . IJ . Ш . ą . ő . IJ . ů . N . ł Ш 2 I
2 ~ z ö Ñ . ö . k . Ш . Ξ ..... N O
T Ÿ IJ ũ [illegible] J [illegible] G I Ÿ ŉ IJ ł ł Ŕ Ÿ Ű IJ ũ IJ Ш ł Ħ . ő . Ÿ . Ÿ . ũ . Ħ . ƨ . ũ . ą . ƨ . ƨ . I . Ш . 2 . IJ . I . N Φ IJ I ť IJ
2 ~ z ö Ñ . ö . k ..... N P
T Ÿ [illegible] ƽ ċ ũ Ŕ ą IJ Ŕ ą Ш Ĥ Ÿ I D IJ Ű Ш Ŕ Ű Ш IJ IJ . Ű . Ш . 2 . IJ . I . ċ . Ű . Ĭ . IJ . I . IJ . Ű . Ĭ N P Ш Ÿ I D
2 ċ Ű 2 ƨ ũ ũ IJ Ű Ĭ IJ Ш Ĥ IJ ł Ħ ő I Ŕ Ţ 2 Ŕ Ű D Ш Â IJ I ł Ÿ Ű IJ IJ ũ ł [illegible] I . Ű . Ñ Ш IJ Ű Ш
é IJ I ƽ IJ I ť Ŕ Ű D Ш ċ Ĭ 2 Ŕ . IJ . ł . Ш . IJ . Ű . Ш . ŉ . IJ . IJ . Ĭ . Ĥ . ċ . Ħ . ť . Ш . ~ . Å ..... Ξ M

É ċ ů IJ Ű Ш ƨ IJ I Ť IJ I Ш Ŋ I Ÿ IJ Ŕ IJ Ű

Addendum Schoolplan De Verwondering 2023 ҭ2027

In een veilige, geborgen omgeving verzorgen wij daltononderwijs aan kinderen van 4 tot 12 jaar. Wij bieden goed taal- en rekenonderwijs en dagen onze leerlingen uit ook hun andere talenten te ontdekken. Zo groeien onze leerlingen uit tot zelfbewuste, creatieve schoolverlaters die met vertrouwen de stap naar het voortgezet onderwijs kunnen en willen zetten.

ö Ű ũ IJ Ŕ Ť Ŕ Ű Ŋ

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:

- ¶ Ŋ Ÿ IJ Ť IJ Ш Ÿ Ű Ť IJ I ƨ Ŕ Ţ ł ť ƨ ċ ũ Ŕ ɋ IJ Ŕ ɋ Ш Ŕ Ű Ш IJ IJ Ű Ш ƨ IJ Ŕ ũ Ŕ Ŋ IJ Ш ũ IJ
- ¶ ł ɋ IJ I ť IJ Ш Ɠ I Ÿ ћ IJ ł ł Ŕ Ÿ Ű ċ ũ ł Ш Ŕ Ű Ш IJ IJ Ű Ш ũ IJ I IJ Ű Ť IJ Ш Ÿ I Ŋ ċ Ű Ŕ
- ¶ IJ Ű Ш IJ IJ Ű Ш Ŋ IJ Ă Ÿ Ű Ť IJ Ш IJ Ű Ш Ŋ Ÿ IJ Ť Ш Ŋ IJ Ÿ I Ŋ ċ Ű Ŕ ł IJ IJ I Ť IJ Ш Ÿ Ű Ť IJ

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:

- ¶ ì ċ ɋ Ш Ť Ÿ IJ Ű Ш ƨ IJ Ш Ħ Ÿ Ű Ħ I IJ IJ ɋ Ш ċ Ű Ť IJ I ł Ш Ŕ Ű Ш Ť IJ Ш Ɠ I ċ ť ɋ Ŕ Ţ ť
- ¶ y Ÿ IJ Ш ƨ Ÿ I Ť ɋ Ш Ť Ŕ ɋ Ш Ă Ŕ Ħ ő ɋ Ĥ ċ ċ I Я Ш ů IJ I ť Ĥ ċ ċ I Ш IJ Ű Ш ů IJ IJ ɋ Ĥ
- ¶ ì IJ ũ ť IJ Ш Ÿ Ű Ť IJ I ł ɋ IJ ƨ Ű Ŕ Ű Ŋ Ш ő IJ ũ Ɠ ɋ Ш Ÿ Ű ł Ш Ÿ ů Ш Ť IJ Ă IJ Ш Ÿ Ű ɋ ƨ
- ¶ ì ċ ɋ Ш ƨ Ŕ ũ ũ IJ Ű Ш ƨ IJ Ш ũ IJ I IJ Ű Ш IJ Ű Ш Ĥ IJ I IJ Ŕ ť IJ Ű e

