



wonderwijs

Koersplan 2020-2024

# Wonderwijs verwondert!

‘Samen groeien in  
uitdagend onderwijs’

# Voorwoord

Verwonderen is met een open blik naar de wereld kijken. Je verbazen, laten inspireren en verrassen. Door de mensen om je heen, hun houding, gedrag, mening en denkbeelden. Verwondering roept emoties op en wekt nieuwsgierigheid.

Kinderen verwonderen zich de hele dag. Over alles wat leeft, groeit en bloeit, wat ze horen, lezen, zien, voelen en ervaren. In verwondering ontdekken ze waartoe ze in staat zijn en wat ze nog niet zo goed beheersen – een aansporing om nieuwe uitdagingen aan te gaan. Verwondering ligt aan de basis van leren en ontwikkelen. Het is het fundament onder creatief denken en doen, onder kennis en ervaring.

Dit Koersplan 2020-2024 geeft richting aan de ontwikkeling van goed onderwijs voor alle leerlingen van de Wonderwijs-basischolen. Hoe de scholen die ontwikkeling in de praktijk vormgeven, werken zij uit in een eigen schoolplan. Met dit Koersplan zetten we voort wat goed gaat en sturen we aan op betekenisvolle verandering; zie het als een bron van inspiratie en uitdaging. Om de ontwikkeling van leerlingen te versterken, dient ons (W)onderwijs drie doelen:

1. het opdoen van kennis en vaardigheden die je in je latere leven nodig hebt (kwalificatie)
2. de vorming tot deelnemer van een gemeenschap en het overnemen van bestaande normen en waarden (socialisatie)
3. de persoonlijke vorming tot een zelfstandig, verantwoordelijk en kritisch individu (persoonsvorming)

Elke Wonderwijs-school benut de vrijheid om deze doelen na te streven op de manier die het beste bij haar identiteit, context en leerlingen past – uiteraard met de positiviteit, het enthousiasme en de nieuwsgierigheid die ons gedeelde karakter kenmerkt.

Samen vertellen we een verhaal van ontwikkeling, ondernemingszin, creativiteit en lef. Van onderzoeken, samenwerken en experimenteren. Van soms vallen en altijd weer opstaan. Van spelen en leren. Van wonderschoon onderwijs.

College van Bestuur Wonderwijs  
Yvonne Smits en Eddy Verrips



1

Inleiding

2

Waar komt  
Wonderwijs  
vandaan?

3

Missie, visie en  
kernwaarden

4

Trends en  
ontwikkelingen

5

Onze beloften  
en doelstel-lingen

6

Tot slot

# Inhoud





# 1

## Inleiding

Wonderwijs wil een organisatie zijn die het collectieve leren stimuleert. Bij Wonderwijs leren we bewust *van* en *met* elkaar: leerlingen én medewerkers. Daarvoor doen we meer en meer een beroep op de intrinsieke motivatie van onze leerlingen en professionals. Dit vraagt om (het ontwikkelen van) een onderzoekende en nieuwsgierige houding. We streven ernaar dat iedereen – leerlingen, medewerkers, bestuursleden – het beste uit zichzelf haalt en een waardevolle bijdrage levert aan een samenleving waarin iedereen meetelt en naar elkaar omkijkt.

### **Onze beloften**

In dit Koersplan hebben we onze strategie voor de komende vier jaar uitgewerkt in de vorm van acht beloften; beloften aan elkaar en alle medewerkers, aan onze leerlingen en hun ouders en aan onze samenwerkingspartners. Deze beloften sluiten aan bij de meerjarige strategische beleidsplannen van StisamO en SKO Batavorum, bij de doelen en ambities uit het eindrapport 'Samen het verschil maken' en bij ons huidige beleid.

Onze beloften zijn het resultaat van gesprekken die we in 2019 gevoerd hebben met directeuren, intern begeleiders, leerkrachten, ouders, de GMR, Raad van Toezicht en samenwerkingspartners. We hebben met elkaar gesproken over goed onderwijs, doelen, missie, visie, kernwaarden, trends, randvoorwaarden en brede samenwerking. Want alleen als we de handen ineenslaan, kunnen we leerlingen, medewerkers en onze scholen de beste ontwikkelmogelijkheden bieden.



## Handreiking

Zoals in het voorwoord gezegd, geeft dit Koersplan *richting*. De te volgen route ligt niet vast. Het Koersplan dient expliciet als *handreiking* aan onze scholen bij het maken van hun keuzes in de context van hun eigen identiteit en directe omgeving. Daarbij kan elke school uiteraard rekenen op ondersteuning van het bestuur en bestuurskantoor.

De komende jaren blijven we met leerlingen, ouders, medewerkers en andere betrokkenen in gesprek over de koers die we hebben ingezet. Dit Koersplan is dan ook geen statisch document. We staan open voor discussie, overleg en herijking als de realiteit daarom vraagt.

Elke school werkt dit Koersplan jaarlijks uit in een eigen Wonderwijs-jaarplan. In het jaarverslag legt het bestuur van stichting Wonderwijs intern en extern verantwoording af over het gevoerde beleid en de behaalde resultaten van alle aangesloten scholen.

## Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we kort waar Wonderwijs vandaan komt. In hoofdstuk 3 zetten we uiteen wat ons beweegt en drijft: de basis voor onze koers. De belangrijkste ontwikkelingen en trends vormen de inhoud van hoofdstuk 4. Onze beloften aan leerlingen, hun ouders, medewerkers en onze omgeving met bijbehorende doelstellingen werken we uit in hoofdstuk 5. Ook geven we daarbij aan wat over vier jaar merkbaar, meetbaar en zichtbaar moet zijn. Hoofdstuk 6 sluit af met onze kijk op Wonderwijs in 2024.

# 2

## Waar komt Wonderwijs vandaan?

Stichting Wonderwijs (in het vervolg: Wonderwijs) is op 1 januari 2019 ontstaan na een fusie tussen SKO Batavorum en StisamO. De bestuurders en Raden van Toezicht van de schoolbesturen spraken in 2012 voor het eerst met elkaar over de druk op de ontwikkeling van het onderwijs en het bestaansrecht van scholen door dalende leerlingaantallen in de regio. Uit de nadere kennismaking kwam naar voren dat SKO Batavorum en StisamO voor vergelijkbare vraagstukken stonden.

Beide schoolbesturen hadden behoefte aan versterking van bestuur en staf, zo werd duidelijk uit onderzoek. Wat begon als een verkenning van een samenwerking tussen beide bestuurskantoren, resulteerde in september 2015 in het tekenen van een intentieverklaring om opties voor verdere samenwerking te onderzoeken. In het voorjaar van 2017 luidde de conclusie: een besturenfusie biedt de beste mogelijkheden om de ontwikkelingen in de samenwerking te borgen en om flexibel en daadkrachtig te reageren op nieuwe uitdagingen.

Nadat de meerwaarde, de gevolgen en alternatieven van een besturenfusie met concrete voorbeelden inzichtelijk gemaakt waren, brachten de GMR-en en Raden van Toezicht positief advies uit en konden de fusievoorbereidingen in februari 2018 echt van start; medio december van dat jaar vond de bestuurlijke overdracht plaats.

Wonderwijs geeft sinds 1 januari 2019 vorm aan de toekomst van openbaar en katholiek onderwijs in de regio Overbetuwe-Lingewaard. Ons motto: 'Samen groeien in uitdagend onderwijs'.





## Missie, visie en kernwaarden

### Missie

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

Dit is wat ons beweegt en drijft. Dit is onze missie en de basis van Wonderwijs.

