

## Jaarplan 2026 - 2027



PCB De Meent



**Een nieuw gebouw, dezelfde sterke basis**

Ambities voor onderwijs en samenwerking

# Jaarplan

Een nieuw gebouw,  
dezelfde sterke basis

Ambities voor onderwijs en samenwerking



## 1. Effectief onderwijs

1.1

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

1.2

Wij verdiepen ons in onze didactische vaardigheden om adequaat te kunnen handelen.

1.3

Wij zorgen voor een onderwijsaanbod dat bijdraagt aan effectief onderwijs.

1.4

Wij zorgen op onze scholen voor gelijke kansen voor ieder kind.



## 2. Sterke teams

2.1

Teams zijn blijvend met elkaar in ontwikkeling.

2.2

Wij stimuleren en benutten expertise.

2.3

Wij doen het samen.

2.4

Wij geloven in sterke schoolleiders.



## 3. Krachtige organisatie

3.1

Wij garanderen goed werkgeverschap.

3.2

We gaan krachtige samenwerkingsrelaties aan.

3.3

Wij hebben een krachtige staforganisatie.

3.4

Wij realiseren effectieve werkprocessen.



## 4. Betrouwbaar fundament

4.1

Wij vinden elkaar in de uitgangspunten van ons gezamenlijke fundament.

4.2

Vanuit geloof, hoop en liefde zijn wij een baken.

4.3

Wij dragen bij aan het morele kompas van leerlingen.



Een nieuw gebouw,  
dezelfde sterke basis



Samen bouwen aan  
goed onderwijs

## INHOUD

|                                                                                             |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Inleiding.....</b>                                                                       | <b>3</b> |
| Algemeen.....                                                                               | 3        |
| Jaarplan 2026-2027.....                                                                     | 3        |
| Jaarverslag 2026-2027.....                                                                  | 3        |
| Verantwoording en instemming.....                                                           | 3        |
| Schoolgids 2026-2027.....                                                                   | 4        |
| <b>Jaarplandoelen in relatie tot het Schoolplan 2025-2029.....</b>                          | <b>4</b> |
| Zichtlijn 1: Effectief onderwijs.....                                                       | 5        |
| 1.1: Wij creëren een omgeving waarin elk kind zich veilig, gezien en gehoord voelt.....     | 6        |
| 1.2: Wij verdiepen ons in onze didactische vaardigheden om adequaat te kunnen handelen..... | 7        |
| 1.3: Wij zorgen voor een onderwijsaanbod dat bijdraagt aan effectief onderwijs.....         | 8        |
| 1.4: Wij zorgen op onze scholen voor gelijke kansen voor ieder kind.....                    | 9        |
| Zichtlijn 2: Sterke teams.....                                                              | 11       |
| 2.1: Teams zijn blijvend met elkaar in ontwikkeling.....                                    | 12       |
| 2.2: Wij stimuleren en benutten expertise.....                                              | 13       |
| 2.3: Wij doen het samen.....                                                                | 14       |
| 2.4: Wij geloven in sterke schoolleiders.....                                               | 15       |
| Zichtlijn 3: Krachtige organisatie.....                                                     | 16       |
| 3.1: Wij garanderen goed werkgeverschap.....                                                | 18       |
| 3.2: We gaan krachtige samenwerkingsrelaties aan.....                                       | 19       |
| 3.3: Wij hebben een krachtige staforganisatie.....                                          | 20       |
| 3.4: Wij realiseren effectieve werkprocessen.....                                           | 21       |
| 4. Betrouwbaar fundament.....                                                               | 22       |
| 4.1: Wij vinden elkaar in de uitgangspunten van ons gezamenlijke fundament.....             | 23       |
| 4.2: Vanuit geloof, hoop en liefde zijn wij een baken.....                                  | 25       |
| 4.3: Wij dragen bij aan het morele kompas van leerlingen.....                               | 26       |
| Leerlingen aan het woord.....                                                               | 27       |

# Inleiding

## Algemeen

Met dit jaarplan maakt PCB De Meent een vertaalslag van haar strategische meerjaren doelstellingen naar het huidige schooljaar. Zij legt daarmee ook verantwoording af aan haar ouders, het bevoegd gezag en de onderwijsinspectie. De beleidsvoornemens komen voort uit het Schoolplan 2025-2029 van de PCB De Meent

## Jaarplan 2026-2027

Dit jaarplan geeft een overzicht van datgene wat wij met elkaar willen bereiken in het belang van goed onderwijs en de ontwikkeling van kinderen. De doelen in dit jaarplan zijn afgeleid van de beschreven ambities uit ons Schoolplan.

Per doel beschrijven wij welke actie wij willen ondernemen, welke middelen wij hiervoor gaan inzetten en welke investering dat vraagt in zowel tijd als geld.

## Jaarverslag 2026-2027

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 evalueren wij de doelen uit dit jaarplan en beschrijven wij wat het resultaat hiervan was. Specifiek geven wij aan welke ontwikkeling er is doorgemaakt, hoe een en ander geïmplementeerd is (waarbij mogelijk een kwaliteitskaart, beleidsstuk o.i.d. wordt toegevoegd) en / of het doel geborgd is. Aan het jaarverslag wordt tevens de geactualiseerde vierjarenplanning vanuit het Schoolplan toegevoegd.

## Verantwoording en instemming

Jaarplan en Jaarverslag worden door de directie van de school opgesteld en besproken met het team. Aan de MR wordt om instemming gevraagd. De beleidsvoornemens en de resultaten daarvan worden besproken met het college van bestuur van de SPCO. De ondertekende versies van beide jaardocumenten worden aan het digitale schooldossier van de Inspectie OCW toegevoegd.

## Schoolgids 2026-2027

De Schoolgids van PCB De Meent maakt deel uit van het Jaarplan. De schoolgids wordt gepubliceerd op de website van de school + in Vensters PO en is opvraagbaar bij de directie.

Wij bevelen ons Jaarplan van harte bij u aan!

Eric van der Wal en Fanny Mouthaan - directie

# Jaarplandoelen in relatie tot het Schoolplan 2025-2029

## Zichtlijn 1: Effectief onderwijs

### *Visie:*

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

### *Schoolambities:*

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

Wij streven ernaar een omgeving te creëren waarin ieder kind zich veilig voelt, gezien en gehoord wordt. We beschouwen onze school als een oefenplaats waar leerlingen sociaal-emotionele vaardigheden kunnen ontwikkelen en toepassen, met als doel dat zij zich kunnen uiten, verbinding maken en respectvol met anderen omgaan. Door de inzet van de SEL-lessen van Kwink en gerichte burgerschapslessen, bieden wij onze leerlingen de tools die zij nodig hebben om actief en verantwoordelijk deel te nemen aan de samenleving. Hierbij hebben wij bijzondere aandacht voor de behoeften van onze leerlingen, met het vergroten van hun leefwereld als kern. We willen hen niet alleen voorbereiden op de wereld om hen heen, maar ook hun horizon verbreden, zeker voor onze leerlingen op een kleine school in het buitengebied, waar zij de ruimte krijgen om hun eigen talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen.

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

Onze ambitie is om ons de komende 4 schooljaren intensief te verdiepen in de didactische vaardigheden die essentieel zijn voor het versterken van de basisvaardigheden van onze leerlingen. We zullen ervoor zorgen dat elke leerkracht de juiste instrumenten in handen heeft om didactisch effectief te handelen, met een sterke focus op het lesgeven met hoge verwachtingen. Door het ontwikkelen van deze vaardigheden willen we de kwaliteit van ons onderwijs verder verbeteren, zodat we elke leerling optimaal kunnen ondersteunen in hun leerproces en hen kunnen begeleiden om hun volledige potentieel te bereiken.

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

Op onze kleine school in het Groene Hart streven wij naar een onderwijsaanbod dat effectief bijdraagt aan de ontwikkeling van ieder kind, waarbij handelingsgericht werken centraal staat. Wij zetten in op maatwerk en arrangeren op zorgniveau, zodat elk kind de ondersteuning en uitdagingen krijgt die

het nodig heeft om zich verder te ontwikkelen. Ons onderwijsaanbod is gebaseerd op de principes van Expliciete Directe Instructie (EDI) en wordt cyclisch vormgegeven, zodat leerlingen stap voor stap kunnen groeien en leren. Leerkrachten werken doelgericht en reflecteren voortdurend op hun aanpak, zodat zij in kunnen spelen op de verschillende behoeften van de leerlingen. Op deze manier creëren wij een leeromgeving waarin alle leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen en in hun vooruitgang boeken.

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

Onze ambitie is om gelijke kansen te creëren voor ieder kind, waarbij rekening wordt gehouden met de achtergrond van elke leerling. We stellen hoge verwachtingen voor onze leerlingen en streven ernaar dat iedere leerling zich volledig kan ontwikkelen in een stimulerende en uitdagende leeromgeving. Een belangrijk uitgangspunt in ons onderwijs is handelingsgericht werken, waarbij we de behoeften van elke leerling centraal stellen en flexibel inspelen op hun specifieke leerbehoeften. Door dit te doen, willen we een cultuur van inclusie en ambitie behalen, waarbij elke leerling de kans krijgt om zich volledig te ontwikkelen.