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.

x IJ IJ ł ƨ Ŕ Ţ Ă IJ I

In dit addendum werkten we de doelen uit die passen bij de ontwikkelfase van de school en bij Ť IJ Ш Ŋ IJ Ă ċ ů IJ Ű ũ Ŕ Ţ ť IJ Ш ť Ÿ IJ I ł Ш ƨ ċ Ű Ш Â I Ŕ ł ů ċ Ю Ш T IJ Ш Ť Ÿ IJ ũ IJ Ű Ш

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.

yIJ'ħ Ÿ l ů ƨ ű lŸ IJ Ŕ Ш Ő Ш Ÿ Ш Ġ ũ ċ Ű

2 ~ z ö Ñ ö k Ш N

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.

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 werken alle leerkrachten planmatig vanuit duidelijke, ambitieuze leerdoelen en succescriteria en maken zij deze zichtbaar voor leerlingen.
Wordt het EDI/GRIMM-model herkenbaar en doelgericht toegepast in de instructielessen, waarbij leerkrachten bewust keuzes maken in instructie, inoefening, verwerking en afstemming;
Stemmen leerkrachten hun instructie aantoonbaar af op de onderwijsbehoeften van leerlingen, op basis van observaties, leerling reacties en toets-/leerling gegevens.
Zijn de inzichten uit Karakter voor de klas zichtbaar in het pedagogisch en didactisch handelen, bijvoorbeeld in het stellen van hoge verwachtingen, het geven van effectieve feedback en het stimuleren van eigenaarschap.
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 Windwijzer vormen pedagogisch en didactisch handelen samen de basis voor een veilige en stimulerende leeromgeving.

Meetbaar

¶ Φ MШ ċ Ű Ш Ĭ IJ Ш ũ IJ ł ł IJ Ű Ш ő IJ IJ ħ ą Ш IJ IJ Ű Ш Ĭ ƨ Ŕ Ĭ IJ ũ Ŕ Ţ ť Ш IJ Ű Ш Ă Ŕ Ħ

¶ Y MШ ċ Ű Ш Ĭ IJ Ш ũ IJ ł ł IJ Ű Ш ũ ċ ċ ą Ш IJ IJ Ű [illegible]

¶ Y MШ ċ Ű Ш Ĭ IJ Ш ũ IJ ł ł IJ Ű Ш [illegible]

¶ Y MШ ċ Ű Ш Ĭ IJ Ш ũ [illegible]

¶ Y MШ ċ Ű Ш Ĭ IJ Ш [illegible]

¶ Y M ċ Ű Ш Ĭ IJ Ш [illegible]

Merkbaar

meerrleerlingenrdervodOrafrgestelderleerdoe

Te oefenen gedrag

¶ x IJ IJ I ũ Ŕ Ű Ŋ IJ Ű Ш 2 IJ I ċ Ű q Ш s Ü Ÿ Ш Ÿ ő I Ĵ Ŵ Ш Ũ Ŕ q Ţ Ŕ ŏ ő ż J ŕ Ŕ I Ĵ Ш Ш D Ú Ш 2 Ш Ŵ Ш I ł q Ш Ă I J
ť IJ ż Ă IJ ł Ш q IJ Ш ů ċ ť IJ Ű Ю Ш

¶ x IJ IJ I ũ Ŕ Ű Ŋ Ŋ IJ Ŋ IJ 2 IJ Ű ł Ш ċ Ű ċ ũ ! ł IJ I Ш Ÿ Ű G Ш Ш I J Ĥ Ü ż Ш ł ŕ R I J q Ш Ш 2 Ÿ ċ Ű Ш Ш I J Ĭ Ш ż Ш
ũ IJ IJ I Ĭ Ÿ IJ ũ IJ Ű Ю

