

Schoolplan 2023-2028

Openbare Basisschool Panta Rhei ZEEWOLDE

Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| Inhoudsopgave | 2 |
| 1 Inleiding | 5 |
| 1.1 Voorwoord | 5 |
| 1.2 Doelen en functie | 5 |
| 1.3 Procedures | 5 |
| 1.4 Bijlagen | 5 |
| 2 Strategisch beleid | 6 |
| 2.1 Strategisch beleid | 6 |
| 3 Schoolbeschrijving | 7 |
| 3.1 Schoolgegevens | 7 |
| 3.2 Kenmerken van het personeel | 7 |
| 3.3 Kenmerken van de leerlingen | 8 |
| 3.4 Kenmerken van de ouders | 8 |
| 3.5 Sterkte-zwakteanalyse | 8 |
| 3.6 Landelijke ontwikkelingen | 9 |
| 4 Onze school, een IKC | 11 |
| 4.1 Een Kindcentrum (IKC) | 11 |
| 5 Onderwijskundig beleid | 12 |
| 5.1 De missie van de school | 12 |
| 5.2 Onze grote verbeterdoelen | 12 |
| 5.3 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen) | 12 |
| 5.4 Onze visie op leren | 12 |
| 5.5 Onze visie op de 21st century skills | 12 |
| 5.6 Onze visie op identiteit | 13 |
| 5.7 Levensbeschouwelijke identiteit | 13 |
| 5.8 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling | 13 |
| 5.9 Burgerschap | 14 |
| 5.10 Leerstofaanbod | 14 |
| 5.11 Vakken, methodes en toetsinstrumenten | 15 |
| 5.12 Taalleesonderwijs | 16 |
| 5.13 Rekenen en wiskunde | 17 |
| 5.14 Wereldoriëntatie | 17 |
| 5.15 Kunstzinnige vorming | 17 |
| 5.16 Bewegingsonderwijs | 18 |
| 5.17 Wetenschap en Technologie | 18 |
| 5.18 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs | 18 |
| 5.19 Les- en leertijd | 18 |
| 5.20 Pedagogisch handelen | 18 |
| 5.21 Didactisch handelen | 19 |
| 5.22 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen | 19 |
| 5.23 Klassenmanagement | 20 |
| 5.24 Zorg en begeleiding | 20 |
| 5.25 Extra ondersteuning | 20 |
| 5.26 Afstemming (differentiatie) | 21 |
| 5.27 Talentontwikkeling | 21 |
| 5.28 Bijdragen aan gelijke kansen | 21 |

| | |
|---|-----------|
| 5.29 Passend onderwijs | 21 |
| 5.30 Ononderbroken ontwikkeling | 21 |
| 5.31 Opbrengstgericht werken | 22 |
| 5.32 Resultaten | 22 |
| 5.33 Toetsing en afsluiting | 22 |
| 6 Personeelsbeleid | 24 |
| 6.1 Integraal Personeelsbeleid | 24 |
| 6.2 Bevoegde en bekwame leraren | 24 |
| 6.3 Organisatorische doelen | 24 |
| 6.4 Schoolleiding | 24 |
| 6.5 Beroepshouding | 24 |
| 6.6 Professionele cultuur | 25 |
| 6.7 Beleid met betrekking tot stagiaires | 25 |
| 6.8 Werving en selectie | 25 |
| 6.9 Introductie en begeleiding | 25 |
| 6.10 Taakbeleid | 26 |
| 6.11 Collegiale consultatie | 26 |
| 6.12 Klassenbezoek | 26 |
| 6.13 Persoonlijke ontwikkelplannen | 27 |
| 6.14 Bekwaamheidsdossier | 27 |
| 6.15 Intervisie | 27 |
| 6.16 Ontwikkelgesprekken | 27 |
| 6.17 Beoordelingsgesprekken | 27 |
| 6.18 Professionalisering | 28 |
| 6.19 Teambuilding | 28 |
| 6.20 Verzuimbeleid | 28 |
| 6.21 Mobiliteitsbeleid | 29 |
| 7 Organisatiebeleid | 30 |
| 7.1 Organisatiestructuur | 30 |
| 7.2 Groeperingsvormen | 30 |
| 7.3 Schoolklimaat | 30 |
| 7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid | 30 |
| 7.5 Arbobeleid | 31 |
| 7.6 Interne communicatie | 31 |
| 7.7 Samenwerking | 31 |
| 7.8 Contacten met ouders | 32 |
| 7.9 Overgang PO-VO | 32 |
| 7.10 Vervolgsucces | 32 |
| 7.11 Privacybeleid | 32 |
| 7.12 Voor- en vroegschoolse educatie | 32 |
| 7.13 Voor-, tussen- en naschoolse opvang | 32 |
| 8 Kwaliteitsbeleid | 34 |
| 8.1 Kwaliteitszorg | 34 |
| 8.2 Kwaliteitscultuur | 34 |
| 8.3 Professioneel statuut | 35 |
| 8.4 Verantwoording en dialoog | 35 |
| 8.5 Het meten van de basiskwaliteit | 35 |
| 8.6 Het meten van de stelselkwaliteit | 36 |
| 8.7 Onze eigen kwaliteitsaspecten | 36 |
| 8.8 Wet- en regelgeving | 36 |