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

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



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

- samenwerking en verbinding
- het versterken van het eigenaarschap
- een brede ontwikkeling van 'hart, hoofd en handen'

Aan het einde van hun Wonderwijs-schoolloopbaan kunnen onze leerlingen antwoord geven op deze vier vragen:

- Wie ben ik?
- Wat kan ik?
- Wat wil ik?
- Hoe kan ik bijdragen aan mijn omgeving?

De didactische aanpak en pedagogische en inhoudelijke invulling van ons onderwijs zijn sterk in ontwikkeling. De vernieuwende keuzes die we maken, baseren we niet alleen op eigen kennis en ervaring, maar ook op onderbouwde informatie, degelijk onderzoek en relevante ervaringen van anderen (evidence informed).

## Visie

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

Ons onderwijs dient drie doelen:

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

Goed onderwijs verantwoordt zich voor wat het in ieder van deze domeinen – waartussen een zekere spanning bestaat – wenst te bereiken. Waar ligt de wenselijke balans? Deze vraag laat zich alleen beantwoorden in relatie tot de leerlingen op specifieke momenten in hun onderwijsloopbaan.

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

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

## **Kernwaarden**

Wonderwijs bereidt leerlingen voor op een uitdagende toekomst. De vijf kernwaarden waarop wij ons hierbij baseren, zijn:

1. vertrouwen
2. respect
3. eigenaarschap
4. verbinding
5. professionaliteit

De ouders van onze leerlingen, onze ketenpartners en andere externe stakeholders moeten deze kernwaarden in hun contact en samenwerking met de scholen van Wonderwijs terugzien en ervaren. Met andere woorden: vertrouwen, respect, eigenaarschap, verbinding en professionaliteit moeten op alle niveaus merk- en voelbaar zijn; in ons onderwijs, in onze manier van samenwerken, in ons werkgeverschap, in onze presentatie en in onze communicatie.

### *Vertrouwen*

Onderwijs draait per definitie om vertrouwen: ouders vertrouwen hun kinderen aan ons toe. Ouders geven onze scholen het vertrouwen en de bevoegdheid een groot deel van hun pedagogische taak over te nemen. Het is aan ons om dit vertrouwen waar te maken en een warm en veilig pedagogisch leer- en werkklimaat te scheppen. Daar hoort bij dat wij verantwoording afleggen over ons handelen, zowel naar elkaar als naar kinderen, ouders en andere stakeholders. Vertrouwen betekent dan ook voor ons: openheid, transparantie (doen wat we zeggen, zeggen wat we doen) en het ondersteunen van de ontwikkelbehoeften van leerlingen, ouders en medewerkers.

### *Respect*

Wij vertrouwen op wederzijds respect voor de levensbeschouwing, godsdienst, geaardheid, culturele en etnische achtergrond van leerlingen, ouders en medewerkers. Dat is waarop wij aanspreekbaar zijn én waarop wij elkaar aanspreken. Onze definitie van respect: we kijken naar elkaar om, waarderen elkaar en houden rekening met elkaar. Respect is het startpunt in alle relaties die we aangaan.

### *Eigenaarschap*

Wij streven ernaar dat onze leerlingen (mede)eigenaar worden van hun ontwikkeling en dat zij kansen leren zien. Zo ontdekken zij hun talent en hoe zij die tot bloei kunnen laten komen. We stimuleren het authentiek gedrag van leerlingen en medewerkers. Medewerkers worden bovendien uitgedaagd al hun deskundigheid in te zetten om leerlingen hierin zorgvuldig te begeleiden. Initiatiefrijk gedrag van leerlingen en medewerkers wordt gewaardeerd en aangemoedigd.

### *Verbinding*

Met verbinding doelen we op de ontmoeting met de ander: met leerlingen, ouders, medewerkers en andere (educatieve en maatschappelijke) partners in buurt, wijk, dorp en stad. Want een mens is mens in relatie tot anderen. Door ons aan elkaar te verbinden vormen we een waarde(n)volle gemeenschap. We hebben respect voor elkaar en leren van en met elkaar.

### *Professionaliteit*

Onder professionaliteit verstaan we dat we over de volle breedte kwaliteit willen leveren; in eerste instantie in ons onderwijs en onze begeleiding. Ons onderwijs is (in)gericht op het uitdagen van kinderen om hun talenten te benutten en ontwikkelen. Dit betekent dat we met een open blik en onderzoekende houding nagaan hoe we ons onderwijs kunnen laten aansluiten op de context van de leerling, ouders, school, stichting en stakeholders (ketenpartners). We staan open voor feedback en tonen de wil om van fouten te leren. Vanuit onze professionele nieuwsgierigheid maken we – medewerkers en de organisatie zelf – voortdurend werk van onze eigen ontwikkeling.





## Trends en ontwikkelingen

Voordat we overgaan tot het uiteenzetten van onze beloften staan we in dit hoofdstuk stil bij de trends en ontwikkelingen in maatschappij en onderwijs die (mede) de koers van Wonderwijs bepalen. We bespreken de ontwikkelingen die tijdens de stakeholdersbijeenkomsten als relevant zijn benoemd en waarop we in ons onderwijs en onze organisatie een antwoord gaan formuleren. Je leest ze terug in de beschrijvingen van onze beloften en doelstellingen in hoofdstuk 5.

### **Zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid**

De Nederlandse overheid treedt steeds verder terug en doet een steeds groter beroep op de eigen verantwoordelijkheid van mensen om hun leven in te richten en naar elkaar en hun omgeving om te kijken. Dit vraagt om zelfinzicht, zelfredzaamheid en betrokkenheid bij de mensen en de wereld om je heen.

### **De factor geluk**

Leven is meer dan overleven. Mensen streven naar een zinvolle invulling en goede kwaliteit van leven. 'Geluk' is niet langer voorbehouden aan de privésfeer, maar is ook op de werkvloer een factor van betekenis.

### **Globalisering en diversiteit**

Grenzen vervagen en fysieke afstanden worden steeds kleiner. Mensen, goederen en diensten, maar bijvoorbeeld ook denkbeelden en nieuwsberichten, verplaatsen zich makkelijker over de hele wereld. Het is daarom belangrijk te kunnen communiceren in een internationale voertaal. Wereldburgerschap vraagt daarnaast om een eigen culturele basis, tolerantie voor andere identiteiten, normen en waarden, interculturele vaardigheden en de zorg voor de aarde en het klimaat.

### **21ste-eeuwse vaardigheden**

Om zo goed mogelijk te kunnen functioneren in de snelle, digitale en soms onvoorspelbare maatschappij moeten we onze leerlingen 21st-eeuwse vaardigheden bijbrengen (21st century skills). Naast de basisvaardigheden rekenen, taal en lezen hebben we het over samenwerken, creatief en kritisch denken, problemen oplossen, plannen, selecteren en toepassen van betrouwbare informatie, doelgericht en verantwoordelijk (niet-impulsief) handelen, ICT-vaardigheden en mediawijsheid. Ieder kind moet de gelegenheid krijgen deze competenties op het eigen niveau te ontwikkelen.

### **Een leven lang leren**

Technologische ontwikkelingen beïnvloeden de aard en het tempo van onze werkzaamheden en vrijetijdsbesteding. Beroepen veranderen of verdwijnen en er ontstaan nieuwe. Deze ontwikkelingen vragen van ons allemaal dat we blijven leren. En het is aan ons om alle leerlingen een onderzoekende, flexibele houding bij te brengen die een leven lang leren mogelijk maakt.