¶ f IJ Ă ċ ů IJ Ű ũ Ŕ Ţ ť IJ Ш ť ż Ш Ü ż Ŕ I ŕ q Ш Ш Ŕ Ÿ q I J ĭ k Ш Ŋ Ŕ Ш Ŕ Ÿ Ŕ Ŕ Ŋ Ŕ Ŕ Ŋ Ŕ Ŕ Ŋ

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

- 95% 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 52% naar minimaal 65% 1S en van 89% naar 95% 1F.
- Bij minimaal 80% van de geobserveerde rekenlessen zijn de afgesproken kenmerken van inzichtelijk, probleemoplossend en functioneel rekenen zichtbaar.
- Bij minimaal 90% van de beoordeelde blokvoorbereidingen rekenen is zichtbaar hoe analyse heeft geleid tot een concrete onderwijskeuze in instructie en aanbod.

- 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.

- ì Ŕ Ţ Ш Ă IJ ɱ ɱ IJ Ű Ш ɱ Ŕ Ţ Ĭ IJ Ű ł Ш I IJ ť IJ Ű ũ IJ ł ł IJ Ű Ш Ĭ Ÿ IJ ũ Ŋ IJ I Ŕ Ħ ő ɱ I ũ IJ IJ I ũ Ŕ Ű Ŋ IJ Ű Ш ł ɱ Ŕ ů ƨ ũ IJ I IJ Ű Ш Ÿ ů Ш ɱ IJ Ш I IJ Ĭ IJ Ű IJ I IJ Ű Я Ш ł ɱ I Ÿ Ǵ ũ Ÿ ł ł Ŕ Ű Ŋ ł ƽ Ŕ Ţ Ă IJ Ű Ш ɱ IJ Ш Ÿ Ű Ĭ IJ I Ă Ÿ IJ ť IJ Ű Ю
- ì Ŕ Ţ Ш Ƨ I ċ Ŋ IJ Ű Ш ũ IJ IJ I ũ Ŕ Ű Ŋ IJ Ű Ш Ű Ŕ IJ ɱ Ш ċ ũ ũ IJ IJ Ű Ш Ű ċ ċ I Ш ő IJ ɱ I IJ Ű Ш Ĭ IJ Ш Ÿ Ű Ĭ IJ I ũ Ŕ Ŋ Ŋ IJ Ű Ĭ IJ Ш I IJ Ĭ IJ Ű IJ I Ŕ Ű Ŋ Ю
- ì Ŕ Ţ Ш Ŋ IJ Ĥ I ƨ Ŕ ť IJ Ű Ш Ŕ Ű ћ Ÿ I ů ċ ɱ Ŕ IJ Ш Ÿ Ƨ IJ I Ш Ĭ IJ Ш Ĥ IJ ő IJ IJ I ł Ŕ Ű I IJ Ű Ш Ŕ Ű ł ɱ I ƨ Ħ ɱ Ŕ IJ Ш Ŋ IJ I Ŕ Ħ ő ɱ Ш ċ ċ Ű Ш ɱ IJ Ш Ǵ ċ ł ł IJ Ű Ю
- ì Ŕ Ţ Ш ů ċ ť IJ Ű Ш Ĥ IJ ƽ ƨ ł ɱ Ш IJ Ű Ш Ÿ Ű Ĭ IJ I Ĥ Ÿ ƨ ƽ Ĭ Ш ť IJ ƨ Ă IJ ł Ш ƽ ċ Ű Ű I ċ ċ Ű ł ũ ƨ Ŕ ɱ Ш Ĥ Ŕ Ţ Ш Ĭ IJ Ш Ÿ Ű Ĭ IJ I ƽ Ŕ Ţ ł Ĥ IJ ő Ÿ IJ ћ ɱ IJ Ű Ш Ƨ ċ Ű Ш ũ IJ IJ

¶ ì Ŕ Ţ Ш ł ɋ IJ ů ů IJ Ű Ш Ÿ IJ ћ IJ Ű Ŕ Ű Ŋ Я Ш ő IJ I ő ċ ũ Ŕ Ű Ŋ Я Ш ƨ IJ I Ǐ Ŕ IJ Ǵ Ŕ Ű Ĥ IJ ő IJ IJ I ł Ŕ Ű Ŋ Ш ƨ ċ Ű Ш ő IJ ɋ Ш Ŕ Ű Ǐ Ŕ ƨ Ŕ Ǐ ƨ IJ ũ IJ Ш I IJ ť IJ Ű Ǐ Ÿ IJ ũ Ю