| | |
|---|-----------|
| 8.9 Inspectiebezoeken | 36 |
| 9 Financieel beleid | 37 |
| 9.1 Uitgangspunten | 37 |
| 9.2 Algemeen | 37 |
| 9.3 Sponsoring | 37 |
| 9.4 Begroting(en) | 38 |
| 9.5 Onderwijsachterstandsgelden | 38 |
| 9.6 Exploitatiebegroting | 38 |
| 10 Prestatie-indicatoren | 39 |
| 11 Actiepunten 2023-2028 | 40 |
| 12 Meerjarenplanning 2023-2024 | 41 |
| 13 Meerjarenplanning 2024-2025 | 42 |
| 14 Meerjarenplanning 2025-2026 | 43 |
| 15 Meerjarenplanning 2026-2027 | 44 |
| 16 Meerjarenplanning 2027-2028 | 45 |
| 17 Formulier "Instemming met schoolplan" | 46 |
| 18 Formulier "Vaststelling van schoolplan" | 47 |

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2024-2028 is afgestemd op Onsbeleidsplan van Ante en de thema's die bijdragen aan het behalen van de ambities van onze school. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven, ambities formuleren, doelen formuleren en evalueren. De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het waarderingskader 2021. Om schoolontwikkeling te realiseren is het van belang om onze medewerkers duurzaam te ontwikkelen. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start-naar basis en vakbekwaam. In het hoofdstuk Onderwijskundig beleid gaan we in op de ontwikkeling van onze opbrengsten (resultaten).

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van Onsbeleidsplan van de Stichting Ante in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2024-2028. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het team van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen met het team vaststellen. Ieder jaar kijken we samen met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Bijlagen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar diverse bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en ze worden verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan). De belangrijkste bijlage is de schoolgids. Daar waar mogelijk verwijzen wij in dit schoolplan naar de informatie in de schoolgids.

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

Stichting Ante beschikt over Onsbeleidsplan (zie bijlage). De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2024-2028. In het beleidsplan staan (o.a.) de streefdoelen van het beleid van het bestuur en de doelen voor het bestuur. Deze zullen worden doorvertaald naar voor de scholen. Per actiepoint hebben wij steeds aangegeven of een actiepoint door ons is opgenomen in ons schoolplan (optie: kiezen). Wanneer een actiepoint niet door ons is gekozen, geven wij steeds aan: niet van toepassing, goed/uitstekend (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit heel goed), of (ruim) voldoende (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit redelijk goed).

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

| Gegevens van de stichting | |
|---------------------------|------------------|
| Naam stichting: | Ante |
| Algemeen directeur: | Peter Taks |
| Adres + nummer: | Drieslag 30 |
| Postcode + plaats: | 8251JZ Dronten |
| Telefoonnummer: | 0321 385425 |
| E-mail adres: | directie@ante.nl |
| Website adres: | www.ante.nl |

| Gegevens van de school | |
|------------------------|----------------------------|
| Naam school: | OBS Panta Rhei |
| Directeur: | Jan van Dorsser |
| Adres + nummer.: | Gedempte Gracht 17 |
| Postcode + plaats: | 3894BA Zeewolde |
| Telefoonnummer: | 036 5226303 |
| E-mail adres: | directie.pantarhei@ante.nl |
| Website adres: | www.obspantarhei.eu |

3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met de kwaliteitscoördinatoren, de opleider in de school en drie collega's die de taak bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw, middenbouw en bovenbouw) het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 01 directeur
- 7 voltijd groepsleerkrachten
- 19 deeltijd groepsleerkrachten
- 02 vakleerkrachten bewegingsonderwijs
- 02 intern begeleiders
- 03 onderwijsassistenten
- 01 administratief medewerker
- 01 conciërge

Van de 36 medewerkers zijn er 29 vrouw en 7 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-5-2024).

We zijn een gemêleerd team waarin verschillende talenten aanwezig zijn.

| Per 1 - 5 - 2024 | MT | OP | OOP |
|----------------------|----------|-----------|----------|
| Ouder dan 60 jaar | 2 | 4 | 1 |
| Tussen 50 en 60 jaar | 2 | 2 | 1 |
| Tussen 40 en 50 jaar | 1 | 1 | |
| Tussen 30 en 40 jaar | 1 | 10 | 2 |
| Tussen 20 en 30 jaar | 1 | 7 | 1 |
| Jonger dan 20 jaar | | | |
| Totaal | 7 | 24 | 5 |

Onze school heeft een groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 360 leerlingen. De kenmerken van onze leerlingen en de consequenties daarvan voor ons onderwijs en onze organisatie, hebben we beschreven in het document beschrijving populatie leerlingen (zie bijlage). Het leerlingenaantal stijgt de laatste jaren flink. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor taalonderwijs, extra aandacht voor gedragsregulering en extra aandacht voor burgerschap.

De schoolweging van de school is 31,19 met een spreidingsgetal van 5,9.