Vanuit deze ambities werken wij komend schooljaar aan de volgende doelen:

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

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 is de burgerschapskalender structureel onderdeel van ons onderwijsaanbod. Alle geplande burgerschapsthema's zijn uitgevoerd volgens de jaarkalender en zichtbaar verbonden aan de behoeften van onze leerlingen. De werkgroep Burgerschap stimuleert het professionele gesprek binnen het team, monitort de uitvoering en zorgt ervoor dat burgerschap een herkenbare en samenhangende plek heeft binnen ons onderwijs.

#### **Activiteiten**

- Het **Groepsplan Gedrag**, de **Gouden en Zilveren Weken** en groepsvormende activiteiten worden aan het begin van het schooljaar en na iedere vakantie bewust ingezet om een positief pedagogisch klimaat te versterken;
- Het **lesaanbod Kwink** wordt wekelijks (1 lesuur) uitgevoerd en gekoppeld aan de burgerschapsthema's uit de jaarplanning;
- Het **lesaanbod Burgerschap** wordt uitgevoerd volgens de vastgestelde burgerschapskalender;
- Het **KOM-aanbod** (Kind op Maandag) wordt structureel ingezet als onderdeel van de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen;
- De **werkgroep Burgerschap** bewaakt de voortgang van de uitvoering van de burgerschapskalender, deelt ontwikkelingen tijdens briefings,
- Personeelsvergaderingen en studiedagen en fungeren als aanjager binnen het team;
- Tijdens teamoverleggen wordt het goede professionele gesprek gevoerd over burgerschap, waarbij steeds de vraag centraal staat: **Wat hebben onze leerlingen nodig om uit te groeien tot betrokken, verantwoordelijke en respectvolle burgers?**
- De resultaten uit **Kindbegrip** en **Vensters** worden gebruikt om het aanbod te evalueren en waar nodig bij te stellen.

## Succescriteria / Monitoring

- Groepsvormende activiteiten worden uitgevoerd aan het begin van het schooljaar en na iedere vakantie;
- In alle groepen wordt wekelijks minimaal **één Kwinkles** gegeven;
- De volledige **burgerschapsjaarkalender** wordt uitgevoerd;
- **Twee keer per jaar** wordt het burgerschaps- en SEL-aanbod geëvalueerd aan de hand van Kindbegrip/Rovict, Vensters en teamreflectie;
- **Per kwartaal** wordt tijdens een teamoverleg (ca. 2 uur) aandacht besteed aan sociaal-emotionele ontwikkeling, burgerschap en onderlinge feedback op de uitvoering;
- De werkgroep informeert het team gedurende het schooljaar actief over nieuwe ontwikkelingen en ondersteunt collega's bij de uitvoering;
- Jaarlijks worden ouders en leerlingen geïnformeerd over de ontwikkeling en opbrengsten van het burgerschapsonderwijs;
- Op basis van de evaluaties worden waar nodig concrete verbeteringen doorgevoerd in het aanbod, zodat dit blijvend aansluit bij de behoeften van onze leerlingen.

## 1.2: Wij verdiepen ons in onze didactische vaardigheden om adequaat te kunnen handelen.

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 handelen alle leerkrachten zichtbaar vanuit hoge verwachtingen en zetten zij EDI+, succescriteria, effectieve feedback en peer feedback doelgericht in tijdens hun lessen. Door collegiale lesbezoeken, zelfevaluatie, gezamenlijke reflectie en professionele dialoog versterken wij onze didactische vaardigheden én bouwen wij verder aan een lerende organisatie waarin we van en met elkaar leren.

### Activiteiten

- Werkgroep **EDI+** richt zich op het realiseren van een kwaliteitskaart EDI;
- In alle groepen worden lesdoelen en succescriteria zichtbaar ingezet en gebruikt tijdens de les;
- We versterken het geven van **effectieve procesgerichte feedback** en borgen deze werkwijze;
- **Peer feedback** wordt planmatig opgebouwd van groep 1 t/m groep 8, zodat leerlingen steeds vaardiger worden in het geven en ontvangen van feedback;
- We ontwikkelen een **doorgaande lijn voor succescriteria en peer feedback** van de onderbouw tot en met de bovenbouw;
- We starten het schooljaar met een **literatuurstudie** over effectieve feedback en peer feedback;
- Coachingsessie door externe op het collegiaal geven en ontvangen van feedback.
- Directie bezoekt minimaal twee keer per jaar de leerkrachten gericht op HPV/ EDI+;
- Hiervoor ontwikkelen we een gezamenlijke **kijkwijzer**, waarmee iedere leerkracht een persoonlijke leervraag formuleert;
- Tijdens **iedere studiedag** wordt een onderwijsgesprek gevoerd over didactisch handelen, hoge verwachtingen en feedback;
- Tijdens de startvergadering wordt een vast format gedeeld voor het voeren van deze professionele gesprekken;
- Directie en IB begeleiden en coachen leerkrachten actief tijdens dit ontwikkelproces.

## Succescriteria

- In alle groepen zijn lesdoelen en succescriteria zichtbaar en worden deze actief gebruikt tijdens de les;
- Kwaliteitskaart EDI plus is gerealiseerd;
- Tijdens lesbezoeken is zichtbaar dat EDI+, hoge verwachtingen, succescriteria en effectieve feedback worden toegepast;
- In alle bouwen wordt gewerkt aan een doorgaande lijn voor het aanleren en inzetten van peer feedback;
- Tijdens iedere studiedag vindt een professioneel onderwijsgesprek plaats waarin praktijkvoorbeelden worden gedeeld en collega's van elkaar leren;
- Minimaal **twee keer per jaar** wordt binnen de kwaliteitscyclus de ontwikkeling van het didactisch handelen geëvalueerd en worden vervolgacties vastgesteld;
- De opbrengsten van observaties, collegiale consultatie en zelfevaluaties worden gebruikt om de gezamenlijke scholingsbehoefte en verdere ontwikkeling van het team te bepalen.

De basis is gelegd: leerkrachten zijn zich bewust van het belang van hoge verwachtingen, EDI+, succescriteria en effectieve feedback. In schooljaar **2026-2027** verschuift de focus naar **verdiepen, borgen en samen leren**. Door structureel bij elkaar in de klas te kijken, professionele gesprekken te voeren en gezamenlijk te reflecteren, versterken we niet alleen het didactisch handelen van iedere leerkracht, maar bouwen we ook verder aan een **school**, waarin feedback geven én ontvangen vanzelfsprekend is en waarin we elkaar helpen elke dag een beetje beter onderwijs te geven.

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

Wij bieden ieder kind een passend en ambitieus onderwijsaanbod, zodat iedere leerling op zijn of haar eigen niveau kan groeien. Door planmatig te werken, duidelijke succescriteria te hanteren en leerlingen actief eigenaar te maken van hun leerproces, vergroten wij de betrokkenheid, het zelfvertrouwen en de leeropbrengsten. Aan het einde van schooljaar 2026-2027 werken alle leerkrachten planmatig en doelgericht aan de ontwikkeling van iedere leerling. Zij stemmen hun onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de groep en de individuele leerling, maken gebruik van passende interventies en ondersteunen leerlingen met duidelijke succescriteria, zelfreflectie en het aanleren van het geven van peer feedback. Hierdoor groeit het eigenaarschap van leerlingen over hun eigen leerproces.

## Activiteiten

- Leerkrachten werken handelingsgericht en stemmen het onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de groep;
- Het doelgericht werken wordt ondersteund door het formuleren en zichtbaar maken van **lesdoelen en succescriteria**;
- Leerlingen leren hun eigen werk te beoordelen aan de hand van succescriteria en ontwikkelen vaardigheden in **zelfreflectie**;
- **Peer feedback** wordt structureel ingezet als onderdeel van het leerproces, passend bij de leeftijd van de leerlingen;
- De bestaande interventies worden doelgericht ingezet en geborgd in kwaliteitskaarten:
  - Bareka

- Rekensprint
- BOUW!
- Vooruit
- Acadin
- Begrijpend lezen op passend niveau
- ADM/DWS
- Voor rekenen in groep 7 en 8 wordt gewerkt vanuit **twee referentieniveaus**, passend bij de onderwijsbehoeften van leerlingen;
- Leerkrachten evalueren periodiek het effect van de ingezette ondersteuning en stellen het onderwijsaanbod waar nodig bij;
- De kwaliteitskaarten worden ontwikkeld en gebruikt als gezamenlijke werkwijze binnen de school.