### **Digitalisering**

De verregaande digitalisering en de snelheid waarmee nieuwe technologische innovaties elkaar opvolgen zijn van grote invloed op ons onderwijs. Digitalisering biedt veel mogelijkheden om leerlingen in het onderwijsleerproces te ondersteunen en het onderwijsaanbod te individualiseren. Aan de andere kant stelt het scholen voor een aantal prangende vraagstukken. Bijvoorbeeld als het gaat om de aanschaf van (prijzige) hard- en software, maar ook rondom privacy en het eigenaarschap van data.

### **Passend Onderwijs**

We streven naar inclusiever onderwijs. Alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Dit moet ervoor zorgen dat elk kind het beste uit zichzelf haalt. Van scholen wordt een breed en uitdagend onderwijsaanbod verwacht dat aansluit op de specifieke behoeften en ondersteuningsvraag van alle leerlingen. De uiteenlopende omstandigheden waarin zij opgroeien zijn mede van grote invloed op de invulling van ons onderwijs en onze aanpak. De introductie van Passend Onderwijs versterkt het idee en de ambitie dat het reguliere onderwijs maatwerk biedt – of zou moeten bieden – aan elke leerling.

### **De arbeidsmarkt van het primair onderwijs**

Zonder beleidswijzigingen loopt het lerarentekort de komende jaren snel op. Een grote groep leraren gaat binnen nu en een paar jaar met pensioen, de daling van de leerlingenpopulatie is minder sterk dan voorzien en het aanbod nieuwe leraren (pabo en zij-instroom) is onvoldoende om aan de vraag te voldoen. Wellicht moeten we ons onderwijs 'anders' gaan organiseren. In elk geval wil Wwonderwijs – in samenwerking met de PABO en ROC's – uitgroeien tot een uitstekend opleidingsinstituut voor PABO- en ROC-studenten, om zoveel mogelijk studenten voor het onderwijs te winnen.

### **Generatie Z**

Generatie Z – geboren tussen 2000 en 2015 – wordt sterk gevormd door de digitale mogelijkheden. Voor deze kinderen, jongeren en jongvolwassenen zijn internet, social media en smartphones vanzelfsprekendheden, net als een onbepaalde verbinding met de rest van de wereld. Hiërarchie en autoriteit lijken generatie Z weinig te zeggen – op het web is iedereen gelijk. Deze generatie hecht veel waarde aan duurzaamheid, openheid en inclusiviteit, maar lijkt risicomijdend en onzeker over de (eigen) toekomst. Voor zover nu duidelijk is, staat ondernemerschap bij deze jonge mensen hoog in het vaandel.

### **Betrokkenheid ouders en belanghebbenden**

Ouders en de gemeenschap als geheel verwachten dat zij door de scholen betrokken worden. Om ouderbetrokkenheid te realiseren is het van belang dat de scholen en ouders elkaar als partners zien. Zij streven naar samenwerking, informeren elkaar en stemmen onderwijs en opvoeding op elkaar af. Scholen hebben allang niet meer het alleenrecht op onderwijs, maar delen in dialoog met ouders en andere belanghebbenden de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor kwalitatief goed leren en ontwikkelen. Die samenspraak en samenwerking vraagt om een investering van beide kanten (wederkerigheid).

## **Meer regionale samenwerking**

De veranderende samenleving en de uitdagingen waar het onderwijs voor staat bieden kansen en mogelijkheden om intensieve (regionale) samenwerkingen aan te gaan, zowel tussen schoolbesturen als tussen scholen, kinderopvang en jeugdzorg (gemeenten). We zien dat onder meer terug in het samenwerkingsverband PassendWijs en de samenwerking met de Pabo (opleidingsbestuur) en het voortgezet onderwijs. In (integrale) kindcentra werken onderwijs en kinderopvang nauw samen aan doorlopende ontwikkellijnen en het terugdringen van (onderwijs)achterstanden.



# 5



## Onze beloften en doelstellingen

We hebben onze koers voor de komende vier jaar uitgestippeld aan de hand van de missie, visie en kernwaarden waarop we ons Wonderwijs baseren. Uiteraard houden we onderweg de focus scherp op relevante trends en ontwikkelingen in maatschappij en onderwijs. Om de koers die we volgen te concretiseren, doen wij acht beloften aan leerlingen, ouders, medewerkers, samenwerkingspartners en de maatschappelijke omgeving. In dit hoofdstuk presenteren wij deze beloften en de bijbehorende doelstellingen.

Deze beloften voeden het gesprek dat we intern en extern voeren en dragen bij aan het imago van Wonderwijs. Om deze beloften waar te maken, is een intensieve samenwerking nodig. Met leerlingen en ouders, binnen en tussen teams, met het bestuurskantoor en met onze samenwerkingspartners.

### Onze acht beloften

- 1** Een Wonderwijs-school heeft een herkenbaar verhaal
- 2** We maken werk van goed onderwijs
- 3** We zetten in op persoonlijk leiderschap
- 4** We werken samen aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid
- 5** We omarmen het verschil
- 6** We leren en delen met elkaar
- 7** We richten de blik naar buiten en halen de buitenwereld naar binnen
- 8** We hebben ons (W)onderwijs op orde

# Belofte 1

## Een Wonderwijs-school heeft een herkenbaar verhaal

De scholen van Wonderwijs maken elke dag werk van 'het goede' voor leerlingen. Dat wat goed gaat, wat ons verder brengt, waar we positief op terugkijken en wat ons sterker maakt, hoor je terug in de verhalen van leerlingen, ouders en medewerkers over de scholen. Die waarderende verhalen vertellen iets over onze cultuur en onze visie, over hoe wij willen werken, leren en leven. Tegelijkertijd zijn we ook open en eerlijk over wat minder goed gaat, want daar willen we van leren.

Het verhaal van Wonderwijs kent meerdere dimensies: een pedagogische, onderwijskundige, maatschappelijke en levensbeschouwelijke. We moedigen onze scholen aan hun verhaal aan te scherpen en zelfbewust uit te dragen. De basis daarvoor is de dialoog binnen de leer- en leefgemeenschap van de school, met teams, leerlingen, ouders en partners. Over vragen als: Wat willen wij en wil ik onze leerlingen meegeven voor hun leven? Wat drijft mij in onderwijs en opvoeding? Wat is belangrijk voor mij? Onze kernwaarden – vertrouwen, respect, eigenaarschap, verbinding en professionaliteit – zijn een goed startpunt om deze dialoog te voeren. Hoe wil je die zelf en met je leerlingen uitwerken en uitdragen?

### In het kort:

- Alle scholen maken een schoolplan waarin ze hun identiteit beschrijven.
- Scholen vertellen hun eigen verhaal over goed onderwijs.
- Elke school en elke medewerker voert een open dialoog over kernwaarden, binnen en buiten de school.