Specifieke getallen: Nt2 41 kinderen, nieuwkomers 11 kinderen, , VVE indicatie 14, kleuterverlenging in de hele school 22 kinderen, 4 kinderen met gediagnosticeerde dyslexie. Flinke groep meerpresteerders waarvan 7 hoogbegaafden.

| Schooljaar | Schoolweging | Categorie | Spreiding | Gem. schoolweging | Gem. categorie |
|-------------|--------------|-----------|-----------|-------------------------------|-------------------------------|
| | | | | 3 schooljaren | 3 schooljaren |
| 2023 / 2024 | 31,03 | 31-32 | 5,9 | 31,19 20/21 - 22/23 | 31-32 20/21 - 22/23 |
| 2022 / 2023 | 31,39 | 31-32 | 5,79 | | |
| 2021 / 2022 | 31,39 | 31-32 | 5,79 | | |

Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

Bijlagen

1. Analyse en populatie maart 24

3.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een nieuwbouwwijk met allerlei soorten huizen (van sociale huurwoning tot dure koopwoningen). Er wordt veel nieuwbouw gerealiseerd waar Panta Rhei van profiteert. De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft gemiddelde populatie (weging 31.1). Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend door een analyse van de CBS-gegevens. De nieuwe instroom in de wijk verschilt licht van de zittende bevolking; dat is te zien aan de toename van leerlingen met gewicht.

3.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke kanten en onze zwakke kanten in kaart gebracht. Daarnaast zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

| STERKE KANTEN SCHOOL | ZWAKKE KANTEN SCHOOL |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Goede samenwerking in de bouw en parallel groepen. - Een divers team van zeer betrokken leerkrachten die trots zijn op de school. - Een mooi modern gebouw. - Snappet: de kinderen zijn mede-eigenaar van hun leerproces. - Panta Rhei theater van en voor kinderen en ouders. - Ouderbetrokkenheid hoog in het vaandel. - Tevredenheid, ouders, leerlingen en medewerkers - Sfeer - Tandem ib en directie - Goede resultaten doorstroomtoets | <ul style="list-style-type: none"> - Een aantal kleine lokalen |
| | |

| KANSEN SCHOOL | BEDREIGINGEN SCHOOL |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Aanstellen rekenspecialist. - Invulling plusklas / meerwerk. - Borging "Onderbouw". - Verduidelijken van de leerlingenzorg. - Cultuurvakken versterken. - Collegiale consultatie. - Ontwikkelen IKC. - Talenten collega's inzetten. - Inzetten "Sprongen Vooruit". - Verbeteren doorgaande lijn - Duidelijkheid over de afspraken (afspraak is afspraak) | <ul style="list-style-type: none"> - Leraren tekort. - Vervanging ziek leerkrachten - Ontwikkeling motorische vaardigheden. - Niveau kleuters bij binnenkomst. - Te weinig lokalen bij de sterke groei die we doormaken. |
| | |

3.6 Landelijke ontwikkelingen

De volgende ontwikkelingen zien wij in ons werkveld:

1. Veel aandacht voor passend onderwijs, waaronder ook de aandacht voor de ontwikkelingsachterstand bij kleuters.
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling en de persoonsvorming van de leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot goede en excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)

Van belang voor de komende jaren is de Kennisagenda voor het onderwijs (NRO). De kennisagenda geeft aan dat de volgende thema's relevant zijn voor het onderwijs:

1. De school als lerende en professionele organisatie
2. Kennis en vaardigheden van leerlingen
3. Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving
4. Gelijke kansen
5. Technologie voor het onderwijs
6. Kwalificaties van leraren

Tenslotte willen we in ons schoolplan de hoofdlijnen meenemen van het Masterplan Onderwijs (april 2022). Dat betekent dat wij ons vooral richten op de ontwikkeling van:

1. Het lees- en taalonderwijs
2. Het rekenonderwijs
3. Omgaan met digitale media en digitale geletterdheid
4. Burgerschap

4 Onze school, een IKC

4.1 Een Kindcentrum (IKC)

Onze school zou (ambitie) een IKC (Integraal Kindcentrum) kunnen worden, een organisatie waarin onderwijs, opvang, zorg- en ondersteuningsinstellingen en welzijnsactiviteiten onder één bestuur zijn samengevoegd.

Onderzoek in de komende jaren is de bedoeling

5 Onderwijskundig beleid

5.1 De missie van de school

Missie-kern

Onze school is een openbare basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind (passend onderwijs). Onze school staat open voor alle leerlingen [alle religies] die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we m.n. de vakken Taal en Rekenen van belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Onze kernwaarden zijn:

- Veiligheid
- Respect
- Verantwoordelijkheid

5.2 Onze grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2024-2028) de volgende grote verbeterdoelen vastgesteld: zie jaarplan en meerjarenplan.

5.3 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Binnen Ante geloven wij dat de leerkracht cruciaal is. Wij geloven dat een visie op leren belangrijk is om ons didactisch handelen zo effectief mogelijk te laten zijn. Wij gebruiken wetenschappelijke inzichten voor het vormen van onze visie op leren. We doen wat bewezen effectief is.

Lesgeven is de kern van ons werk. We geloven in het belang van een goede instructie en differentiatie op niveau. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking.

Hoewel er per school verschillen zijn, zijn er ook dingen die voor ons de basis vormen van goed didactisch handelen:

- een kwalitatief hoogstaande directe instructie
- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- controleren van begrip: we laten de kinderen pas los als ze op procesniveau de uitleg hebben begrepen.
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

5.4 Onze visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en de leerlingen mogen de lesstof op een eigen manier verwerken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Leerlingen die een korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de leerlingen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur opgezet.