### Succescriteria

- In alle groepen zijn lesdoelen en succescriteria zichtbaar en worden deze actief gebruikt tijdens de lessen;
- Leerlingen kunnen benoemen wat zij gaan leren, wanneer zij het doel hebben bereikt en welke volgende stap zij kunnen zetten;
- In alle groepen wordt structureel gewerkt met vormen van zelfreflectie en peer feedback;
- Interventies zoals Bareka, Rekensprint, BOUW!, Vooruit, Acadin en ADM/DWS worden planmatig ingezet en geëvalueerd;
- Voor alle interventies zijn kwaliteitskaarten beschikbaar en worden deze schoolbreed toegepast;
- Leerkrachten evalueren minimaal drie keer per jaar de ontwikkeling van leerlingen en de effectiviteit van het onderwijsaanbod binnen de kwaliteitscyclus;
- De intern begeleider en kwaliteitscoördinator monitoren de uitvoering en ondersteunen leerkrachten bij het doelgericht inzetten van interventies;
- Leerlingen ervaren meer eigenaarschap over hun eigen leerproces en kunnen steeds beter reflecteren op hun eigen ontwikkeling.

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

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 hebben wij onze werkwijze rondom de doorgaande ontwikkelijn en het volgen van leerlingen verder versterkt. We zorgen voor een warme overdracht, een zorgvuldig intakeproces voor nieuwe leerlingen en starten met de ontwikkeling van een eigentijds rapport dat de brede ontwikkeling van leerlingen zichtbaar maakt. Door opbrengsten structureel te analyseren en samen het professionele gesprek te voeren, stemmen wij ons onderwijs steeds beter af op wat iedere leerling nodig heeft.

### Activiteiten

- De kwaliteitskaart **Overgang Polderpret – De Meent** wordt schoolbreed uitgevoerd en geëvalueerd;
- Er wordt een **intakeformulier voor nieuwe kleuters** ontwikkeld en ingevoerd, zodat de start op school zorgvuldig en compleet verloopt;
- De werkgroep start een onderzoek naar de **vernieuwing van het schoolrapport**, waarbij de brede ontwikkeling van leerlingen centraal staat;

- Tijdens de studiedagen van schooljaar **2026-2027** worden verschillende rapportvormen onderzocht, besproken en wordt een gezamenlijke keuze voorbereid;
- De invoering van het nieuwe rapport wordt voorbereid voor **schooljaar 2027-2028**;
- BOT-overleggen blijven een vast onderdeel van de ondersteuningsstructuur en worden ingezet waar samenwerking met ouders en externe partners nodig is;
- Na iedere toetsperiode worden opbrengstengesprekken gevoerd, waarin teamleden gezamenlijk de resultaten analyseren en bespreken welke acties nodig zijn;
- De intern begeleider voert structureel zorggesprekken met leerkrachten om de ontwikkeling van individuele leerlingen te volgen en passende ondersteuning te organiseren.

### Succescriteria

- De kwaliteitskaart voor de overgang van Polderpret naar school wordt bij alle nieuwe kleuters toegepast;
- Voor alle nieuwe leerlingen wordt gewerkt met een gezamenlijk intakeformulier;
- Het onderzoek naar een nieuw rapport is afgerond en heeft geleid tot een gedragen voorstel voor invoering in 2027-2028;
- Tijdens minimaal **drie studiedagen** wordt gewerkt aan de ontwikkeling van het nieuwe rapport;
- Na iedere toetsperiode vinden opbrengstenvergaderingen plaats waarin zowel groeps- als schoolresultaten worden geanalyseerd;
- Alle leerkrachten voeren structureel zorggesprekken met de intern begeleider over leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften;
- BOT-overleggen worden waar nodig ingezet en geëvalueerd als onderdeel van de ondersteuningsstructuur;
- De verzamelde informatie uit overdrachten, intake, opbrengstenanalyses en zorgoverleggen wordt gebruikt om het onderwijsaanbod af te stemmen op de behoeften van iedere leerling.

### Jaarverslag 2026-2027 - evaluatie

De doelen uit zichtlijn 1 worden geëvalueerd. Hierbij wordt aangegeven of en zo ja, welke ontwikkeling er is doorgemaakt, hoe een en ander is geïmplementeerd, en of de ontwikkeling is geborgd. Indien mogelijk, wordt een kwaliteitskaart, beleidsstuk o.i.d. toegevoegd.

## Zichtlijn 2: Sterke teams

### *Visie:*

SPCO-scholen streven naar sterke, hechte teams die samenwerken in een veilige en inspirerende cultuur. Door kennisdeling, innovatie en samenwerking te stimuleren, versterken we zowel de individuele scholen als de stichting als geheel. Leiderschap en voortdurende ontwikkeling zijn hierin cruciaal. Scholen van SPCO investeren in professionalisering en kennisdeling binnen teams, benutten expertise door specialisatie en een gebalanceerde teamopbouw, stimuleren samenwerking met gespreid leiderschap en SPCO-brede initiatieven, en versterken leiderschap via leergemeenschappen en ontwikkelinstrumenten.

### *Schoolambities:*

#### 2.1: Teams zijn blijvend met elkaar in ontwikkeling

Bij basisschool De Meent streven wij naar een cultuur van blijvende ontwikkeling, waarin ons team gezamenlijk werkt aan de verbetering van ons onderwijs. We stimuleren de groei van ons team door gerichte inzet van studiedagen, die bijdragen aan een sterke professionele leer- en werkcultuur. Hierbij is het belangrijk dat ieder teamlid zijn of haar rol en verantwoordelijkheden kent, zodat we samen verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van ons onderwijs en voor de ontwikkeling van de leerlingen. Door deze gezamenlijke focus op professionele ontwikkeling creëren we een omgeving waarin we elkaar ondersteunen, inspireren en verder groeien.

#### 2.2: Wij stimuleren en benutten expertise

Onze ambitie is om de expertise binnen ons team te stimuleren en te vergroten, met als doel de professionele ontwikkeling van leraren te vergroten en het onderwijs aan te scherpen. We willen de professionele teamcultuur verder vergroten door leerkrachten met verschillende expertisegebieden de ruimte te geven om hun kennis te delen en actief mee te werken aan het vormgeven en uitdragen van de gezamenlijke visie. We willen de kennis van onze leraren versterken door gerichte trainingen en het inzet van LC-leerkrachten, die met hun specifieke expertise een belangrijke rol spelen in het versterken van de basisvaardigheden van onze leerlingen. Door deze expertise optimaal te benutten, zorgen we ervoor dat iedere leerkracht in staat is om de leerlingen effectief te ondersteunen in hun ontwikkeling. Dit vergroot niet alleen de vakinhoudelijke kennis van ons team, maar draagt ook bij aan het creëren van een krachtige leeromgeving waarin alle leerlingen de kans krijgen om hun basisvaardigheden te versterken.

#### 2.3: Wij doen het samen

Bij basisschool De Meent streven wij naar een cultuur waarin we elkaar ondersteunen en een steuntje voor elkaar zijn, vanuit een christelijke visie van liefde, zorg en respect. We geloven in het belang van meeleven en meedenken, waarbij ieder teamlid zich gezien en gehoord voelt. Als een toegewijd team,

geïnspireerd door het christelijke geloof, werken we samen met passie en betrokkenheid om elkaar te ondersteunen in zowel professionele als persoonlijke ontwikkeling. We creëren een omgeving waarin we de waarden van het evangelie weerspiegelen: elkaar dragen, bemoedigen en samen groeien. Door deze cultuur van steun, samenwerking en wederzijdse zorg versterken we de onderlinge band en dragen we bij aan een positieve en productieve werkomgeving, waarin we met elkaar groeien en leren.

#### 2.4: Wij geloven in sterke schoolleiders

Als schoolteam zorgen we ervoor dat de schoolleider op school in staat is zijn of haar werk goed te kunnen doen doordat wij werken volgens de uitgangspunten van een professionele schoolcultuur. De schoolleider zorgt ervoor dat hij / zij het team inspireert, benoemt wat goed gaat en beter kan, duidelijke kaders schept en zorgt voor een heldere koers.

### **2.1: Teams zijn blijvend met elkaar in ontwikkeling**

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 werken alle teamleden actief aan hun professionele ontwikkeling en dragen zij zichtbaar bij aan de gezamenlijke onderwijskwaliteit. We vergroten onze kennis door scholing, expertgroepen, professionele dialoog en gezamenlijke reflectie, zodat we als team blijven groeien en gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor de ontwikkeling van iedere leerling.

#### **Activiteiten**

- Het team vergroot de kennis over **Hoge Verwachtingen** en vertaalt de opgedane kennis naar de dagelijkse onderwijspraktijk;
- Leerkrachten maken gebruik van het scholingsaanbod van de **TOP-academie** en andere passende professionaliseringsactiviteiten;
- Teamleden nemen deel aan bovenschoolse **expertgroepen** en delen opgedane kennis actief met collega's;
- Tijdens studiedagen en personeelsvergaderingen worden professionele onderwijsgesprekken gevoerd over de kwaliteit van het onderwijs;
- Binnen het team worden praktijkvoorbeelden gedeeld en leren collega's van elkaars expertise;
- Directie en intern begeleider stimuleren een professionele cultuur waarin feedback geven, feedback ontvangen en samen leren vanzelfsprekend zijn.
- Professionaliseringsuren uit het taakbeleid worden doelgericht ingezet voor individuele en gezamenlijke ontwikkeling.