¶

¶ Scholing Met Karakter voor de klas voor groep 1-8.
¶ Gerichte lesbezoeken en coaching.
¶ Uitwisseling van rekenresultaten en rekenpraktijken tijdens de ZOO-momenten
¶ IB (rekenspecialist)/directie/starterscoach/externen als ondersteuning.
¶ Beschikbaar concreet en rijk rekenmateriaal.
¶ Structurele analyse van IEP-opbrengsten, methodetoetsen, referentieniveaus en Parnassys leerlijn. Deze analyse is gekoppeld aan het blokvoorbereidingsformulier.
¶ É ċ ů IJ Ű Ш ů IJ ɋ Ш Ǐ IJ Ш ö z ќ IJ I Ш IJ Ű Ш I IJ ť IJ Ű Ħ Ÿ Ɓ I Ǐ Ŕ Ű ċ ɋ Ÿ I IJ Ű Ш Ǐ 1F- en 1S-doelen analyseren en op basis daarvan het passende rekenaanbod bepalen.

S

In schooljaar 2026-2027 verdiepen we onze bestaande thematische werkwijze door activiteiten doelgericht te verbinden tot samenhangende onderwijsreeksen. We werken vanuit de kerndoelen en de ontwikkeling van leerlingen en gebruiken betekenisvolle situaties als context om wereldoriëntatie, taal, lezen, schrijven, spel, onderzoek, burgerschap en creatieve activiteiten geïntegreerd aan te bieden. We versterken de doelgerichtheid in de voorbereiding, uitvoering en evaluatie.
Binnen en tussen de groepen bouwen onderwijsreeksen voort op wat leerlingen al hebben geleerd en bereiden zij voor op een volgende stap.
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 de kwaliteitskaart Burgerschap.

Meetbaar

- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]

- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]

Te oefenen gedrag

- Als leerlingen binnen een thema van Faqta werken, dan verbinden wij activiteiten bewust aan elkaar en bouwen we voort op eerdere leerervaringen.
- Als leerlingen aan een activiteit deelnemen, dan maken wij het leerdoel zichtbaar en bespreken we met leerlingen waar zij aan werken.
- Als leerlingen leren en onderzoeken, dan stellen wij doelgerichte en verdiepende vragen die hen aanzetten tot nadenken, verwoorden en ontdekken.
- Als leerlingen samen leren, dan stimuleren wij hen om samen te werken, keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen bijdrage.
- Als leerlingen verschillende ideeën of ervaringen inbrengen, dan geven wij ruimte aan verschillende perspectieven en begeleiden wij leerlingen in het luisteren naar en reageren op elkaar.
- Als zich in het dagelijks onderwijssituaties voordoen waarin burgerschap aan de orde is, dan benutten wij deze bewust om leerlingen te laten oefenen met samenwerken, verantwoordelijkheid, keuzes maken en deelnemen aan de gemeenschap.
- Als een thema is afgerond, dan observeren en evalueren wij wat leerlingen hebben geleerd en gebruiken wij deze informatie om het vervolg van het onderwijs bij te stellen.