5.5 Onze visie op de 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat

om kenniscreatie en –constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat door de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking en communicatie
- Kennisconstructie
- ICT gebruik
- Probleemoplossend denken en creativiteit
- Planmatig werken
- Mediawijsheid
- Inzet Snappet

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement). Het laatste aspect vraagt ook om een doordenking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

5.6 Onze visie op identiteit

Net als de andere Ante-scholen streeft onze school ernaar een open en inclusieve gemeenschap te zijn waar alle leerlingen, ongeacht hun achtergrond, zich welkom en gewaardeerd voelen. Wij geloven in het belang van openheid als fundament voor respectvolle samenwerking en het vieren van diversiteit in al zijn vormen. Door een cultuur van openheid te bevorderen, moedigen we een omgeving aan waarin ideeën vrijelijk kunnen worden gedeeld, waar verschillende perspectieven worden gehoord en waar ruimte is voor dialoog en begrip.

Vertrouwen vormt de kern van onze onderwijspraktijk. Wij geloven in het opbouwen van sterke banden tussen leerlingen, ouders, leraren en de bredere gemeenschap, gebaseerd op respect, eerlijkheid en wederzijds vertrouwen. Dit vertrouwen creëert een veilige en ondersteunende omgeving waarin leerlingen zich kunnen ontwikkelen tot zelfverzekerde individuen die open staan voor nieuwe uitdagingen en kansen.

Groei staat centraal in alles wat we doen. Wij streven ernaar een dynamische leeromgeving te creëren die leerlingen uitdaagt om hun volledige potentieel te bereiken en zich voortdurend te ontwikkelen op cognitief, sociaal-emotioneel en persoonlijk vlak. Door een cultuur van groei te bevorderen, stimuleren we veerkracht, doorzettingsvermogen en een positieve houding ten opzichte van leren. We moedigen leerlingen aan om fouten te zien als kansen voor leren en om hun eigen leerproces actief te sturen.

In onze basisschool streven we ernaar een levendige en inspirerende gemeenschap te zijn, waar openheid, vertrouwen en groei de drijvende krachten zijn achter ons streven naar excellentie in onderwijs en persoonlijke ontwikkeling. Wij zijn een oefenplaats voor de maatschappij.

5.7 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie zien tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

5.8 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). We werken met de methode Goed gedaan. De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2) | 3,13 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| Sociaal emotionele ontwikkeling (nieuwe methode Kwink) | gemiddeld |

5.9 Burgerschap

Bij het ontwikkelen van ons Burgerschapsprogramma hebben we in eerste instantie zorgvuldig de populatie, ons aanbod, de kansen en de risico's in kaart gebracht. Op basis van deze analyse hebben we een duidelijke visie, doelen en een samenhangend aanbod vastgesteld.

Onze visie is helder: we erkennen dat leerlingen opgroeien in een wereld die steeds complexer en diverser wordt. Het is daarom van groot belang dat onze school hen goed voorbereidt op deze realiteit. Onze leerlingen zijn nu al deel van deze samenleving. Hoewel kennis vanzelfsprekend belangrijk is, geloven wij dat het niet daarbij mag blijven. Wij streven ernaar onze leerlingen bewust te maken van hun rol in de wereld, waarbij zij niet alleen respect tonen voor anderen en andere denkwijzen, maar ook actief bijdragen aan het welzijn van anderen.

Binnen onze school leren we leerlingen effectief samen te leven en samen te werken met anderen. We willen onze leerlingen niet alleen voorzien van kennis, maar ook van vaardigheden en een verantwoordelijkheidsbesef dat hen in staat stelt zichzelf te handhaven in de maatschappij.

Onze school legt zich toe op het ontwikkelen van deze essentiële aspecten van burgerschap. We streven naar een omgeving waarin leerlingen worden aangemoedigd om hun eigen kwaliteiten te ontdekken en te benutten, terwijl ze zich bewust worden van hun rol als betrokken en verantwoordelijke burgers in onze samenleving.

In ons burgerschapsplan leest u de precieze uitwerking van ons aanbod en onze plannen.

| Actiepunt | Prioriteit |
|-------------------------------|------------|
| Doorgaande lijn implementeren | hoog |

5.10 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe beiden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
- Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
- Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
- Ons aanbod richt zich op de ontwikkeling van (goed) burgerschap
- Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
- Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Aanbod (OP1) | 3,23 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| Organisatie pluskinderen | hoog |
| Verder ontwikkelen van het woordenschatonderwijs | gemiddeld |
| Implementatie methode " Onderbouwd". | hoog |
| Bewaken van de doorgaande lijn | hoog |
| Invoeren taalmethode Staal | hoog |