#### **Succescriteria**

- Iedere leerkracht volgt gedurende het schooljaar minimaal één professionaliseringsactiviteit passend bij de schoolontwikkeling;
- Deelnemers aan expertgroepen verzorgen gedurende het schooljaar minimaal één kennisdeling binnen het team;
- Tijdens iedere studiedag en personeelsvergadering wordt ruimte gemaakt voor een professioneel onderwijsgesprek waarin kennis, ervaringen en opbrengsten worden gedeeld;
- Teamleden reflecteren op hun eigen professionele ontwikkeling en formuleren persoonlijke ontwikkeldoelen;

- Directie en intern begeleider monitoren de voortgang van de professionalisering tijdens lesbezoeken, ontwikkelgesprekken en teamoverleggen;
- Nieuwe kennis en inzichten zijn zichtbaar in het dagelijks handelen van leerkrachten en dragen bij aan de kwaliteit van het onderwijs.

In schooljaar **2026-2027** bouwen we verder aan een professionele leercultuur waarin leren nooit stopt. We investeren bewust in kennisontwikkeling, delen expertise en spreken elkaar aan op onze gezamenlijke verantwoordelijkheid voor goed onderwijs. Door samen te leren, samen te reflecteren en samen te groeien, versterken we niet alleen ons eigen vakmanschap, maar ook de kwaliteit van het onderwijs voor iedere leerling.

## 2.2: Wij stimuleren en benutten expertise

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 benutten en vergroten alle teamleden actief hun professionele expertise. Door deel te nemen aan scholing, expertgroepen, het TOP-aanbod en studiedagen én de opgedane kennis te delen binnen het team, versterken we gezamenlijk de kwaliteit van ons onderwijs en bouwen we verder aan een professionele leercultuur.

### Activiteiten

- Teamleden nemen deel aan passende **opleidingen, cursussen en nascholing**, afgestemd op hun functie en de schoolontwikkeling;
- Leerkrachten maken gebruik van het aanbod van **TOP-academie** en andere professionaliseringsmogelijkheden;
- Teamleden participeren in **expertgroepen** binnen SPCO Groene Hart en brengen de opgedane kennis terug naar het team;
- Tijdens studiedagen, personeelsvergaderingen, briefings en bouwoverleggen wordt structureel ruimte gemaakt voor kennisdeling en het uitwisselen van goede praktijkvoorbeelden;
- Teamleden benutten elkaars expertise door samen lessen voor te bereiden, feedback te geven en praktijkervaringen te delen;
- De vakleerkracht en andere specialisten delen hun expertise waar mogelijk met collega's;
- De directie stimuleert een professionele cultuur waarin leren van én met elkaar vanzelfsprekend is.

### Succescriteria

- Alle teamleden nemen gedurende het schooljaar deel aan één of meerdere professionaliseringsactiviteiten passend bij hun ontwikkelbehoefte;
- Teamleden die deelnemen aan een expertgroep of scholing verzorgen minimaal één kennisdeling binnen het team;
- Tijdens iedere studiedag en personeelsvergadering is ruimte voor een professioneel onderwijsgesprek of het delen van expertise;
- Opgedane kennis uit scholing is zichtbaar vertaald naar de dagelijkse onderwijspraktijk;
- De directie en kwaliteitscoördinator monitoren de inzet en opbrengsten van professionalisering tijdens ontwikkelgesprekken en lesbezoeken;
- Teamleden geven aan dat zij gebruikmaken van elkaars expertise en zich gesteund voelen in hun professionele ontwikkeling;
- Nieuwe kennis draagt aantoonbaar bij aan de verdere ontwikkeling van de schooldoelen en de kwaliteit van het onderwijs.

In schooljaar **2026-2027** investeren we bewust in de professionele ontwikkeling van ons team. We zien expertise niet alleen als iets wat je opdoet, maar vooral als iets wat je deelt. Door scholing, expertgroepen, TOP-academie en gezamenlijke reflectie versterken we elkaar, vergroten we ons vakmanschap en bouwen we aan een lerende organisatie waarin iedereen bijdraagt aan de kwaliteit van ons onderwijs.

## 2.3: Wij doen het samen

Wij werken aan een professionele teamcultuur waarin vertrouwen, samenwerking en wederzijdse zorg centraal staan. We ondersteunen elkaar in onze persoonlijke en professionele ontwikkeling, spreken elkaar aan vanuit respect en waardering en creëren een werkomgeving waarin iedereen zich veilig voelt om te leren, feedback te geven en feedback te ontvangen.

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 ervaren alle teamleden een professionele en veilige samenwerking waarin vertrouwen, open communicatie en constructieve feedback bijdragen aan werkplezier, persoonlijke ontwikkeling en de kwaliteit van ons onderwijs. We ondersteunen elkaar, maken gebruik van elkaars kwaliteiten en dragen samen verantwoordelijkheid voor een positief en lerend teamklimaat.

### Activiteiten

- We bouwen voort op de opbrengsten van de studiedag uit schooljaar 2025-2026;
- Tijdens studiedagen en teamoverleggen voeren we het professionele gesprek over samenwerking, vertrouwen en feedback;
- We organiseren een **externe teamsessie** gericht op vertrouwen, eigenaarschap en het geven en ontvangen van feedback;
- Teamleden oefenen met het geven van waarderende én ontwikkelingsgerichte feedback, waarbij de gezamenlijke groei centraal staat;
- We benutten de kwaliteiten en expertise van collega's door elkaar actief te ondersteunen en kennis te delen;
- Directie stimuleert een open cultuur waarin successen worden gevierd, dilemma's bespreekbaar zijn en teamleden zich gehoord voelen;
- Er is gedurende het schooljaar aandacht voor verbinding en teambuilding, zowel tijdens formele als informele momenten.

### Succescriteria

- Minimaal één externe teamsessie over vertrouwen en feedback is uitgevoerd;
- Tijdens iedere studiedag of personeelsvergadering is ruimte voor reflectie op samenwerking en teamontwikkeling;
- Teamleden geven elkaar gedurende het schooljaar regelmatig constructieve feedback op een veilige en respectvolle manier;
- Collega's ervaren dat zij elkaar gemakkelijker aanspreken op professioneel handelen en elkaar ondersteunen in hun ontwikkeling;
- Teamleden geven in de teamreflectie aan dat zij zich gezien, gehoord en gesteund voelen binnen het team;
- De directie monitort de teamontwikkeling tijdens voortgangsgesprekken en teamreflecties en vertaalt de uitkomsten naar vervolgacties.

Een sterke school begint met een sterk team. Daarom investeren we in schooljaar **2026-2027** bewust in een professionele cultuur waarin vertrouwen, samenwerking en wederzijdse zorg centraal staan. We willen een team zijn waarin we elkaar durven aan te spreken, feedback zien als een kans om te groeien en ieders kwaliteiten benutten. Zo versterken we niet alleen de onderlinge verbinding en het werkplezier, maar ook de kwaliteit van ons onderwijs voor onze leerlingen.

## 2.4: Wij geloven in sterke schoolleiders

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 geeft de schoolleiding zichtbaar richting aan de schoolontwikkeling door heldere communicatie, onderwijskundig leiderschap en een open professionele cultuur. De schoolleiding stimuleert eigenaarschap, voert de professionele dialoog met het team en creëert ruimte voor feedback, samenwerking en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van ons onderwijs.

### Activiteiten

- De schoolleiding voert aan het begin van het schooljaar startgesprekken met alle teamleden waarin ambities, talenten, ontwikkelbehoeften en verwachtingen worden besproken;
- Gedurende het schooljaar worden klassenbezoeken, ontwikkelgesprekken en coachgesprekken ingezet om leerkrachten te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling;
- Twee keer per jaar organiseert de schoolleiding een feedbackronde waarin team en directie met elkaar reflecteren op samenwerking, communicatie en leiderschap;
- Tijdens studiedagen en personeelsvergaderingen worden de opbrengsten van de **Quickscan RI&E** besproken en vertaald naar concrete verbeteracties;
- De schoolleiding informeert het team structureel over ontwikkelingen, besluitvorming en de voortgang van de schooldoelen via interne memo's, briefings en personeelsvergaderingen;
- De schoolleiding stimuleert een open feedbackcultuur waarin successen worden gedeeld, dilemma's bespreekbaar zijn en gezamenlijke verantwoordelijkheid centraal staat;
- Gedurende het schooljaar is er aandacht voor verbinding en teamontwikkeling, onder andere door een teamactiviteit en gezamenlijke reflectiemomenten.