Supports

- u IJ I Ű Ǐ Ÿ IJ ũ IJ Ű Ш IJ Ű Ш ũ IJ IJ I ũ Ŕ Ţ Ű IJ Ű Ш ċ ũ ł Ш Ĥ ċ ł Ŕ ł Ш ƨ Ÿ Ÿ I Ш ő IJ
- f IJ Ă ċ ů IJ Ű ũ Ŕ Ţ ť IJ Ш ƨ Ÿ Ÿ I Ĥ IJ I IJ Ŕ Ǐ Ŕ Ű Ŋ Ш IJ Ű Ш ƨ Ŕ ɳ ƽ Ŕ ł ł IJ ũ Ŕ Ű Ŋ
- f Ÿ ũ ũ IJ Ŋ Ŕ ċ ũ IJ Ш Ħ Ÿ Ű ł ƨ ũ ɳ ċ ɳ Ŕ IJ Ш IJ Ű Ш Ÿ Ĥ ł IJ I ƨ ċ ɳ Ŕ IJ ł Ю Ш
- /Ÿ I ů ċ ɳ ł Ш IJ Ű Ш ƨ Ÿ Ÿ I Ĥ IJ IJ ũ Ǐ IJ Ű Ш ƨ Ÿ Ÿ I Ш Ÿ Ű Ǐ IJ I ƽ Ŕ Ţ ł I IJ IJ ť ł IJ
- uŔ Ţ ť ƽ Ŕ Ţ Ă IJ I ł ŋ Ŕ Ű Ű Ш ɳ Ÿ I ƨ ů Ш Ű ƨ ɳ ċ ɳ Ű Ŕ Ю Ш
- uIJ Ű Ű Ŕ ł Ш IJ Ű Ш Ÿ IJ ’n IJ Ű Ŕ Ű Ŋ Ш Ŕ Ű Ш ƨ I ċ ċ Ŋ ɳ IJ Ħ ő Ű Ŕ IJ ť IJ Ű ϭ Ш
- ì IJ I ť ƨ Ÿ I ů IJ Ű Ш ƨ Ÿ Ÿ I Ш ł ċ ů IJ Ű ƽ IJ I ť IJ Ű Я Ш Ǵ IJ I ł Ǵ IJ Ħ ɳ Ŕ IJ ’n Ш Ű I
- TIJ Ш ť ƽ ċ ũ Ŕ ɳ IJ Ŕ ɳ ł ť ċ ċ I ɳ Ш z ƨ I Ŋ IJ I ł Ħ ő ċ Ǵ ϭ Ш
- ÑŔ Ţ Ǐ Ш ƨ Ÿ Ÿ I Ш IJ ƨ ċ ũ ƨ ċ ɳ Ŕ IJ Я Ш I IJ ǰ IJ Ħ ɳ Ŕ IJ Ш IJ Ű Ш Ħ Ÿ ũ ũ IJ Ŋ Ŕ ċ ũ IJ

2 ~ z ö Ñ ö k Ш Ξ Ш

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 leerkracht handelen. 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 Windwijzer afgestemd op de onderwijskundige ambities van De Windwijzer. 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 de taakafspraken binnen het team.

In schooljaar 2026-2027 versterken we de professionele schoolcultuur door structureel samen te werken in Professionele Leergemeenschappen en gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen voor doelgerichte kwaliteitsontwikkeling.

- Afspraken en opbrengsten van PLG's worden vastgelegd en gedeeld binnen het team.
- Teams evalueren minimaal twee keer per jaar de voortgang op hun gezamenlijke doelen en stellen waar nodig bij.
- In de praktijk is zichtbaar dat afgesproken verbeteracties worden toegepast.
- Teamleden kunnen benoemen aan welk gezamenlijk doel zij werken, wat hun bijdrage is en wat de opbrengst is.

- Teamleden ervaren meer gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs.
- Teamleden zoeken elkaar actief op, delen kennis en leren van en met elkaar.
- In gesprekken is een onderzoekende en professionele houding zichtbaar: we bespreken wat werkt, wat beter kan en wat nodig is.
- Teamleden ervaren dat afspraken duidelijk zijn en worden nagekomen.
- Verbeteringen zijn zichtbaar in de dagelijkse onderwijspraktijk.
- Teamleden ervaren meer samenhang en doelgerichtheid in de ontwikkeling van de school

Te oefenen gedrag

- Als wij samenwerken aan een gezamenlijk vraagstuk, dan maken we samen doelen, afspraken en vervolgstappen en nemen we verantwoordelijkheid voor de uitvoering.
- Als wij deelnemen aan een Professionele Leergemeenschap, dan delen we kennis en ervaringen, onderzoeken we de praktijk en vertalen we inzichten naar ons handelen.
- Als wij werken aan kwaliteitsontwikkeling, dan werken we doelgericht, volgen we de voortgang en stellen we onze aanpak bij op basis van wat we zien en ervaren.
- Als we afspraken maken, dan spreken we elkaar aan, komen we afspraken na en delen we de opbrengsten met elkaar.

Supports

- Een duidelijke structuur en werkwijze voor Professionele Leergemeenschappen.
- Een format voor doelen, acties, evaluatie en opbrengsten.
- Vaste momenten en tijd voor overleg, onderzoek, kennisdeling en reflectie.
- Gezamenlijke kwaliteitskaarten, doelen en succescriteria als basis voor gesprekken.
- Begeleiding en collegiale feedback bij het werken aan verbeterdoelen.

2 ~ z öÑl ö k

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.