5.11 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

| Vak | Methodes | Toetsinstrumenten | Vervangen |
|---------------------------------|-----------------------------|--|-----------|
| Taal | Onderbouwd | Onderbouwd | |
| | Veilig Leren Lezen | Methodegebonden toetsen | |
| | Snappet, eigen leerdoelen | lep spelling | |
| | | lep-eindtoets | |
| | Staal groep 4 | | |
| Technisch lezen | Veilig leren lezen | Cito-DMT, AVI, lep methodegebonden toetsen | |
| | Estafette | Methodegebonden toetsen | |
| Begrijpend lezen | Nieuwsbegrip | lep-toetsen Begrijpend lezen | |
| | Estafette | Methodegebonden toetsen, Cito-eindtoets | |
| Spelling | Snappet, eigen leerdoelen | lep-toetsen Spelling | |
| | | lep-eindtoets | |
| | Staal groep 4 | Methodetoets | |
| Schrijven | Schrijven in de basisschool | | |
| Engels | Groove me (Blink) | Methodegebonden toetsen | |
| Rekenen | Snappet | lep-toetsen Rekenen en Wiskunde | |
| | Pluspunt 3/4 | Methodetoets | |
| | | lep-eindtoets | |
| Geschiedenis | Naut | | |
| Aardrijkskunde | Meander | | |
| Natuuronderwijs | Brandaan | | |
| Wetenschap & Techniek | Brandaan | | |
| Verkeer | VVN | VVN examen | |
| Tekenen | Moet je doen | | |
| Handvaardigheid | Moet je doen | | |
| Muziek | Moet je doen | | |
| Drama | Moet je doen | | |
| Bewegingsonderwijs | Basislessen | | |
| Sociaal-emotionele ontwikkeling | Kwink | | |
| Godsdienst | Meander en Brandaan | | |

5.12 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij

de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

| Actiepunt | Prioriteit |
|------------------------------------|------------|
| Begrijpend leesonderwijs evalueren | laag |

5.13 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken Snappet en lep-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen i.c.m. de gegevens van Snappet.

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| Verbeteren van het strategisch en didactisch handelen bij het rekenonderwijs | hoog |

5.14 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- We beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde en geschiedenis
- We beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie
- We besteden gericht aandacht aan gezond gedrag
- De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie

5.15 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Onze school beschikt over een cultuurcoördinator
- Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
- Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)
- Wij beschikken over een methode voor het vak muziek
- Wij besteden aandacht aan dramatische expressie

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| Ontwikkelen van een duidelijke doorgaande lijn op cultuurgebied | gemiddeld |

5.16 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- We beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
- We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
- We beschikken over twee vakdocenten Lichamelijke opvoeding (3 dagen)

We beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding

We gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

5.17 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. We maken in Zeewolde gebruik van het Techlab op de Levant.

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| Wetenschap en techniek opnemen in thematisch werken | gemiddeld |

5.18 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor, dat onze school zich onderscheidt van andere scholen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Al onze groepen geven wij Engels. In groep 1/2 d.m.v. "Onderbouwd" en in de groepen 3 t/m 8 d.m.v. de methode Groove me (Blink).

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| Er is een goed aanbod Engels vanaf groep 1 (nieuwe methode Blink) | laag |

5.19 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we het continuooster. Alle 5 dagen gaan de kinderen van 8.30 tot 14.00 naar school. Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Onderwijstijd (OP4) | 3,6 |

5.20 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers.

Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

5.21 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging).

- De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen
- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
- De leraren geven directe instructie (EDI-model)
- Iedere klas heeft een instructietafel
- De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
- De leerlingen werken zelfstandig samen
- De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
- De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
- De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
- De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
- De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Pedagogisch-didactisch handelen [2021] (OP3) | 3,06 |
| Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Pedagogisch-didactisch handelen [2023] (OP3) | 3,18 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen. Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen. Goede doorgaande lijn in werkwijze Snappet | gemiddeld |

5.22 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Autonomie en eigen verantwoordelijkheid betekenen niet, dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
- De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken
- De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)

De taken bevatten keuze-opdrachten

De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen

De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

5.23 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren.

5.24 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Zien (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In het zorgplan van Zeeluwe staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven. Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groeps- en leerlingbesprekingen (5x per jaar, ook na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De leraren kennen de leerlingen
- De leraren zetten betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen
- De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
- Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
- Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
- De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen ('Onderbouwd" en Iep leerlingvolgsysteem)
- Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
- De school voert de zorg planmatig uit
- De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
- De intern begeleiders coördineren de zorg en begeleiding

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021] (OP2) | 3,19 |
| Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023] (OP2) | 3,13 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden | gemiddeld |

5.25 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t.

de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

| Actiepunt | Prioriteit |
|-----------------------|------------|
| Achterstanden inhalen | gemiddeld |

5.26 Afstemming (differentiatie)

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend via groepsbezoeken of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen.

5.27 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen | laag |
| De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen | laag |
| Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills | laag |
| Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills | laag |

5.28 Bijdragen aan gelijke kansen

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van Scholen op de kaart (resultaten – plaats in VO na 3 jaar). Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij.

5.29 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
- Onze school biedt basisondersteuning en waar mogelijk extra ondersteuning
- Onze school beschikt over strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
- De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
- De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

5.30 Ononderbroken ontwikkeling

De meeste leerlingen zullen met het aangeboden onderwijsaanbod in acht jaar tijd de basisschool doorlopen. Voor sommige leerlingen is het nodig dat we extra instructie en extra ondersteuning aanbieden en in een enkel geval kan het voor een leerling nodig zijn om te verlengen (groep 2) of te doubleren. Binnen onze school doubleren kinderen zo weinig mogelijk.

De leraren zorgen tijdens hun lessen voor afstemming bij de instructie en de verwerking. Ook ten aanzien van de factor tijd differentiëren de leraren. Zodra de leerkrachten signaleren dat er sprake is van stagnatie, wordt er met de IB'er besproken wat er gedaan kan (moet) worden om die stagnatie te verhelpen. Om ervoor te zorgen dat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen is het van belang dat leerkrachten methodes en leerlijnen goed kennen. Daardoor borgen we (ook) een ononderbroken ontwikkeling.