## BELOFTE 1

### WONDERWIJS HEEFT EEN GOED VERHAAL OVER ONDERWIJS

Doelstellingen	Hoe is dit merkbaar en meetbaar?
De school draagt een eigen identiteit uit.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elke school maakt een schoolplan en beschrijft daarin de eigen identiteit.</li><li>• Die identiteit heeft meerdere dimensies, te weten: een pedagogische, onderwijskundige, maatschappelijke en levensbeschouwelijke.</li><li>• In het schoolplan krijgt elke dimensie tekst en uitleg. Wat zijn de pedagogische, onderwijskundige, maatschappelijke en levensbeschouwelijke kenmerken van de school?</li><li>• Een duidelijke eigen identiteit verheldert het Wonderwijs-verhaal over goed onderwijs.</li></ul>
Alle Wonderwijs-medewerkers dragen in hun eigenheid bij aan het verhaal van hun school en van Wonderwijs.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Leidinggevenden stellen hun (aanstaande) medewerkers in sollicitatiegesprekken en de gesprekken van de gesprekscyclus (voortgangs-, beoordelings-, functioneringsgesprekken) de vraag: hoe kun en wil jij persoonlijk bijdragen aan het verhaal van onze school en van Wonderwijs?</li><li>• (Aanstaande) medewerkers van Wonderwijs denken na over hun persoonlijke bijdrage aan het verhaal van hun school en van Wonderwijs en leggen uit hoe zij hier werk van (gaan) maken.</li></ul>
Wonderwijs stimuleert het gesprek over kernwaarden, binnen en buiten de school.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Onze kernwaarden komen tot uiting in alles wat we doen.</li><li>• Om te toetsen hoe onze kernwaarden vorm krijgen in de praktijk en of ze nog de juiste zijn, organiseren we hierover elke twee tot drie jaar in alle lagen van Wonderwijs een open, inspirerende dialoog.</li><li>• Ouders, educatieve partners en andere stakeholders krijgen een uitnodiging voor deze dialoogsessies. Aan hen de vraag: in hoeverre herkennen jullie je in het verhaal van Wonderwijs en haar scholen.</li></ul>

## Belofte 2

# We maken werk van goed onderwijs

Wonderwijs maakt werk van goed onderwijs. Dat lijkt vanzelfsprekend. Maar wat is goed onderwijs eigenlijk? Die vraag is niet zo eenvoudig te beantwoorden. Sterker: het is aan ons om er steeds opnieuw over na te denken. Net als over de vraag: sluit het onderwijs van nu nog voldoende aan op wat leerlingen morgen nodig hebben? De samenleving en arbeidsmarkt veranderen immers continu. En nieuwe ontwikkelingen vragen om nieuwe antwoorden. Voor Wonderwijs betekent dit dat we ons (nog) meer moeten richten op een brede ontwikkeling van leerlingen; op *leren leren*, *leren leven* en *leren samenleven*.

De samenleving legt een groeiende behoefte aan ander onderwijs aan de dag. Aan onderwijs dat de uniciteit van elke leerling erkent en daar een veilige omgeving voor biedt. De scholen en docenten moeten hun onderwijs zó inrichten dat álle leerlingen er optimaal van profiteren. Dat houdt in: nagaan welke mogelijkheden en behoeften elke leerling heeft en onderzoeken welke vooruitgang hij of zij kan behalen.

Leerlingen die een Wonderwijs-school bezoeken, leggen een stevige basis waar ze in het vervolgonderwijs op voort kunnen bouwen. We richten ons op kwalificatie (kennis, vaardigheden, houdingen), socialisatie (normen, waarden, tradities, praktijken) en subjectivering (de persoonlijke vorming tot een zelfstandig, verantwoordelijk en kritisch individu). We versterken hun basisvaardigheden – lezen, schrijven en rekenen – en reiken essentiële kennis aan om mee te doen en mee te tellen in de samenleving. Denk aan informatievaardigheden, samenwerkingsvaardigheden, creatief denken, expressie en onderzoekend leren (21ste-eeuwse vaardigheden).



Executieve vaardigheden, zoals werkgeheugen, impulsbeheersing, concentratie, plannen, prioriteiten stellen en doelgericht gedrag, zijn belangrijk bij het leren. De komende periode besteden we extra aandacht aan de ontwikkeling van de executieve vaardigheden. Zodat onze leerlingen volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving en toegerust zijn om een leven lang te leren. Ook werken we met hen aan vertrouwen in het eigen kunnen en een positief zelfbeeld. We ondersteunen hen bij de ontwikkeling van hun talenten, leren hun zich open te stellen voor anderen en in verbinding te staan met hun omgeving.

We willen bereiken dat leerlingen in toenemende mate eigenaar zijn van hun leer- en ontwikkelproces. We willen dat zij ervaren dat ze iets kunnen (competentie), dat ze onderdeel uitmaken van een groep (verbondenheid) en dat ze in toenemende mate zelfsturing kunnen geven (autonomie).

Leerlingen leren *met* en *van* elkaar. We stimuleren dat kinderen uit verschillende jaargroepen met elkaar samenwerken aan opdrachten. Dit draagt bij aan hun vaardigheid tot samenwerken, hun zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

Wonderwijs heeft verder de opdracht om de ICT-basisvaardigheden te versterken die in de 21ste eeuw onmisbaar zijn, zoals: mediawijsheid, informatie- en zoekvaardigheden en probleemoplossend denken. Naast een investering in ICT vereist dit een omslag in denken en de inzet van andere didactische werkvormen.

Vanuit een brede visie op vorming ('met hart, hoofd en handen') en onze kernwaarden werken we gestructureerd aan empirisch bewezen onderwijsvernieuwingen (evidence informed). Het eigenaarschap van elke leerling en het recht op een passende leerloopbaan staan daarbij centraal.

We werken met onze samenwerkingspartners aan een doorlopende ontwikkeling van 0-14 jaar, afgestemd op de mogelijkheden van elke individuele leerling.

**In het kort:**

- Alle scholen geven in hun schoolplan invulling aan de domeinen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.
- Sport en bewegen, culturele vorming, wetenschap, techniek en duurzaamheid zijn onderdeel van de brede vorming van onze leerlingen.
- Alle scholen beschrijven in hun schoolplan hoe ze de komende jaren werk maken van de ontwikkeling van de executieve functies.
- Alle scholen maken duidelijk hoe ze leerlingen in toenemende mate mede-eigenaar maken van het eigen leerproces.
- Alle scholen zetten in op het versterken van het groepsdoorbrekend werken en het eigenaarschap van leerlingen.
- Op alle scholen wordt gewerkt aan mediawijsheid, informatie- en zoekvaardigheden.
- Alle scholen staan open voor evidence informed-onderwijsvernieuwingen.
- Dankzij de variatie in identiteit en onderwijsaanpak doen we recht aan alle leerlingen en hun specifieke mogelijkheden, behoeften en wensen.

## BELOFTE 2

### WE MAKEN WERK VAN GOED ONDERWIJS

Doelstellingen	Hoe is dit merkbaar en meetbaar?
We werken vanuit een brede visie op vorming ('hart, hoofd en handen').	<ul style="list-style-type: none"><li>• In 2020 ontwikkelt Wonderwijs een visie op de brede vorming van leerlingen en de betekenis hiervan voor de leerkrachten.</li><li>• Scholen leggen in hun school(jaar)plannen uit hoe zij sport en bewegen, culturele vorming, wetenschap, techniek en duurzaamheid een plaats geven in het curriculum.</li></ul>
We werken gestructureerd aan verantwoorde onderwijsvernieuwing.	<ul style="list-style-type: none"><li>• In het schoolplan beschrijven en verantwoorden de scholen hoe ze inhoud en vormgeven aan:<ul style="list-style-type: none"><li>- het eigenaarschap van elke leerling</li><li>- het recht van elke leerling op een passende leerloopbaan.</li></ul></li><li>• In het schoolplan wordt expliciet aandacht besteed aan organisatie, (tussentijdse) evaluatie en borging hiervan (PDCA-cyclus (plan do check act) en IMWR-cirkel (Inspireren Motiveren Waarderen Reflecteren)).</li><li>• Vanaf 2020 wordt de stand van zaken van de onderwijsvernieuwing jaarlijks geëvalueerd in het directieoverleg. Dit doen we aan de hand van tussentijdse rapportages.</li><li>• Leerkrachten, leerlingen, ouders en educatieve partners worden betrokken bij deze evaluaties.</li></ul>
Wonderwijs-scholen werken met up-to-date materialen.	<ul style="list-style-type: none"><li>• In het schoolplan wordt expliciet vermeld hoe digitale/ICT-leermiddelen worden ingezet ter ondersteuning van het leerproces van de leerling en leerkrachten.</li></ul>
De kwaliteitssystemen en processen zijn ondersteund aan het leren en innoveren.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wonderwijs stelt een kwaliteitsplan op. Dit is leidend voor de kwaliteitscyclus van de organisatie:<ul style="list-style-type: none"><li>- Op basis van een nulmeting zetten de scholen een cyclisch proces van kwaliteitszorg op.</li><li>- De scholen werken met zelfevaluaties, visitaties/audits structureel aan de schoolontwikkeling.</li><li>- De opgeleide interne auditors zetten hun ervaring in om teams (nog) meer eigenaar te maken van hun kwaliteitsontwikkeling.</li></ul></li></ul>
We werken met onze samenwerkingspartners aan doorlopende leer- en ontwikkelijnen (0-14/18 jaar).	<ul style="list-style-type: none"><li>• We maken onze samenwerking met kinderopvangorganisaties en voortgezet onderwijs concreet zichtbaar in doorlopende leer- en ontwikkelijnen.</li></ul>