### Succescriteria

- Met alle teamleden zijn start-, en voortgangsgesprekken gevoerd;
- Er vinden minimaal **twee feedbackrondes** plaats tussen directie en team over samenwerking, communicatie en leiderschap;
- De uitkomsten van de **Quickscan RI&E** worden minimaal twee keer per jaar geëvalueerd en verwerkt in het plan van aanpak;
- Interne memo's, notulen en updates zorgen voor transparante communicatie over de schoolontwikkeling;

- Teamleden geven in de jaarlijkse teamreflectie aan dat zij de koers van de school kennen en zich betrokken voelen bij de ontwikkeling van de school;
- De schoolleiding is zichtbaar aanwezig in de school door middel van lesbezoeken, coachgesprekken en informele contactmomenten;
- De directie evalueert samen met het team de voortgang van de schooldoelen en stelt waar nodig de aanpak bij.

In schooljaar **2026-2027** bouwen we aan zichtbaar en verbindend leiderschap. De schoolleiding geeft richting aan de ontwikkeling van de school, is zichtbaar aanwezig in de dagelijkse praktijk en stimuleert een professionele cultuur waarin open communicatie, vertrouwen en gezamenlijke verantwoordelijkheid centraal staan. Door regelmatig het gesprek aan te gaan, feedback te organiseren en successen én ontwikkelpunten.

#### Jaarverslag 2026-2027 - Evaluatie

De doelen uit zichtlijn 2 worden geëvalueerd. Hierbij wordt aangegeven of en zo ja, welke ontwikkeling er is doorgemaakt, hoe een en ander is geïmplementeerd, en of de ontwikkeling is geborgd. Indien mogelijk, wordt een kwaliteitskaart, beleidsstuk o.i.d. toegevoegd.

## Zichtlijn 3: Krachtige organisatie

### *Visie:*

De SPCO is een stabiele en financieel gezonde organisatie met goed onderwijs, maar de maatschappelijke en onderwijsopdracht groeit. Om de kwaliteit van onderwijs te behouden en toekomstbestendig te zijn, focust SPCO op een krachtige organisatie die wordt gekenmerkt door een gemeenschappelijke visie, strategische koers en goed werkgeverschap.

SPCO-scholen richten beleid en acties op het versterken van de professionele cultuur, samenwerking met de omgeving, en het optimaal inzetten van technologie en creëren een omgeving waar medewerkers, leerlingen en ouders zich gehoord en ondersteund voelen.

### *Schoolambities:*

### 3.1: Wij garanderen goed werkgeverschap

Wij streven naar een gezonde balans tussen werk en privé waarin werkdruk en welzijn in evenwicht zijn, zowel voor het individu als het team. Dit betekent dat we niet alleen oog hebben voor onze eigen grenzen, maar ook voor die van elkaar. We werken efficiënt samen, verdelen taken eerlijk, en ondersteunen collega's, waar nodig. In ruil daarvoor bewaken we onze eigen grenzen en durven we hulp te vragen als de balans dreigt te verschuiven. Door open communicatie en wederzijdse verantwoordelijkheid zorgen we samen voor een energiek en gemotiveerd team waarin werkplezier en persoonlijke tijd hand in hand gaan.

### 3.2: We gaan krachtige samenwerkingsrelaties aan

Bij basisschool De Meent streven wij naar het aangaan van krachtige samenwerkingsrelaties met onze ketenpartners zoals de gemeente Nieuwkoop, Vereniging Beatrix, peuterspeelzaal en kinderopvang Polderpret en ouders. Wij geloven dat een hechte samenwerking met deze partners van cruciaal belang is voor de professionele ontwikkeling van onze medewerkers. Door samen kennis, expertise en good practices te delen, creëren we een sterk netwerk waarin leerkrachten zich ondersteund voelen in hun werk en kunnen blijven groeien. We willen een cultuur van wederzijdse ondersteuning en professionele uitwisseling bevorderen, waarin onze medewerkers de ruimte krijgen om zich verder te ontwikkelen en hun rol met passie en deskundigheid uit te voeren. Deze samenwerking draagt bij aan de versterking van ons onderwijsaanbod en een inspirerende werkomgeving voor ons team

### 3.3: Wij hebben een krachtige staforganisatie

Op onze school presenteren we SPCO op een positieve manier. We wijzen onze medewerkers regelmatig op de verschillende mogelijkheden die de werkgever biedt.

Als medewerkers nemen we de verantwoordelijkheid voor onze eigen loopbaan, waarbij we ons richten op zowel persoonlijke ontwikkeling, vitaliteit en eigenaarschap met betrekking tot onze werkprocessen en welbevinden.

Op schoolniveau voeren we regelmatig gesprekken over wat het betekent om 'werknemer' te zijn, de daarbij horende verwachtingen en de wederzijdse verantwoordelijkheid die komt kijken bij goed werkgeverschap en goed werknemerschap. Het CvB en de directeuren zijn actief betrokken bij invloedrijke netwerken, waarmee ze de verbinding tussen de scholen versterken.

Daarnaast werken scholen en staf nauw samen aan risicobeheersing. Gezonde keuzes op schoolniveau dragen bij aan een gezonde organisatie.

### 3.4: Wij realiseren effectieve werkprocessen

Wij streven naar het realiseren van effectieve werkprocessen die bijdragen aan een efficiënte en gestructureerde werkomgeving voor ons team. Wij gunnen ons team de ruimte om lean te werken, zowel op het gebied van zorg, groepsplannen als administratieve werkzaamheden. Door processen te stroomlijnen,

overbodige stappen te elimineren en taken efficiënter te organiseren, zorgen we ervoor dat leerkrachten meer tijd en energie kunnen besteden aan de kerntaak: het onderwijs en de ontwikkeling van onze leerlingen. We bevorderen een cultuur waarin het team continu kijkt naar mogelijkheden voor verbetering, zodat werkprocessen optimaal bijdragen aan de kwaliteit van ons onderwijs en het werkplezier van onze medewerkers.

Vanuit deze ambities werken wij komend schooljaar aan de volgende doelen:

### **3.1: Wij garanderen goed werkgeverschap**

Wij werken aan een professionele en veilige teamcultuur waarin open communicatie, vertrouwen, eigenaarschap en werkplezier centraal staan. We voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit van ons onderwijs, spreken elkaar aan vanuit vertrouwen en zorgen ervoor dat iedereen zich gehoord, gezien en ondersteund voelt.

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 ervaren teamleden een open en professionele samenwerking, waarin heldere communicatie, gezamenlijke besluitvorming en aandacht voor werkdruk en werkgeluk bijdragen aan een positief werkklimaat. De directie geeft richting, creëert verbinding en zorgt ervoor dat teamleden actief worden meegenomen in ontwikkelingen, waardoor we samen verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van ons onderwijs.

#### **Activiteiten**

- We voeren gedurende het schooljaar regelmatig het professionele gesprek over werkdruk, werkgeluk, samenwerking en onderwijskwaliteit;
- De uitkomsten van de Quickscan RI&E en het Plan van Aanpak RI&E worden gedurende het schooljaar besproken, geëvalueerd en opgevolgd;
- De directie voert met alle teamleden start-, voortgangs- en ontwikkelgesprekken, met aandacht voor welbevinden, professionele ontwikkeling en werkbelasting;
- Er vinden twee feedbackrondes per jaar plaats waarin directie en team met elkaar in gesprek gaan over samenwerking, communicatie en leiderschap;
- De directie zorgt voor transparante communicatie door middel van een interne memo, notulen van briefings en regelmatige updates over schoolontwikkelingen en besluitvorming;
- De overlegstructuur wordt geëvalueerd en waar nodig aangepast, zodat informatie iedereen bereikt en gezamenlijke afstemming wordt versterkt;
- Tijdens studiedagen wordt ruimte gemaakt voor scholing/oefening in het geven en ontvangen van feedback;
- De inzet en taakverdeling van ondersteunende collega's (zoals de ambulante leerkracht) worden vooraf helder afgestemd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld;
- Er is gedurende het schooljaar aandacht voor verbinding en teamvorming, onder andere door een gezamenlijk teamuitje en teambuildingsactiviteiten.

## Succescriteria

- Teamleden ervaren een meer open communicatie en weten welke ontwikkelingen binnen de school spelen;
- De uitkomsten van de RI&E worden minimaal **twee keer per jaar** geëvalueerd en leiden tot concrete vervolgacties;
- Alle teamleden voeren gedurende het schooljaar minimaal één ontwikkel- of voortgangsgesprek waarin werkdruk, werkgeluk en professionele ontwikkeling worden besproken;
- Er vinden **twee feedbackmomenten** plaats tussen directie en team over samenwerking en leiderschap;
- Notulen van briefings en interne memo's worden structureel gedeeld met het gehele team;
- De overlegstructuur is geëvalueerd en waar nodig aangepast om samenwerking en betrokkenheid te vergroten;
- Teamleden geven in de jaarlijkse evaluatie aan zich gehoord, betrokken en goed geïnformeerd te voelen;
- Er is zichtbaar meer ruimte voor professionele dialoog, gezamenlijke verantwoordelijkheid en het geven en ontvangen van feedback.