Onze school zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling door te zorgen voor een warme overdracht tussen (bij):

1. De overgang van Voorschool naar School
2. De overgang van PO naar VO
3. De overgang van groep naar groep (overdracht)
4. De afstemming tussen duo-collega's
5. De afstemming tussen school en ouders
6. Tussentijdse in- en uitstroom

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Basisvaardigheden [2023] (OP0) | 3,08 |

5.31 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets hebben we een norm vastgesteld (zie Bijlage Toetsen en Normen). Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- Meer automatiseren
- Methode-aanbod opplussen
- Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB'er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

5.32 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn).

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Resultaten (OR1) | 3,75 |

5.33 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het lep-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de lep-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (lep). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys)
- Onze school beschikt over een toetskalender
- Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
- Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
- Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (lep)
- Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Afsluiting (OP6) | 4 |

6 Personeelsbeleid

6.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vormgegeven in een competentieboekje (zie bijlagen). Dit boekje vormt het hart van ons personeelsbeleid. We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. Beroepshouding
8. Communicatie

De vastgestelde criteria bij de acht competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs) en daarna vormgegeven in een kijkwijzer. Met deze kijkwijzer hebben we zicht op de ontwikkeling van de individuele leraar en het team als geheel. De inhoud van de kijkwijzer staat niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

6.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn of daar voor te studeren. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma of studeren daarvoor. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam.

6.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2023-2027). Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie. Wij hebben geen beleid ontwikkeld voor de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Wij beschouwen het begrip schoolleiding als "breed". Dat betekent dat we gericht zijn op het aanstellen van de beste persoon in de directie van de school.

6.4 Schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren.

6.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
- De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
- De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken

- De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
- De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
- De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
- De leraren zijn gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen

6.6 Professionele cultuur

Onze school heeft als doel om de school blijvend te transformeren tot een lerende organisatie, waar openheid, groei en vertrouwen de kern vormen van een professionele schoolcultuur. Ons scholingsbeleid is gebouwd rondom onze ambities en afgestemd op wat er nodig is voor de optimale groei en ontwikkeling van onze medewerkers.

Wij leven onze kernwaarden in de professionele cultuur in onze school.

Openheid: we nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen leren en geven elkaar vertrouwen om te groeien.

Vertrouwen: we geven elkaar de ruimte om te leren en elkaar aan te spreken op ons gedrag en handelen, met respect voor elkaar.

Groei: we streven ernaar om continu te leren en te groeien, zowel individueel als gezamenlijk, en om onze professionele ontwikkeling bij te houden in een portfolio.

Deze kernwoorden vormen het fundament van ons functioneren en dragen bij aan een cultuur van openheid, groei en vertrouwen. Het is kenmerkend voor onze school dat we leren met en van elkaar in professionele leerteams. Leraren houden hun eigen ontwikkeling bij, en participeren actief in leerteams om het onderwijskundig beleid vorm te geven en de actiepunten uit het schoolplan en jaarplan te realiseren.

6.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de KPZ en Windesheim de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil (kan) begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool. Wij hebben een opleider in de school.

6.8 Werving en selectie

Bij Ante staat bij het werving en selectieproces de competenties van de potentiële medewerkers centraal. In ons functieboek is beschreven wat wij verwachten van onze medewerkers. Dit is de basis waarnaar wij streven bij het aantrekken van kandidaten. Wij zijn altijd positief kritisch op zoek naar nieuwe medewerkers die over de juiste vaardigheden, kennis en attitude beschikken om succesvol te zijn binnen onze organisatie.

Het proces begint met het analyseren van de vaardigheden die nodig zijn voor de functie. Deze worden bepaald aan de hand van een grondige analyse van de taken door bestuur/hrm en directie. Vervolgens worden deze competenties en de opdracht van de school vertaald naar een vacaturetekst die als leidraad dient tijdens het selectieproces.

Bij het plaatsen van vacatures wordt specifiek gezocht naar kandidaten die over de benodigde competenties beschikken, ook zijn wij bereid om mensen bij te scholen.

Tijdens de selectieprocedure worden kandidaten beoordeeld aan de hand van gestructureerde interviews. Bij directiefuncties kan een assessment en/of praktijkopdracht ook onderdeel uitmaken van het proces. Kandidaten worden gevraagd om concrete voorbeelden te geven uit hun ervaring die laten zien hoe zij de benodigde competenties hebben toegepast in vergelijkbare situaties.

Door te focussen op competenties tijdens het wervings- en selectieproces, streven we ernaar om kandidaten aan te trekken die niet alleen beschikken over de juiste kwalificaties, maar ook over de vaardigheden en attitude die passen bij onze organisatiecultuur en bijdragen aan succes op de lange termijn.

6.9 Introductie en begeleiding

Bij Ante geloven we in het belang van een inductiebeleid dat gebaseerd is op de kernwaarden openheid, vertrouwen

en groei. Ons inductieprogramma is ontworpen om nieuwe medewerkers een warm welkom te bieden en hen te ondersteunen bij een succesvolle start binnen onze organisatie.