## Belofte 3

### We zetten in op persoonlijk leiderschap

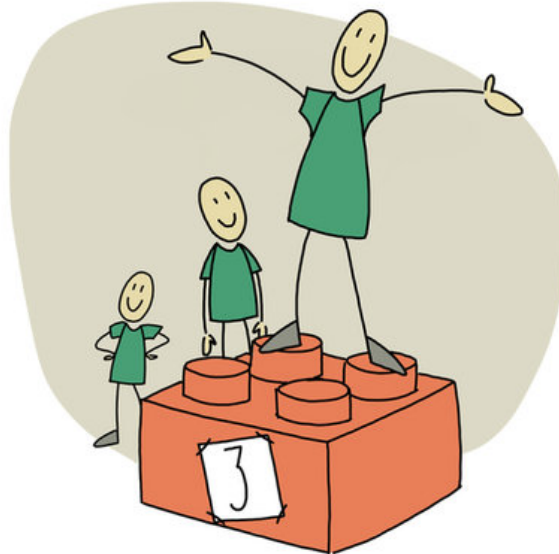
Persoonlijk leiderschap is de vaardigheid om jezelf aan te sturen en richting te geven. Het gaat over regie nemen en initiatief te tonen, zodat je je talenten en potentieel tot ontwikkeling kunt brengen. Je kunt het ook zelfverantwoordelijkheid, zelfsturing of eigenaarschap noemen. Voor alle medewerkers van Wonderwijs geldt: vanuit persoonlijk leiderschap neem je verantwoordelijkheid, krijg je verantwoordelijkheid en leg je verantwoordelijkheid af.

Het HRM-beleid is uitgerust met een nieuw functiebouwwerk en nieuwe gesprekscyclus waarin het persoonlijk leiderschap van de professional centraal staat.

Onze professionals zijn het kapitaal van de organisatie. Zij zetten zich individueel en als team in voor elke leerling en ouder. Behalve aan de medewerker zelf, is het aan de organisatie van de scholen om ons professioneel kapitaal gemotiveerd en up-to-date te houden en aan te sturen op hun ontwikkeling, zodat Wonderwijs garant blijft staan voor goed onderwijs.

**In het kort:**

- Wonderwijs-medewerkers krijgen en nemen in grote mate eigen verantwoordelijkheid voor hun persoonlijke groei en ontwikkeling.
- De Wonderwijs-organisatie helpt medewerkers hun persoonlijk leiderschap (verder) te ontwikkelen.





## BELOFTE 3

### WE ZETTEN IN OP PERSOONLIJK LEIDERSCHAP

Doelstellingen	Hoe is dit merkbaar en meetbaar?
De medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen professionele ontwikkeling (persoonlijk leiderschap).	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medewerkers durven hun ambities kenbaar te maken en vorm te geven.</li><li>• De medewerkers leggen jaarlijks verantwoording af over de eigen professionele ontwikkeling in de ontwikkelgesprekken (gesprekkencyclus).</li><li>• In 2024 is het vanzelfsprekend om als medewerker van Wonderwijs deel te nemen aan leer- en netwerken (bijv. PGL), broedplaatsen, collegiale consultatie en (bovenschoolse) scholingsbijeenkomsten.</li></ul>
Wonderwijs ondersteunt de ontwikkeling van persoonlijk leiderschap van elke medewerker.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medewerkers worden gestimuleerd hun ambities kenbaar te maken en vorm te geven of de ambitie nu binnen of buiten de organisatie ligt. In de gesprekkencyclus is dit een terugkerend thema.</li><li>• HRM wordt vormgegeven vanuit het eigenaarschap van de (onderwijs)professional.</li><li>• Het HRM-beleid is uitgerust met een nieuw functiebouwwerk en een nieuwe gesprekscyclus waarin het persoonlijk leiderschap van de professional centraal staat.</li><li>• Wonderwijs moedigt medewerkers aan om deel te nemen aan netwerken, broedplaatsen, collegiale consultatie en (bovenschoolse) scholingsbijeenkomsten.</li></ul>

## Belofte 4

### We werken samen aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Wonderwijs maakt de komende periode meer werk van gezondheidsmanagement. We verleggen het accent van ziekteverzuim naar preventie en vitaliteit (positieve gezondheid). Daarbij onderscheiden we meerdere factoren van betekenis: fysieke, mentale en sociale en ook zingeving, geluk, kwaliteit van leven en dagelijks functioneren. Betrokken medewerkers die gelukkig zijn in hun werk boeken de beste resultaten.

Wonderwijs motiveert medewerkers om de regie te nemen over hun vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Een belangrijk thema dat we de komende periode met elkaar gaan onderzoeken is de werkdruk. Hoe kunnen we daar meer balans in aanbrengen? Om duurzame inzetbaarheid optimaal te bevorderen, maken we gebruik van het Huis van Werkvermogen<sup>2</sup>.

## Huis van Werkvermogen

Het werkvermogen is de mate waarin een medewerker, zowel lichamelijk (fysiek) als geestelijk (psychisch), in staat is om te werken. Zoals het Huis van Werkvermogen laat zien, wordt het

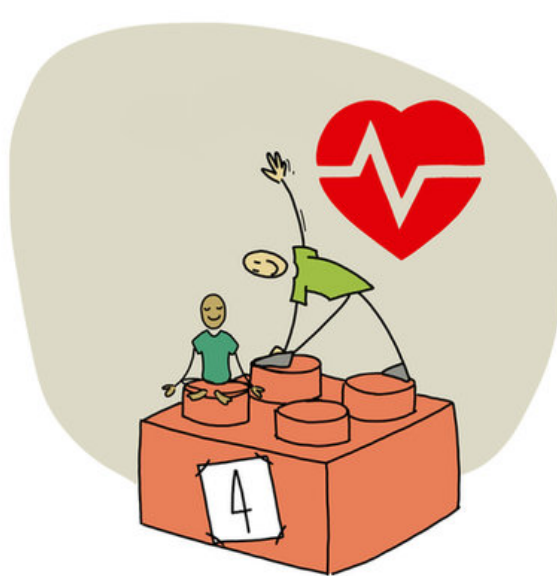


werkvermogen niet alleen bepaald door arbeidsfactoren.