In schooljaar **2026-2027** investeren we in een sterke professionele cultuur waarin samenwerking, vertrouwen en openheid vanzelfsprekend zijn. We creëren ruimte voor het goede gesprek, maken werkdruk bespreekbaar en zorgen voor duidelijke communicatie en gezamenlijke besluitvorming. Door elkaar actief te betrekken, feedback te geven en successen én uitdagingen te delen, bouwen we aan een team waarin iedereen zich verantwoordelijk voelt voor de kwaliteit van ons onderwijs én met plezier samenwerkt.

## 3.2: We gaan krachtige samenwerkingsrelaties aan

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 werken wij actief en planmatig samen met onze ketenpartners. We maken gezamenlijke afspraken over het gebruik van ons nieuwe gebouw, versterken de doorgaande ontwikkelijn tussen opvang en onderwijs en benutten de expertise van onze partners om het onderwijsaanbod voor onze leerlingen te verrijken.

### Activiteiten

- We versterken de samenwerking met **Polderpret** door regelmatig overleg over de doorgaande lijn, de overgang van peuter naar kleuter en de gezamenlijke organisatie binnen het nieuwe gebouw.
- We maken gezamenlijke afspraken over het gebruik van:
  - de gymzaal;
  - het schoolplein;
  - de gangen en gezamenlijke ruimtes;
  - de bergingen en het buitenspeelmateriaal.
- We ontwikkelen gezamenlijke afspraken over gewenst gedrag in en rondom het gebouw, zoals:

- fietsgebruik op het plein;
- gebruik van kleuterfietsen;
- geluidsniveau;
- looproutes en veiligheid.
- We onderzoeken de gezamenlijke aanschaf en het gezamenlijke gebruik van (buiten)speelmateriaal met Polderpret;
- De samenwerking met de **bibliotheek** wordt voortgezet door middel van boekpromotie, ondersteuning van biebouders en het stimuleren van leesplezier;
- Het aanbod van **Natuur- en Milieueducatie (Avifauna)** wordt voortgezet door middel van leskisten, excursies en gastlessen;
- De subsidie voor **muziekonderwijs** wordt benut om ook in 2026-2027 muzieklessen door een vakdocent aan te bieden;
- We evalueren de samenwerking met onze ketenpartners minimaal twee keer per jaar en maken waar nodig nieuwe afspraken.

### Succescriteria

- Er vinden gedurende het schooljaar minimaal **twee overlegmomenten** plaats met Polderpret over samenwerking, de doorgaande ontwikkelijn en het gezamenlijk gebruik van het nieuwe gebouw;
- Er zijn gezamenlijke werkafspraken opgesteld over het gebruik van de gezamenlijke ruimtes en het schoolplein;
- School en Polderpret maken gebruik van gezamenlijk (buiten)speelmateriaal volgens afgesproken afspraken;
- De kwaliteitskaart **Overgang Polderpret – De Meent** wordt uitgevoerd en geëvalueerd;
- De bibliotheek verzorgt gedurende het schooljaar meerdere activiteiten ter bevordering van leesplezier en leesmotivatie;
- Alle groepen nemen deel aan het aanbod van **NME Avifauna**;
- De muzieklessen door een externe vakdocent worden voortgezet en positief geëvalueerd;
- De samenwerking met ketenpartners wordt jaarlijks geëvalueerd en waar nodig verder ontwikkeld.

Met de verhuizing naar ons nieuwe gebouw ontstaat een unieke kans om de samenwerking met onze ketenpartners verder te verdiepen. In schooljaar **2026-2027** investeren we niet alleen in praktische afspraken over het gezamenlijk gebruik van het gebouw, maar vooral in een gezamenlijke pedagogische en educatieve visie. Zo creëren we een omgeving waarin opvang, onderwijs en externe partners elkaar versterken en kinderen profiteren van een rijke, veilige en inspirerende leeromgeving.

### 3.3: Wij hebben een krachtige staforganisatie

| Jaardoel 3.3 | Middel | Kosten | Tijd | Wie |
|--------------|--------|--------|------|-----|
| NVT          |        |        |      |     |

### 3.4: Wij realiseren effectieve werkprocessen

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 werken we met eenduidige en efficiënte werkprocessen die de samenwerking versterken en administratieve belasting verminderen. In aanloop naar en na de verhuizing naar het nieuwe schoolgebouw richten we onze organisatie zo in dat informatie gemakkelijk toegankelijk is, processen overzichtelijk verlopen en teamleden meer tijd overhouden voor hun kerntaak: goed onderwijs geven.

#### Activiteiten

- We brengen bestaande werkprocessen in kaart en schrappen dubbele of onnodige administratieve handelingen;
- We ontwikkelen een eenduidige werkwijze voor het vastleggen en analyseren van opbrengsten, zodat informatie slechts één keer wordt geregistreerd en op meerdere momenten kan worden gebruikt;
- We werken schoolbreed met **één logboek in ParnasSys**, zodat relevante informatie overzichtelijk, volledig en eenvoudig terug te vinden is;
- In voorbereiding op de verhuizing worden materialen, archieven en opslagruimtes planmatig opgeruimd en ingericht;
- Er worden gezamenlijke opruimmomenten ingepland en waar nodig ondersteund door conciërges of externe hulp;
- Werkprocessen in het nieuwe gebouw worden gezamenlijk afgestemd en vastgelegd in kwaliteitskaarten en werkafspraken;
- Tijdens teamoverleggen worden knelpunten in werkprocessen besproken en waar mogelijk direct verbeterd.

#### Succescriteria

- Dubbele administratieve registraties zijn geïnventariseerd en waar mogelijk afgeschaft;
- Alle teamleden werken met **één gezamenlijk logboek in ParnasSys**;
- Er is een uniforme werkwijze voor opbrengstenanalyse en zorgregistratie vastgesteld;
- De voorbereidingen op de verhuizing verlopen volgens planning en alle onderwijsruimtes zijn tijdig ingericht;
- Teamleden ervaren meer overzicht en minder administratieve belasting door verbeterde werkprocessen;
- Nieuwe werkafspraken zijn vastgelegd in kwaliteitskaarten of werkbeschrijvingen;
- De directie evalueert gedurende het schooljaar minimaal twee keer met het team of de aangepaste werkprocessen bijdragen aan een efficiëntere organisatie.

Met de verhuizing naar ons nieuwe schoolgebouw krijgen we de kans om niet alleen onze leeromgeving, maar ook onze organisatie opnieuw in te richten. In schooljaar **2026-2027** benutten we deze kans om werkprocessen te vereenvoudigen, administratieve lasten te verminderen en informatie slimmer te organiseren. Zo creëren we meer rust, overzicht en tijd voor datgene waar het uiteindelijk om draait: kwalitatief goed onderwijs voor onze leerlingen.

#### Jaarverslag 2026-2027 - evaluatie

De doelen uit zichtlijn 3 worden geëvalueerd. Hierbij wordt aangegeven of en zo ja, welke ontwikkeling er is doorgemaakt, hoe een en ander is geïmplementeerd, en of de ontwikkeling is geborgd. Indien mogelijk, wordt een kwaliteitskaart, beleidsstuk o.i.d. toegevoegd.

## 4. Betrouwbaar fundament

SPCO biedt effectief onderwijs vanuit een protestants-christelijke identiteit, gebaseerd op de waarden geloof, hoop, liefde en vertrouwen. Deze identiteit vormt het fundament voor ons handelen en biedt houvast in een complexe wereld. We blijven in gesprek met ouders en teamleden over wat ons bindt en streven naar kansen voor ieder kind, met waardigheid en gerechtigheid als uitgangspunt. Verschillen worden gerespecteerd en dienen als basis voor een open dialoog. Scholen zijn oefenplaatsen voor burgerschapsvorming, waar leerlingen worden voorbereid om met een positief zelfbeeld en een sterk moreel kompas een actieve rol in de samenleving te vervullen. SPCO staat voor betrouwbaar onderwijs, zichtbaar in prioriteiten, samenwerking en integriteit.

### *Schoolambities*

#### 4.1: Wij vinden elkaar in de uitgangspunten van ons gezamenlijke fundament

We staan voor eigentijds en toekomstgericht onderwijs, geworteld in onze christelijke identiteit. Wij streven ernaar een open en respectvolle dialoog over identiteit te voeren, waarbij we ruimte bieden voor diversiteit en het gesprek aangaan met anderen. Vanuit deze basis werken we samen aan een cultuur van inclusiviteit, waarbij we onze cultuurwaarden actief uitdragen in alles wat we doen.