Openheid vormt de basis van ons inductiebeleid. We streven ernaar om nieuwe medewerkers vanaf het allereerste begin te betrekken bij onze cultuur, waarden en doelen. Dit omvat een duidelijke communicatie over onze missie, visie en verwachtingen, zodat nieuwkomers zich snel kunnen integreren en een gevoel van betrokkenheid en verbondenheid kunnen ontwikkelen.

Vertrouwen is een essentieel aspect van ons inductieproces. We geloven in het potentieel van elke nieuwe medewerker en bieden hen de ruimte om te groeien en te leren binnen onze organisatie. Door hen verantwoordelijkheid en autonomie te geven, moedigen we een cultuur van vertrouwen en empowerment aan, waarin nieuwe medewerkers zich gewaardeerd en ondersteund voelen.

Ook groei staat centraal in ons inductiebeleid. We streven ernaar om nieuwe medewerkers te ondersteunen bij hun professionele ontwikkeling en groei binnen onze organisatie. Dit omvat mentoring en coaching door ervaren collega's en de bovenschools coach, intervisie met andere starters binnen de organisatie en regelmatige evaluaties om de voortgang te bespreken en eventuele ondersteuningsbehoeften te identificeren.

Kortom, ons inductiebeleid bij Ante is gericht op het creëren van een open, ondersteunende en stimulerende omgeving waarin nieuwe medewerkers zich welkom voelen, vertrouwen krijgen en de ruimte hebben om te groeien en te bloeien.

6.10 Taakbeleid

Op onze school stellen we jaarlijks een werkverdelingsplan op. In dat plan wordt afgesproken hoe de werkzaamheden binnen de school worden verdeeld over de beschikbare uren van de medewerkers: wie doet wat? Het werkverdelingsplan regelt de taakverdeling, geeft de verhouding tussen de lesgevende en de overige taken, de werktijden- en pauzeregeling, informatie over de besteding van de werkdrukmiddelen, het vervangingsbeleid en de scholing. De directie, het team en de personeelsgeleding van de MR beschikken over bevoegdheden ten aanzien van het werkverdelingsplan. De directie bepaalt jaarlijks het aantal groepen en de benodigde leraren, inventariseert de werkzaamheden en bespreekt een en ander met het team. Op basis van het gesprek wordt er een concept-werkverdelingsplan opgesteld. Het concept wordt voorgelegd aan het team en na akkoord aan de PMR. Nadat de PMR akkoord is gegaan met het plan, voert de directie individuele gesprekken met de medewerkers over de inzet van de taakuren voor het komende schooljaar. Deze afspraken worden individueel vastgelegd en voor de zomer ontvangt iedere medewerker het overzicht van de afspraken.

6.11 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school (c.q. onze competenties en criteria) worden waargemaakt. De leraar die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit wanneer de eigen groep gym heeft. In bouwvergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van de kijkwijzer (wat is een goede les op Panta Rhei).

6.12 Klassenbezoek

Bij Ante omarmen we een cultuur van openheid, vertrouwen en groei, waarin we elkaar ondersteunen en stimuleren om continu te leren en te verbeteren. Jaarlijks maken de directie, bouwcoördinatoren en/of de KC'er klassenbezoeken bij elk teamlid, waarbij we gebruik maken van het Cupella-instrument. Daarnaast voeren de KC'ers regelmatig flitsbezoeken uit om zicht te houden op de groepen, het pedagogisch klimaat en het didactisch handelen.

Tijdens deze bezoeken wordt niet alleen gekeken naar de uitvoering van gemaakte afspraken en/of het persoonlijke ontwikkelplan, maar ook naar de algemene professionele groei van de leraren. Na elk klassenbezoek volgt standaard een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt en de follow-up wordt vastgelegd.

Naast de klassenbezoeken zijn er ook flitsbezoeken, die kort zijn en gericht zijn op specifieke observatiepunten. Na afloop van deze consultaties ontvangt de leraar een post-it met compliment of een korte terugkoppeling. Na een cyclus van flitsbezoeken kan er wel een officiële terugkoppeling volgen.

Op deze manier bevorderen we een cultuur van open communicatie, waarin leraren worden aangemoedigd om te reflecteren op hun praktijk en te streven naar continue groei en verbetering. Dit draagt bij aan een professionele

gemeenschap waarin we elkaar ondersteunen en inspireren om ons gezamenlijke doel van kwalitatief hoogwaardig onderwijs te bereiken.

6.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Elk jaar stelt elke werknemer een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) op, gebaseerd op onze competenties uit Cupella. In dit plan beoordeelt de werknemer zichzelf op de vastgestelde competenties en vult vervolgens het POP in volgens het vastgestelde format.

Het POP is vervolgens de leidraad voor de ontwikkelgesprekken. In het beoordelingsgesprek geeft de directie feedback over de beheersing van de competenties en de realisatie van de opgestelde doelen in het POP.

In het POP staan concrete afspraken, waarbij SMART-geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn worden vastgesteld. Deze plannen en afspraken worden gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier in Cupella.

Op deze manier creëren we een omgeving waarin werknemers worden aangemoedigd om hun persoonlijke en professionele groei te bevorderen, terwijl we een cultuur van openheid en vertrouwen ondersteunen waarin feedback en ontwikkeling centraal staan.

6.14 Bekwaamheidsdossier

Bij Ante hebben alle werknemers toegang tot een bekwaamheidsdossier in Cupella, een waardevol middel dat wordt beheerd door de leraren zelf en altijd beschikbaar is op school. De directie waarborgt dat het bekwaamheidsdossier een dynamisch en levendig document blijft door er actief mee te werken en het te integreren in het personeelsbeleid.