De onderste verdieping is de basis en omvat de fysieke en geestelijke gezondheid. Op de volgende verdieping bevinden zich de competenties (kennis en vaardigheden) die nodig zijn om het werk goed te kunnen doen. De derde verdieping is gereserveerd voor de normen en waarden (werkattitude en motivatie). Het element werk (lees: de arbeidssituatie) wordt met name bepaald door het leiderschap van de direct leidinggevende. Deze elementen bij elkaar opgeteld, bepalen iemands werkvermogen.

### In het kort:

- Wonderwijs voert een actief en positief gezondheidsbeleid, met de nadruk op preventie en vitaliteit.
- Medewerkers nemen de regie over hun vitaliteit en worden daarbij door Wonderwijs optimaal ondersteund.
- Om duurzame inzetbaarheid optimaal te bevorderen, hanteren we het Huis van Werkvermogen.



## BELOFTE 4

### WE WERKEN SAMEN AAN VITALITEIT EN DUURZAME INZETBAARHEID

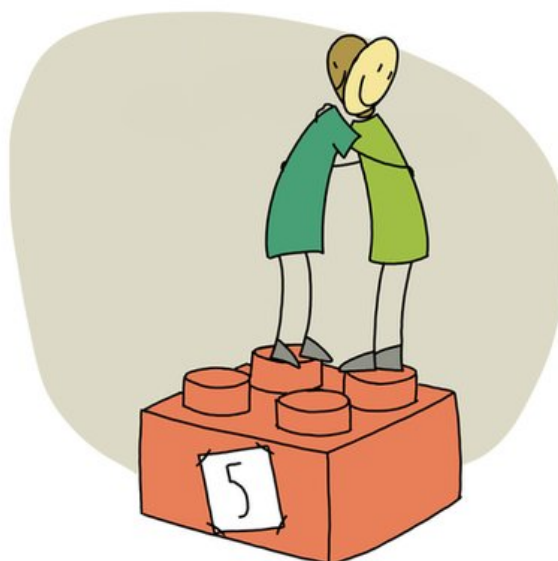
Doelstellingen	Hoe is dit merkbaar en meetbaar?
Medewerkers van Wonderwijs zijn vitaal en duurzaam inzetbaar.	<ul style="list-style-type: none"><li>• We verleggen het accent van ziekteverzuim naar preventie en vitaliteit.</li><li>• Het verzuimpercentage op Wonderwijs-scholen is in 2020 gemiddeld lager dan 6%. De komende jaren neemt dit af tot een percentage onder het landelijk gemiddelde in het PO.</li><li>• We geven duurzame inzetbaarheid inhoud en vorm met het instrument 'Huis van Werkvermogen'.</li><li>• Elke twee jaar wordt op elke school de werkvermogensmonitor (WVM) afgenomen en besproken (individueel in de gesprekkencyclus en/of met het team).</li><li>• Medewerkers ervaren aandacht voor het welbevinden, werkbeleving, veiligheid, omgevingsfactoren en persoonlijke ontwikkeling.</li></ul>

## Belofte 5: We omarmen het verschil

Bij Wonderwijs is een diversiteit aan scholen aangesloten, elk met een eigen verhaal. Dat is één van de grootste krachten van Wonderwijs: verschillende identiteiten en onderwijsconcepten onder één paraplu. Diversiteit zien wij als een verrijking, als een voorwaarde om alle leerlingen in hun ontwikkeling te inspireren, stimuleren en begeleiden.

### In het kort:

- Leerlingen verschillen van elkaar. In mogelijkheden, ondersteuningsbehoefte en wensen. In leerstijlen. In culturele en etnische achtergrond en in gezinssituatie. Wonderwijs ziet het als onze gedeelde verantwoordelijkheid om elke leerling naar vermogen te laten groeien.
- Dat leerlingen van elkaar verschillen, is voor hen, maar zeker ook voor ons als professionals, een kans om van elkaar te leren. Leren doe je (ook) samen!



- Ook als collega's verschillen we van elkaar. Opnieuw: een kans om van elkaar te leren.
- Onderwijs-scholen hebben ieder een eigen karakter en context. Die diversiteit nodigt uit tot uitwisseling en tot het verder ontwikkelen van de eigenheid van elke school.

## BELOFTE 5

### WE OMARMEN HET VERSCHIL

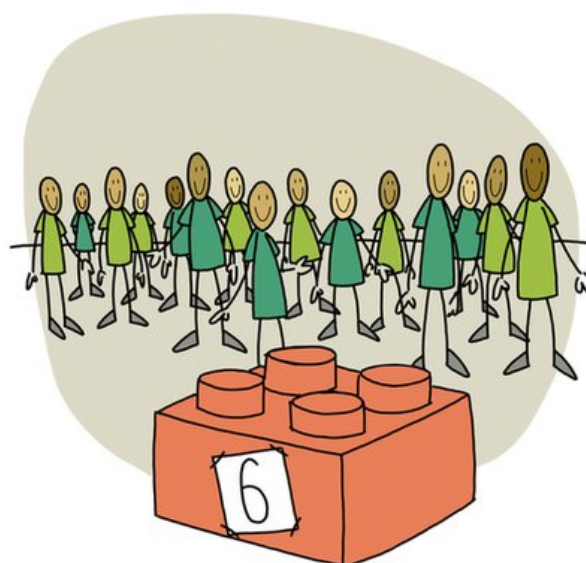
Doelstellingen	Hoe is dit merkbaar en meetbaar?
Wonderwijs stimuleert en faciliteert de ontwikkeling en versterking van de eigenheid van de scholen.	<ul style="list-style-type: none"><li>• In de schoolplannen 2020-2024 staat beschreven hoe de scholen in hun eigenheid deelnemen aan de samenleving.</li><li>• In de schoolplannen vertellen de scholen hun eigen verhaal over de eigenheid van hun onderwijs, uiteraard in relatie tot de missie van Wonderwijs.</li></ul>
Wonderwijs stimuleert en faciliteert de dialoog tussen scholen over hun onderlinge verschillen om van elkaar te leren.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vanaf 2020 worden bovenschoolse bijeenkomsten georganiseerd voor alle Wonderwijs-geledingen.</li><li>• Het – interactieve – koersplan van Wonderwijs wordt (jaarlijks) aangevuld met verhalen over leren van elkaar en ieders eigenheid.</li></ul>

## Belofte 6

### We leren en delen met elkaar

Onze medewerkers hebben in toenemende mate te maken met veranderingen in hun omgeving. Denk aan nieuwe technologieën, maatschappelijke ontwikkelingen (zoals krimp) en veranderende prioriteiten. Om adequaat op veranderingen in de (school)omgeving in te kunnen spelen, moeten onze medewerkers in zekere mate wendbaar zijn. Wendbaarheid is het vermogen om trends en ontwikkelingen tijdig waar te nemen en daar snel en adequaat naar te handelen. Dit vraagt van Wonderwijs en haar medewerkers om te blijven leren, samen te werken, lef te tonen en in verbinding te staan met de omgeving. We moeten onszelf niet vastzetten in denkbeelden, maar vragen stellen, ons richten op groei en openstaan voor vernieuwing.

Wonderwijs verbindt en voedt de expertise en talenten van onze medewerkers. Onze professionals hebben een hoofdrol in het lerend vermogen van de organisatie. Vandaar dat we individueel én collectief leren stimuleren, interne én externe leernetwerken (door)ontwikkelen en medewerkers uitnodigen om uitdagend onderwijs te ontwerpen en ermee te experimenteren. Wonderwijs-medewerkers laten zien dat zij in staat zijn de vragen van de samenleving te vertalen naar het onderwijs(aanbod).