#### 4.2: Vanuit geloof, hoop en liefde zijn wij een baken

Onze school wil vanuit de waarden van geloof, hoop en liefde een baken zijn voor onze leerlingen, ouders en de gemeenschap. Wij streven ernaar een plek te zijn waar deze waarden de basis vormen voor het onderwijs en de sociale interacties die we met elkaar hebben. In een wereld die vaak complex en verdeeld is, willen wij een veilige ruimte creëren waar mensen zich welkom, gehoord en geliefd voelen, ongeacht hun achtergrond of overtuigingen.

Wij geloven in de kracht van verbinding en het belang van lef om met elkaar in gesprek te gaan over wat ons echt raakt. Op onze school nemen we de tijd om open en eerlijk met elkaar te praten, ook over moeilijke onderwerpen. We moedigen onze leerlingen en hun ouders aan om elkaar te begrijpen, zelfs als we het niet altijd met elkaar eens zijn. Het gesprek aangaan is voor ons essentieel om te groeien in respect, begrip en solidariteit.

#### 4.3: Wij dragen bij aan het morele kompas van leerlingen

Onze school biedt een veilige en inspirerende leeromgeving waar leerlingen zich kunnen ontwikkelen tot zelfbewuste, verantwoordelijke en betrokken burgers. Wij fungeren als een oefenplaats, waar leerlingen niet alleen kennis opdoen, maar ook voorbereid worden op een wereld buiten het dorp. Door middel van een uitdagend lesaanbod, activiteiten en projecten rondom burgerschap, streven we ernaar de wereld van onze leerlingen te vergroten en hen te voorzien van de sociale vaardigheden en kennis die zij nodig hebben voor hun verdere onderwijs- en levensloop.

In samenwerking met leerlingen, ouders en de bredere gemeenschap creëren wij een omgeving waarin diverse perspectieven worden gedeeld en waarin leerlingen leren hoe zij actief kunnen bijdragen aan de maatschappij. We bieden ruimte voor persoonlijke groei, stimuleren ondernemerschap, en ontwikkelen hun verantwoordelijkheidsgevoel voor de wereld om hen heen. Door hen vroegtijdig in contact te brengen met andere onderwijsinstellingen en culturele en sociale ervaringen, bereiden wij hen optimaal voor op de overstap naar vervolgonderwijs buiten het dorp.

We creëren situaties waarin leerlingen leren omgaan met diverse standpunten, zich inzetten voor anderen, en verantwoordelijkheden op zich nemen. Wij dragen actief bij aan de ontwikkeling van het morele kompas. Dit doen wij door het voeren van het goede gesprek, het vormen van meningen over de wereld om hen heen. Dit vormt een stevige basis voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van iedere leerling en draagt bij aan hun persoonlijke en maatschappelijke groei.

Vanuit deze ambities werken wij komend schooljaar aan de volgende doelen:

#### **4.1: Wij vinden elkaar in de uitgangspunten van ons gezamenlijke fundament**

In schooljaar 2026-2027 zorgen wij ervoor dat ieder kind en iedere medewerker zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt door actief te investeren in een veilige, liefdevolle en inclusieve schoolcultuur, waarin onze christelijke identiteit zichtbaar is in ons handelen, onze omgang met elkaar en ons onderwijs

##### **Activiteiten**

- Directie en teamleden staan aan het begin en einde van de schooldag op het schoolplein en in de hal om ouders en leerlingen te verwelkomen en uit te zwaaien.
- Alle groepen beginnen de dag samen met het lesmateriaal van KOM, gericht op ontmoeting, verbinding en persoonlijke groei.

- Medewerkers passen de christelijke kernwaarden en de cultuurwaarden van De Meent actief toe in hun dagelijkse omgang met leerlingen, ouders en collega's.
- Het team start de week gezamenlijk met een bezinningsmoment en gebed om de onderlinge verbinding te versterken en de werkweek te beginnen.
- De groepen werken structureel met de methodes Kwink en KOM op basis van de vastgestelde jaarplanning.
- Identiteit, cultuurwaarden en de praktische toepassing daarvan op de werkvloer staan vast op de agenda van personeelsvergaderingen en studiedagen.
- Teamleden tonen actief betrokkenheid en spreken regelmatig waardering naar elkaar uit.
- Aan het eind van het schooljaar wordt bij leerlingen, ouders en teamleden gemeten hoe de christelijke identiteit en cultuurwaarden in de praktijk zijn ervaren.

### Succescriteria

- De directie en teamleden zijn dagelijks zichtbaar aanwezig op het schoolplein en in de hal bij de start en het einde van de schooldag, zodat leerlingen en ouders zich welkom en gezien voelen;
- Alle groepen starten de schooldag dagelijks met het lesmateriaal van **KOM**, waarbij aandacht is voor ontmoeting, verbinding en persoonlijke ontwikkeling;
- De cultuurwaarden van De Meent zijn gedurende het schooljaar zichtbaar in de school en worden door alle medewerkers actief uitgedragen in hun dagelijks handelen;
- Iedere maandag start het team gezamenlijk met een weekopening, waarbij de Bijbel het fundament vormt voor de week en de verbinding met elkaar wordt versterkt;
- De Bijbel en de christelijke kernwaarden vormen het uitgangspunt in de omgang met leerlingen, ouders en collega's en zijn zichtbaar in ons pedagogisch handelen;
- Teamleden hebben actief oog voor elkaar, tonen betrokkenheid en spreken waardering uit, waardoor een veilige en professionele teamcultuur wordt versterkt;
- In alle groepen wordt gewerkt met het aanbod van **Kwink** en **KOM** volgens de afgesproken jaarplanning.
- Tijdens personeelsvergaderingen en studiedagen is structureel aandacht voor identiteit, cultuurwaarden en de vertaling daarvan naar de dagelijkse onderwijspraktijk;
- Aan het einde van schooljaar 2026-2027 geven leerlingen, medewerkers en ouders aan dat de christelijke identiteit en de cultuurwaarden zichtbaar worden ervaren in de sfeer, de omgang met elkaar en het dagelijks handelen binnen de school.

## 4.2: Vanuit geloof, hoop en liefde zijn wij een baken

In schooljaar 2026-2027 zetten wij ons in om een veilige en verbindende plek te zijn voor leerlingen, ouders en de gemeenschap. Gedreven door geloof, hoop en liefde kiezen we voor openheid en het échte gesprek met elkaar, ook over moeilijke onderwerpen, om zo te groeien in wederzijds respect en begrip.

### Activiteiten

- Samenwerkingsafspraken onderhouden en uitvoeren met de kerken in Woerdense Verlaat en Noorden, de bibliotheek en het dorpshuis;
- Gezamenlijke activiteiten organiseren, zoals vieringen, leesbevorderingsactiviteiten of dorpsinitiatieven;
- De nieuwsbrief, Social Schools, ouderapp en flyers inzetten om ouders actief te informeren over onderwijs, identiteit en activiteiten;
- De vernieuwde website, in samenwerking met **De Indruk**, actueel houden en gebruiken om de school zichtbaar te profileren;
- De methode **Kind op Maandag** structureel inzetten in alle groepen en de christelijke identiteit verbinden aan de dagelijkse praktijk;
- Leerkrachten begroeten leerlingen en ouders dagelijks en investeren bewust in persoonlijk contact;
- Gesprekken met ouders en leerlingen voeren vanuit de kernwaarden **geloof, hoop, liefde, respect, begrip en solidariteit**;
- Successen, vieringen en bijzondere activiteiten zichtbaar delen via de communicatiekanalen van de school;
- De samenwerking met lokale partners en de zichtbaarheid van de school jaarlijks evalueren en nieuwe kansen verkennen;

### Succescriteria

- De samenwerking met lokale partners (kerken, bibliotheek en dorpshuis) is zichtbaar en krijgt gedurende het schooljaar minimaal **drie gezamenlijke activiteiten** of momenten;
- Ouders worden minimaal **maandelijks** geïnformeerd via de nieuwsbrief, Social Schools en/of de ouderapp;
- De vernieuwde website is actueel en laat gedurende het schooljaar de identiteit, activiteiten en ontwikkelingen van De Meent zien;
- Met het nieuwe logo geven we mede vorm aan de verbinding met onze vaste basis: een betrouwbaar fundament van geloof, hoop en liefde
- In alle groepen wordt **Kind op Maandag** volgens de jaarplanning ingezet en vormt de Bijbel zichtbaar het uitgangspunt in de dagelijkse onderwijspraktijk;
- Leerkrachten tonen zichtbaar voorbeeldgedrag door ouders en leerlingen welkom te heten, interesse te tonen en laagdrempelig contact te onderhouden;
- Ouders geven aan dat zij zich welkom voelen en ervaren dat gesprekken met school plaatsvinden vanuit respect, vertrouwen en gezamenlijke verantwoordelijkheid;
- De school is zichtbaar aanwezig binnen het dorp door deelname aan of organisatie van activiteiten die passen bij de identiteit van De Meent;
- De samenwerking met ouders en externe partners wordt aan het einde van het schooljaar geëvalueerd en waar nodig verbeterd.