Vanuat de portefeuilles HR, financiën, onderwijskwaliteit en bedrijfsvoering werken we integraal
ċ ċ ŰЮ ą ő IJ ů ċ Ъ ł Ю Ă Ÿ ċ ũ ł Ю ћ Ÿ l ů ċ ą Ŕ IJ e Ю Ĥ IJ Ŋ l Ÿ ą Ŕ Ű Ŋ e Ю ł ą l ċ
informatiebeveiliging, professionalisering, goed werkgeverschap en duurzame organisatieontwikkeling. Dit werkt ook door in ons systeem van kwaliteitszorg.

Ш

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

- 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

- x IJ IJ l ũ Ŕ Ű Ŋ IJ Ű Ш IJ l ƨ ċ l IJ Ű Ш Ħ Ÿ Ű ą Ŕ Ű ƨ ř ą IJ Ŕ ą Ш IJ Ű Ш ƨ Ÿ Ÿ l ł Ǵ IJ
- Ŕ IJ ƨ ƽ IJ Ш Ħ Ÿ ũ ũ IJ Ŋ ċ Ъ ł Ш ť ƨ Ű Ű IJ Ű Ш ł Ű IJ ũ Ш ċ ċ Ű ł ũ ƨ Ŕ ą IJ Ű Ю
- T IJ Ш ť ƽ ċ ũ Ŕ ą IJ Ŕ ą Ш Ŕ ł Ш ů Ŕ Ű Ť IJ l Ш ċ ћ ő ċ Ű ť IJ ũ Ŕ Ţ ť Ш ƨ ċ Ű Ш Ŕ Ű Ť

¶ É Ħ ő Ÿ Ÿ ũ Ÿ Ű ą ƽ Ŕ ť ť IJ ũ Ŕ Ű Ŋ Ш ƽ Ÿ I Ǐ ą Ш ƻ Ÿ Ÿ I ą Ŋ IJ Ă IJ ą Ш Ĥ Ŕ Ţ Ш Ǵ IJ

Te oefenen gedrag

¶ 2 ũ ł Ш ƽ Ŕ Ţ Ш IJ IJ Ű Ш Ĥ IJ ũ ċ Ű Ŋ I Ŕ Ţ ť IJ Ш ƽ IJ I ť ƽ Ŕ Ţ Ă IJ Ш Ÿ Ű ą ƽ Ŕ ť ť IJ
ƻ Ŕ Ű Ǐ Ĥ ċ I IJ Ш Ǵ ũ IJ ť Ю

¶ 2 ũ ł Ш IJ IJ Ű Ш Ű Ŕ IJ ƨ ƽ IJ Ш Ħ Ÿ ũ ũ IJ Ŋ ċ Ш ł ą ċ I ą Я Ш Ǐ ċ Ű Ш Ű IJ ů IJ Ű Ш ƽ I
ƻ IJ I Ĥ Ŕ Ű Ǐ IJ Ű Ш Ǐ IJ Ă IJ Ш ċ ċ Ű Ш Ǐ IJ Ш Ǵ I ċ ť ą Ŕ Ţ ť Ю

¶ 2 ũ ł Ш IJ IJ Ű Ш ƽ IJ I ť ƽ Ŕ Ţ Ă IJ Ш Ű Ŕ IJ ą Ш ů IJ IJ I Ш ċ ċ Ű ł ũ ƨ Ŕ ą Я Ш Ǐ ċ Ű Ш

¶ 2 ũ ł Ш IJ IJ Ű Ш ą ċ ċ ť Ш ƽ Ÿ I Ǐ ą Ш Ÿ ƻ IJ I Ŋ IJ Ǐ I ċ Ŋ IJ Ű Я Ш Ǐ ċ Ű Ш Ǐ I ċ Ŋ IJ
Ÿ ƻ IJ I Ю

¶ 2 ũ ł Ш IJ IJ Ű Ш ƽ IJ I ť ƽ Ŕ Ţ Ă IJ Ш IJ ł ł IJ Ű ą Ŕ IJ IJ ũ Ш Ŕ ł Ш ƻ Ÿ Ÿ I Ш ť ƽ ċ ũ Ŕ
ƻ ċ Ű Ш ij ij Ű Ш Ǵ IJ I ł Ÿ Ÿ Ű Ю