**In het kort:**

- Wonderwijs stimuleert individueel én collectief leren. Fouten maken mag, we helpen elkaar.
- Medewerkers staan met elkaar en hun omgeving in verbinding; we hebben elkaar nodig.
- Wonderwijs maakt gebruik van het aanwezige talent.
- Wonderwijs-medewerkers laten zien dat zij in staat zijn de vragen van de samenleving te vertalen naar (vernieuwend) onderwijs(aanbod).

## BELOFTE 6

### WE LEREN EN DELEN MET ELKAAR

Doelstellingen	Hoe is dit merkbaar en meetbaar?
Wonderwijs streeft naar en ondersteunt wendbaarheid van medewerkers en staat open voor vernieuwing en groei.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Het bestuurskantoor levert een goede dienst- en serviceverlening aan de teams/medewerkers.</li><li>• We onderzoeken jaarlijks welke talenten en (specifieke) deskundigheden op dat moment van onze medewerkers noodzakelijke en gewenst zijn.</li><li>• We investeren in de medewerkers door hun talenten zichtbaar te maken en verder te ontwikkelen.</li><li>• De (onderwijs)professionals dragen aantoonbaar bij aan het behalen van de gestelde doelen in de schoolplannen en het koersplan en leggen daar jaarlijks verantwoording over af in de ontwikkelgesprekken (gesprekkencyclus).</li><li>• We ontwikkelen een divers professionaliseringaanbod voor de medewerkers.</li><li>• We begeleiden (nieuwe) medewerkers structureel in hun ontwikkeling.</li><li>• In 2020 start Wonderwijs met een interactief HRM/HRD-proces waarin het ontwikkelperspectief en de verwachtingen van belanghebbenden van de school vertaald worden naar de professionalisering van de organisatie, de teams en de individuele teamleden.</li></ul>
Wonderwijs stimuleert collectief en individueel leren. De (onderwijs)professionals dragen bij aan het lerend vermogen van de organisatie.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Talenten, kennis en expertise worden gedeeld door het organiseren van samenwerkingsactiviteiten tussen de Wonderwijs-scholen.</li><li>• We leiden collega's op tot (interne) visitatoren. Zij zetten hun ervaring in om de teams steeds meer eigenaar te maken van de kwaliteitsontwikkeling.</li><li>• We werken met professionele leergemeenschappen/broedplaatsen in de hele organisatie.</li><li>• Vanaf 2020 vormen directeuren met elkaar een lerend netwerk. Dat geldt ook voor de intern begeleiders, conciërges en ICT'ers binnen Wonderwijs.</li></ul>

## Belofte 7

# We richten de blik naar buiten en halen de buitenwereld naar binnen

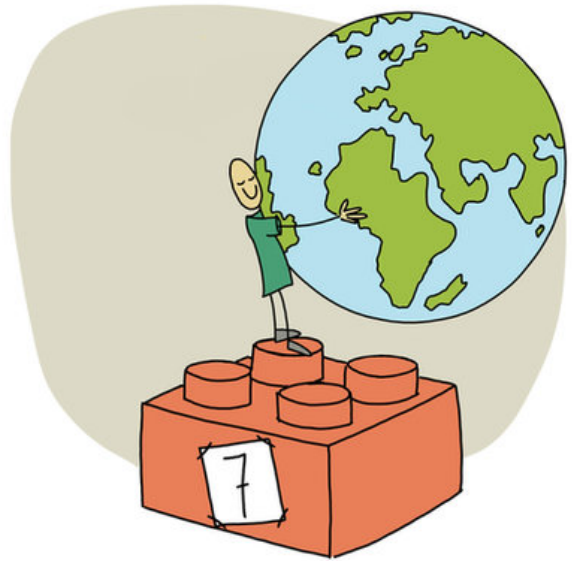
It takes a village to raise a child, luidt een Afrikaans spreekwoord. Er is een dorp nodig om een kind groot te brengen. Bij het opvoeden, leren en ontwikkelen van kinderen zijn idealiter alle mensen in de directe omgeving betrokken. Niet alleen de ouders zijn verantwoordelijk voor de opvoeding en niet alleen de school draagt zorg voor het leren. Wonderwijs beschouwt dan ook de hele maatschappelijke omgeving als leeromgeving. In de samenwerking met onze educatieve en maatschappelijke partners brengen we ons perspectief op goed onderwijs dan ook actief in.

De vorming van leerlingen van 0 tot 14/18 jaar is onze gedeelde verantwoordelijkheid. Samen werken we aan het optimaliseren van de begeleiding van en zorg voor leerlingen. We bestrijden schooluitval en vervullen een spilfunctie in de leefbaarheid van de gemeenschap.

Ter versterking van ons lokale netwerk voor goed onderwijs, richten we onze blik de komende periode (nog meer) naar buiten. We weten wat we willen betekenen voor leerlingen, ouders, (educatieve) partners en de (directe) omgeving van de school en stralen dat zelfbewust uit.

## In het kort:

- Wonderwijs ziet de hele maatschappelijke omgeving als leeromgeving.
- We richten de blik (nog meer) naar buiten en zoeken actief de samenwerking op met educatieve en maatschappelijke partners.
- We kennen onze kracht, weten wat we willen bereiken en stralen dat uit.





<p>Samenwerkingspartners (kinderopvang, voortgezet onderwijs) een optimale doorlopende leer-en ontwikkelomgeving.</p>	<p>En externe stakeholders vanuit een gezamenlijk ontwikkelde visie aan de ononderbroken ontwikkeling van leerlingen van 0 tot 14/18 jaar.</p>
---	--

## BELOFTE 7

### WE RICHTEN DE BLIK NAAR BUITEN EN HALEN BUITEN NAAR BINNEN

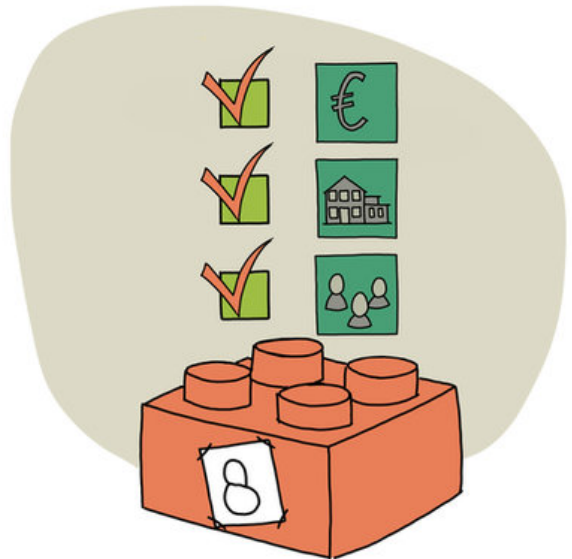
Doelstellingen	Hoe is dit merkbaar en meetbaar?
<p>Elke school pakt lokale uitdagingen zoveel mogelijk op met relevante educatieve en maatschappelijke partners.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2020 heeft elke school en Wonderwijs in beeld wie haar externe stakeholders zijn en maakt daarin onderscheid naar prioriteit.</li> <li>• In 2020-2021 heeft elke Wonderwijs-school en de organisatie inzicht in de waardering van haar stakeholders.</li> <li>• De scholen beschrijven in hun schoolplannen 2020-2024 hoe zij hun maatschappelijke opdracht zien, uiteraard gerelateerd aan de missie en visie van Wonderwijs.</li> </ul>
<p>We werken in co-creatie en communiceren transparant met interne en externe stakeholders om beleid en uitvoering verder te ontwikkelen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We maken gebruik van verschillende middelen (dialogotafels, wereldcafé) om open en transparant in gesprek te gaan met interne en externe stakeholders.</li> <li>• Verwachtingen van in- en externe stakeholders worden verwerkt in nieuw beleid.</li> <li>• De missie en visie van Wonderwijs worden voortdurend getoetst aan de praktijk en vertaald naar beleid en strategie, in verbinding met in- en externe stakeholders.</li> <li>• Wonderwijs (en de scholen) leggen via een jaarverslag verantwoording af aan de stakeholders.</li> </ul>
<p>Wonderwijs creëert met samenwerkingspartners (kinderopvang, voortgezet onderwijs) een optimale doorlopende leer-en ontwikkelomgeving.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2024 werkt elke Wonderwijsschool met samenwerkingspartners en externe stakeholders vanuit een gezamenlijk ontwikkelde visie aan de ononderbroken ontwikkeling van leerlingen van 0 tot 14/18 jaar.</li> </ul>