### 4.3: Wij dragen bij aan het morele kompas van leerlingen

In schooljaar 2026-2027 biedt onze school een veilige en inspirerende oefenplaats waar leerlingen zich ontwikkelen tot zelfbewuste, verantwoordelijke en betrokken burgers. Met een uitdagend lesaanbod en aandacht voor burgerschap en sociaal-emotionele groei bereiden we hen optimaal voor op hun verdere onderwijs- en levensloop, ook buiten het dorp.

#### Activiteiten

- We maken dit schooljaar van onze school een **oefenplaats voor actief burgerschap**.
- De methode **Kwink** wekelijks uitvoeren volgens de jaarplanning;
- Als team bewust dezelfde **Kwink-taal** gebruiken in lessen, op het plein en tijdens gesprekken met leerlingen;
- De schoolregels en het consequentiemenu consequent toepassen om rust, structuur en veiligheid te waarborgen;
- De burgerschapskalender uitvoeren en lessen koppelen aan actuele gebeurtenissen, nationale thema's en maatschappelijke ontwikkelingen.
- Waar passend gebruikmaken van de aanvullende burgerschapslessen van **Kwink**;
- In alle groepen klassengesprekken voeren over geloof, cultuur, democratie, diversiteit, samenleven en maatschappelijke thema's.
- De verschillende talen, culturen en achtergronden van leerlingen zichtbaar maken in de school, bijvoorbeeld door presentaties, themamuren of activiteiten.
- Elke groep voert gesprekken over geloof, cultuur en samenleven, waarbij kinderen leren luisteren naar elkaar, hun mening onderbouwen en **respect tonen voor verschillen**. We laten zien waar kinderen vandaan komen en welke talen zij spreken.
- De actie voor **Woord en Daad** vernieuwen, bijvoorbeeld door:
  - een gezamenlijke schoolactie;
  - gebruik van een QR-code in de *Infomeent*;
  - aandacht tijdens de informatieavond;
  - een collecte tijdens de schoolzondag of jaaropening.
- Tijdens teamvergaderingen en studiedagen de uitvoering van het burgerschapsonderwijs evalueren en waar nodig bijstellen.
- We doen dit jaar de 'actie Schoenendoos'. Kinderen maken hierbij thuis een schoenendoos met spullen voor een kind in een derdewereldland.

#### Succescriteria

- In alle groepen worden de **Kwink-lessen** volgens de jaarplanning uitgevoerd en wordt de gezamenlijke **Kwink-taal** zichtbaar gebruikt in de dagelijkse onderwijspraktijk.
- Leerlingen lossen conflicten zoveel mogelijk op door met elkaar in gesprek te gaan, waarbij de Kwink-taal en de aangeleerde sociale vaardigheden worden toegepast.

- De schoolregels worden door alle medewerkers consequent gehanteerd, waardoor leerlingen een veilige, respectvolle en voorspelbare schoolomgeving ervaren.
- In iedere groep worden gedurende het schooljaar burgerschapslessen aangeboden die aansluiten bij de actualiteit en de burgerschapskalender.
- Leerlingen leren respectvol in gesprek te gaan over geloof, cultuur, identiteit en verschillen en onderbouwen hun mening met respect voor anderen.
- In de school is zichtbaar aandacht voor de verschillende achtergronden, culturen en talen van onze leerlingen.
- De betrokkenheid van leerlingen bij maatschappelijke verantwoordelijkheid wordt vergroot door een vernieuwde schoolbrede actie voor **Woord en Daad**.
- Minimaal 90% van de leerlingen ervaart de school als een veilige plek waar respectvol met elkaar wordt omgegaan (leerlingvragenlijst/KINDbegrip).

#### Jaarverslag 2026-2027 - evaluatie

De doelen uit “Betrouwbaar fundament” worden geëvalueerd. Hierbij wordt aangegeven of en zo ja, welke ontwikkeling er is doorgemaakt, hoe een en ander is geïmplementeerd, en of de ontwikkeling is geborgd. Indien mogelijk, wordt een kwaliteitskaart, beleidsstuk o.i.d. toegevoegd.

## Leerlingen aan het woord

Wij creëren een veilige en fijne schoolomgeving zonder pestgedrag, waar leerlingen zich gehoord voelen en kunnen aangeven wat ze nodig hebben om te leren en zich prettig te voelen. We leren van elkaar en halen inspiratie uit goede voorbeelden.

#### *Schoolambities:*

1. Wij zorgen er met elkaar voor dat het fijn is op onze school en dat er niet wordt gepest.
2. Wij vertellen wat wij nodig hebben om te kunnen leren en om ons prettig te voelen.
3. Wij willen van anderen leren en kijken naar goede voorbeelden op andere scholen.

Vanuit deze ambities werken wij komend schooljaar aan de volgende doel:

In schooljaar **2026-2027** versterken wij het pedagogisch klimaat door een veilige schoolomgeving te creëren waarin leerlingen zich gehoord voelen en actief meedenken over hun onderwijs. We voeren ons antipestbeleid consequent uit en geven leerlingen via de school- én bovenschoolse leerlingenraad een betekenisvolle stem in de schoolontwikkeling.

#### Succescriteria

- Aan het einde van het schooljaar ervaart **minimaal 90% van de leerlingen** de school als veilig en prettig, gemeten via de veiligheidsmonitor;
- Het aantal geregistreerde pestincidenten is ten opzichte van het voorgaande schooljaar aantoonbaar afgenomen;
- De **leerlingenraad** voert gedurende het schooljaar minimaal **drie gestructureerde gesprekken** met medeleerlingen over wat zij nodig hebben om goed te kunnen leren en zich prettig te voelen op school. De opbrengsten worden teruggekoppeld aan het team en leiden waar mogelijk tot concrete verbeteracties;
- Twee leerlingen uit **groep 7/8** vertegenwoordigen de school in de **bovenschoolse leerlingenraad** van SPCO Groene Hart. Zij nemen deel aan de bijeenkomsten in **november 2026** en **maart 2027** en koppelen de belangrijkste opbrengsten terug aan de eigen leerlingenraad, de klas en de directie;
- Het **antipestbeleid** en het **consequentiemenu** worden gedurende het schooljaar schoolbreed en consequent uitgevoerd, gemonitord en minimaal **drie keer per jaar** geëvalueerd.

#### Jaarverslag 2026-2027 - evaluatie

De doelen uit “Leerlingen aan het woord” worden geëvalueerd. Hierbij wordt aangegeven of en zo ja, welke ontwikkeling er is doorgemaakt, hoe een en ander is geïmplementeerd, en of de ontwikkeling is geborgd. Indien mogelijk, wordt een kwaliteitskaart, beleidsstuk o.i.d. toegevoegd.

## Algemene schooldoelen

- Muziek, kunst en cultuur; onze leerlingen profiteren van het aanbod cultuurlessen van het Kunstgebouw Nieuwkoop.
- Techniek; de school mag gaan profiteren van een toegekende subsidie gericht op het verbeteren van techniekonderwijs. Hiervoor zullen de eerste stappen dit schooljaar worden gemaakt.
- Gebouw en plein: Er wordt een nieuw IKC De Sluis gebouwd. We zijn bezig met de invulling van het schoolplein en de verschillende ruimtes binnen het IKC. Eind 2026 moet dit gebouw klaar zijn zodat we in januari 2027 kunnen starten in het IKC De Sluis.

- Studenten in de school: dit schooljaar hebben wij een student vanuit de CHE die het hele jaar verbonden is aan De Meent. Hiernaast blijven we actief op zoek naar studenten die in het buitengebied van Woerden een stage willen lopen. Dit schooljaar loopt er ook een student vanuit de opleiding onderwijsassistent stage bij ons op school.
- De komende twee schooljaren zullen starten met de hercertificering als opleidingsschool voor de Marnix Academie.

## Planning

Onderdeel van het Jaarverslag van de Meent is de zgn. vierjaarsplanning uit het Schoolplan. Doelen die behaald zijn, worden groen gemaakt, doelen die nog niet behaald zijn, rood. Op die manier is in één oogopslag zichtbaar waar de Meent zich bevindt in haar ontwikkelproces.

# Vaststelling

## Directie

|                |                                  |
|----------------|----------------------------------|
| plaats + datum | Woerdense Verlaat september 2026 |
| naam           | Eric van der Wal                 |
| functie        | directeur De Meent               |
| handtekening   |                                  |

## Medezeggenschapsraad

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

|                |                                  |
|----------------|----------------------------------|
| plaats + datum | Woerdense Verlaat september 2026 |
| naam           | Ester van de Geer- van der Sar   |
| functie        | voorzitter medezeggenschapsraad  |
| handtekening   |                                  |

## Bevoegd gezag

Het bevoegd gezag heeft het jaarplan van de school vastgesteld.

|                |                                     |
|----------------|-------------------------------------|
| plaats + datum | Woerden, september 2026             |
| naam           | Marjan Tomassen                     |
| functie        | Voorzitter College van Bestuur SPCO |
| handtekening   |                                     |