Supports

¶ u ƽ ċ ũ Ŕ ą IJ Ŕ ą ł ť ċ ċ I ą IJ Ű

¶ u Ŕ Ţ ť ƽ Ŕ Ţ Ă IJ I ł Ю

¶ ~ ċ ċ ą Ţ IJ Ю

¶ É ą ċ Ĥ ą Ŕ IJ Ţ I IJ Ħ IJ Ű ť Ÿ ů ł ũ ą IJ Ű Ű Ш Ŕ Ű Ŋ Ш Ţ Ŋ ċ Ű Ш Ǵ ą ċ I ą IJ I ł Ħ Ÿ ċ Ħ ő

¶ f IJ Ű ą I ċ ũ IJ Ш ƻ Ŕ Ű Ǐ Ǵ ũ IJ ť Ш ƻ Ÿ Ÿ I Ш ċ ŉ ł Ǵ I ċ ť IJ Ű Ю

¶ y IJ ũ Ǐ IJ I ł Ш Ű ł ą ċ ÿ ũ ƻ IJ I Ǐ IJ ũ Ŕ Ű Ŋ Ю

¶ É ą I ƨ Ħ ą ƨ I IJ ũ IJ Ш IJ ƻ ċ ũ ƨ ċ ą Ŕ IJ Ш ƻ ċ Ű Ш ł Ħ ő Ÿ Ÿ ũ ċ ŉ ł Ǵ I ċ ť IJ Ű Ю

2 ċ Ű ƨ ƨ ŭ ĤŰ Ǐ ħ ő I Ŕ Ţ ƨ Ŕ Ű Ŋ Ш Â IJ I ł Ÿ
G I Ÿ ʼn IJ ł ł Ŕ Ÿ Ű IJ ũ IJ Ш Ÿ ĵ Ĥ q ŧ Ш Ŕ Ŋ t Ľ ŧ IJ ũ Ŕ Ű Ŋ Ш

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 Ţ ċ ċ I G ũ ќ ċ Ξ Ű Ţ Ł Ĥ Ŋ ħ Ξ Σ

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 boven schoolse 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 ċ Ǐ Ǐ IJ Ű Ǐ ƨ ů Ш IJ Ű Ш Ǐ IJ Ш ƨ Ŕ q ƽ IJ I ť Ŕ Ű Ŋ Ш Ǐ ċ ė ќ I Ξ Ţ Ł Ĥ Ű Ш Ŕ Ű Ш ő IJ q Ш Ĥ IJ ł q
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, boven schoolse 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

Ÿ Ű Ǐ IJ I Ш ċ Ű Ǐ IJ I IJШ ł ċ ů IJ Ű Ŋ IJ ƽ IJ I ť ɋ Ш Ÿ Ɠ Ш ɋ ő IJ ů ċ ќ ł Ш ċ ũ ł Ш Ŕ Ű 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.

Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding

Het beleid rondom een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding is niet beschreven. De actualiteit is dat het managementteam van De Windwijzer bestaat uit vrouwen.

Hoe wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen?

Binnen onze stichting is het uitgangspunt dat leerlingen zoveel mogelijk les krijgen van bevoegde leraren. We streven ernaar om de beschikbare formatie zo in te zetten dat voor iedere groep een bevoegde leraar beschikbaar is. De bevoegdheidseisen worden meegenomen bij de formatie, de personeelsplanning en de verdeling van groepen.
Bij overbezetting heeft bevoegd personeel voorrang bij de inzet voor de groep boven personeel dat nog niet over de vereiste bevoegdheid beschikt. Hiermee geven we invulling aan het uitgangspunt dat bevoegde leraren zoveel mogelijk voor de groep staan.
Tegelijkertijd investeren we in de ontwikkeling van medewerkers die nog niet over de vereiste bevoegdheid beschikken. Zij worden gestimuleerd en gefaciliteerd om de benodigde bevoegdheid te behalen. Waar mogelijk worden hierover individuele afspraken gemaakt en wordt passende ondersteuning geboden.
Bij onderbezetting kan het, wanneer dit noodzakelijk is om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen, voorkomen dat een groep tijdelijk wordt begeleid door een onbevoegde medewerker of door een medewerker met een andere bevoegdheid. In dergelijke situaties wordt zorgvuldig gekeken naar de mogelijkheden en geschiktheid van de medewerker. De medewerker wordt hierbij ondersteunt en gecoacht, zodat de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs zo goed mogelijk wordt geborgd.
De medewerker wordt begeleid en waar mogelijk tijdens de lessen regelmatig ondersteunt door een bevoegde leerkracht of een MT-lid. De medewerker volgt de startersbijeenkomsten en de bijeenkomsten die georganiseerd worden door IB om op die manier didactisch en pedagogisch gecoacht te worden.
Op deze manier streven we naar een evenwicht tussen het voldoen aan de bevoegdheidseisen, het waarborgen van de continuïteit van het onderwijs en het bieden van ontwikkelmogelijkheden aan onze medewerkers.