## Belofte 8

# We hebben ons (W)onderwijs op orde

Het realiseren van onze doelstellingen staat of valt met een goede bedrijfsvoering. We willen het geld (de middelen) zo optimaal mogelijk inzetten voor hoogwaardig en betekenisvol onderwijs. Tegelijkertijd willen we de risico's voldoende afdekken. De ontwikkelingen die we initiëren en waarop we willen inspelen – zoals de samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs, krimp en vernieuwend onderwijs – vragen om passende (andere) organisatievormen, nieuwe samenwerkingsconstructies en financieringsmodellen. Een boeiende uitdaging voor de komende periode.

Een schoolgebouw moet passen bij de visie van de school op leren en ruimte bieden aan de brede vorming van kinderen. Ook moet de school een veilige plek zijn en uitnodigen tot ontmoeting, niet alleen tijdens de schooluren. Buiten de schooltijden om zijn de schoolgebouwen van Onderwijs beschikbaar voor activiteiten die met onderwijs zijn verbonden. Schoolgebouwen zouden bovendien in een bredere maatschappelijke context inzetbaar moeten zijn. Zo worden ze niet alleen beter benut, maar nemen we ook verantwoordelijkheid voor de leefbaarheid in kernen/wijken door ruimte te bieden aan maatschappelijke activiteiten (buitenschoolse opvang, verenigings- of wijkcentrumactiviteiten). Die verantwoordelijkheid nemen we ook door kleine scholen in stand te houden, wat overigens ook vorm kan krijgen door medegebruik van ruimten in bestaande scholen. Om tot goede en gedragen plannen en afspraken te komen, werken we intensief samen met de gemeenten, die een regierol hebben in het onderwijshuisvestingsbeleid.



In samenwerking met de gemeenten streeft Wonderwijs naar duurzame schoolgebouwen. Met name bij nieuwbouw en renovatie is dit een belangrijk uitgangspunt. Ook bij onderhoud van bestaande schoolgebouwen heeft verduurzaming de komende jaren een hoge prioriteit. Binnen de budgetten voor materiële instandhouding is echter weinig tot geen ruimte voor verduurzamings-maatregelen. Wonderwijs spant zich dan ook in om investeringen in duurzaamheid samen met de gemeenten zo nodig op een andere wijze te financieren.

De bestaande meerjarige onderhoudsplannen worden 'omgevormd' tot duurzame meerjarige onderhoudsplannen. We streven ernaar om geplande vervangingen – in het kader van onderhoud – te combineren met verduurzamingsmaatregelen.

### **In het kort**

- We hebben aandacht voor duurzaamheid
- We stellen onze schoolgebouwen buiten schooltijd beschikbaar aan educatieve en maatschappelijke partners
- We staan open voor nieuwe samenwerkingsvormen en -partners
- Een huisvestingsproject is een gezamenlijk leerproces

- Is er binnen de bestaande exploitatiebudgetten geen ruimte voor investeringen in duurzaamheid, dan spant Wonderwijs zich in om investeringen in duurzaamheid gesubsidieerd te krijgen of op andere wijze te financieren.

## BELOFTE 8

### WE HEBBEN ONS (W)ONDERWIJS OP ORDE

Doelstellingen	Hoe is dit merkbaar en meetbaar?
De schoolgebouwen van Wonderwijs zijn een plaats voor onderwijs én ontmoeting en zijn inzetbaar in een bredere maatschappelijke context.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De schoolgebouwen zijn buiten de reguliere lestijden beschikbaar voor activiteiten van educatieve en maatschappelijke partners (buitenschoolse opvang, sport- en spel, buurthuisfunctie).</li> </ul>
Wonderwijs streeft in samenwerking met de gemeenten naar duurzame (school)gebouwen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duurzaamheid is met name bij renovatie en nieuwbouw een belangrijk uitgangspunt. Ook voor bestaande schoolgebouwen kijken we de komende jaren naar verduurzaming.</li> <li>• De bestaande meerjarige onderhoudsplannen (MJOP's) worden aangepast of bijgesteld tot 'duurzame MJOP's (afgekort: DMJOP's).</li> <li>• Geplande vervangingen en/of aanpassingen worden gecombineerd met verduurzamingsmaatregelen.</li> <li>• Is er binnen de bestaande exploitatiebudgetten geen ruimte voor investeringen in duurzaamheid, dan spant Wonderwijs zich in om investeringen in duurzaamheid gesubsidieerd te krijgen of op andere wijze te financieren.</li> </ul>



## Tot slot

Elke Wonderwijs-school krijgt de ruimte voor een eigen inkleuring van de acht beloften van het koersplan. We respecteren de onderlinge verschillen in tempo en intensiteit. Alle scholen kunnen rekenen op steun van elkaar en van de Wonderwijs-organisatie.

### Een Wonderwijs-school anno 2024

Blikken we vooruit op het jaar 2024, het jaar waarin we onze beloften hebben waargemaakt, dan zien we:

- Wonderwijs-onderwijs is onderwijs in de volle breedte, met hart, hoofd en handen en een focus op het ontwikkelen en versterken van basisvaardigheden, een kritisch onderzoekende houding, creativiteit en sociale vaardigheden. Dit onderwijs maakt deel uit van een doorlopende ontwikkel- en leerlijn van 0 tot 14/18 jaar.
- Wonderwijs-scholen werken in verbinding met ouders en ketenpartners aan toekomstbestendig onderwijs.
- Wonderwijs-scholen zijn ondernemend, hebben lef en durven te vernieuwen. We stellen vragen en zetten onszelf niet vast in denkbeelden, maar richten ons op groei. We stellen ons open, (pro)actief op naar onze omgeving.
- Wonderwijs-leerlingen krijgen hoogwaardig, vernieuwend en betekenisvol onderwijs. Ze krijgen de mogelijkheid om hun talenten en persoonlijkheid te ontwikkelen. Zo groeien ze op tot gelukkige, zelfbewuste en ondernemende (wereld)burgers die zich verbonden weten met hun omgeving.
- Wonderwijs-leerlingen en medewerkers worden gezien en gehoord.
- Wonderwijs-leerlingen zijn mede-eigenaar van hun ontwikkeling. Ze leren, onderzoeken en ontdekken binnen en buiten de muren van de school.
- Wonderwijs-leerlingen leveren een bijdrage aan een duurzame samenleving.
- Bij Wonderwijs leren we collectief – van en met elkaar – in leergemeenschappen, broedplaatsen en netwerken.
- Wonderwijs gelooft in de kracht van geluk. Gelukkige leerlingen en medewerkers kunnen de wereld verbeteren en dragen bij aan het geluk van anderen.