Extra ondersteuning

Binnen de basisondersteuning differentieert de leerkracht in aanbod en instructie. Leerlingen krijgen, waar nodig, extra herhaling, verlengde instructie of verrijking. Wanneer een leerling onvoldoende profiteert van het aanbod in de groep, worden leerkracht en intern begeleider samen verantwoordelijk voor nadere analyse en afstemming. Als dat nodig is, wordt een individueel handelingsplan opgesteld en wordt deze opgenomen in de periodetaak van de leerling. Wanneer de ondersteuningsvraag complexer wordt, kan externe ondersteuning worden betrokken. Deze opschaling is altijd gericht op het verkrijgen van scherper zicht op de onderwijsbehoeften van de leerling en op passende afstemming van het onderwijs.
Passend onderwijs betekent voor ons dat we steeds kijken naar wat een leerling nodig heeft om vooruit te komen. We denken daarbij in onderwijsbehoeften en stellen ons telkens de vraag wat een leerling nodig heeft van de leerkracht, de groep en de school. We zien ondersteuningsvragen vaak als iets wat ontstaat in de wisselwerking tussen leerling, leerkracht, groep en thuissituatie. Daarom zoeken we niet alleen naar oplossingen in het kind, maar ook naar mogelijkheden in het onderwijsaanbod, de aanpak en de leeromgeving. De leerkracht speelt hierin een centrale rol, omdat juist de dagelijkse begeleiding in de klas het verschil maakt. De intern begeleider ondersteunt de leerkracht door mee te denken, samen te analyseren, de route te bewaken en waar nodig externe deskundigheid te organiseren.
Wanneer een leerling extra ondersteuning nodig heeft, werken we in duidelijke stappen. Dit voorkomt dat we te snel zwaar inzetten, maar zorgt er ook voor dat we niet te lang wachten met het bieden van passende ondersteuning.

Taalachterstanden

Op onze school heeft 13% van de leerlingen een NT2 achtergrond. Daarnaast komt een groot deel van onze leerlingen uit een taalzwakke thuissituatie. Leerkrachten zien een grote groep leerlingen die de school binnenkomt met een duidelijke ondersteuningsbehoefte ten aanzien van woordenschat en mondelinge taalvaardigheid. Deze leerlingen zijn sterk afhankelijk van het schoolse aanbod om hen te helpen vaardig genoeg te worden in de Nederlandse taal om optimaal deel te kunnen nemen aan vervolgonderwijs en de maatschappij in zijn totaliteit. Om hen daarbij te ondersteunen richten we een school in met een duidelijke focus op taal.
Bij alle vakgebieden houden we rekening met het aanbod voor NT2 leerlingen of leerlingen met een ander vraagstuk ten aanzien van taalverwerving. Onder de kwaliteitskaart van elk vakgebied wordt hier aandacht aan besteed. Dit houdt in dat er door leerkrachten bewust over nagedacht wordt in de lesvoorbereidingen en op gestuurd wordt tijdens de lessen.
Vakgebied overstijgend houden we er rekening mee dat deze kinderen veel baat hebben bij een visuele ondersteuning van het taalgebruik. Denk daarbij aan de zichtbaarheid van woordenschat woorden op de wanden, de inzet van concreet materiaal en visualisatie van de gegeven instructie op het bord. Extra begeleiding binnen de groep wordt ingezet door pre-teaching en het programma Alinea. Ondersteuning buiten de eigen klas gebeurt door het RALFI lezen en de inzet van het programma BOUW!

Sponsoring
De Windwijzer 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.

Verwerking advies en feedback MR

De Mr heeft het addendum doorgenomen en enkele inhoudelijke vragen gesteld maar had verder geen advies, zij konden zich vinden in de gestelde doelen nadat zij waren meegenomen in de eindopbrengsten van het schooljaar.