Dit dossier omvat een breed scala aan informatie, waaronder:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De vastgestelde competentiewijzer LB-LC
- De gescoorde kijkwijzers
- Persoonlijke ontwikkelplannen
- Persoonlijke actieplannen
- Verslagen van ontwikkelings- en beoordelingsgesprekken
- Verslagen van feedbackgesprekken naar aanleiding van klassenbezoeken
- Een overzicht van gemaakte afspraken

Dit bekwaamheidsdossier vormt een waardevolle instrument om de professionele groei en ontwikkeling van onze medewerkers te ondersteunen en te stimuleren, en dragen bij aan een cultuur van openheid, groei en vertrouwen binnen onze organisatie.

6.15 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in een professionele leerteams. In de bijeenkomsten van de PLG staat intervisie standaard op de agenda. De PLG-groepen worden samengesteld door de directie op basis van talenten en voorkeuren. Ieder PLG kent een voorzitter. Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt, de scores van zelfbeoordelingen (zelfevaluaties), intervisie, het persoonlijk ontwikkelplan en meer persoonlijke leerpunten. De schoolthema's hangen samen met de actiepunten van de school. In overleg worden de thema's – voorzien van concrete opdrachten- door de directie toegekend aan de groepjes.

6.16 Ontwikkelgesprekken

Jaarlijks voert de directie met alle medewerkers een ontwikkelgesprek, waarbij groei centraal staat. Dit gesprek is gebaseerd op de visie, koers en ambities van de school en op het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) van de medewerker. We streven ernaar om aan de hand van het ontwikkelde POP groei en eventuele verbeterdoelen te formuleren die gerelateerd zijn aan de actiepunten van de school. Tijdens deze gesprekken bespreken we ook werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en het niveau van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaamheid) van de medewerker. Belangrijk vinden we dat deze gesprekken een opbouwende toon hebben. We willen daarom benadrukken wat er goed gaat en welke talenten de medewerkers hebben.

6.17 Beoordelingsgesprekken

Ante hanteert de afspraak dat de directie beoordelingsgesprekken voert met nieuwe medewerkers en met degenen die nog ruimte hebben om te groeien in hun functioneren. Deze gesprekken vinden plaats bij de overgang van een T- naar een V-benoeming, of bij achterblijvend functioneren. We gebruiken ons competentieprofiel als leidraad, waarbij niet alleen houding en gedrag ten opzichte van collega's en ouders worden beoordeeld, maar ook de groei in kennis en vaardigheden. De directie geeft ook een beoordeling van de bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam. Op basis van alle beoordeling- en ontwikkelgesprekken wordt een teamfoto (vlootsschouw) opgesteld door de directie.

6.18 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

6.19 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 's morgens voor schooltijd en 's middags tussen 14.15 en 14.45 gezamenlijk koffie en thee. We starten het schooljaar met een barbecue. De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Tussendoor organiseren we een spelletjes middag/avond en een karaokeavond. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje aan het eind van het schooljaar.

6.20 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team. De directieuren werken met GRIP.

| Omschrijving | Norm | Landelijk gem. 3 jaar bo | 2018 / 2019 | 2019 / 2020 | 2020 / 2021 | 2021 / 2022 | 2022 / 2023 | 2023 / 2024 |
|---|-------|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Verzuimpercentage (VP) <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i> | < 10% | 6% | 3,3% | 10,7% | 8% | 6,1% | 8,4% | onbekend |
| Meldingsfrequentie (MF) <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i> | | 1 | 0,8 | 0,8 | 0,7 | 1,2 | 1,8 | onbekend |
| De gemiddelde verzuimduur (GZD) <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i> | | 21,3 | 9 | 7 | 13 | 9 | 12 | onbekend |

Gegvens afkomstig van open onderwijsdata DUO

● VP > 10 ● VP 6 - 10 ● VP 3 - 6 ● VP 0 - 3

6.21 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management. In november wordt geïnterviewd of er voor het komende schooljaar belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit.

7 Organisatiebeleid

7.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de twaalf scholen van de Stichting Ante. De directeur geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door drie bouwcoördinatoren voor de onder-, midden en de bovenbouw (taken), twee kwaliteit coördinatoren. Het MT wordt gevormd door de directie, twee kwaliteit coördinatoren, de opleider in de school en de drie bouwcoördinatoren. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

7.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In de onderbouw is er sprake van parallelklassen, omdat we een groeischool zijn. De indeling van klassen vindt plaats met grote zorgvuldigheid volgens de criteria als jongen-meisje verdeling, evenwichtige verdeling zorgleerlingen De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. We werken met Snappet, de instructies vinden in de klas plaats, verwerking ook deels op de ontmoetingspleinen.

7.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- De school ziet er verzorgd uit
- De school is een veilige school
- Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
- Ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief
- De school organiseert jaarlijks thema-avonden, portfoliogesprekken en rapportavonden.

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Schoolklimaat (VS2) | 3,4 |

7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn: •fysiek geweld •intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld •intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet •pesten, treiteren en/of chantage •seksueel misbruik •seksuele intimidatie •discriminatie of racisme •vernieling •diefstal •heling •(religieus) extremisme De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten. Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, in overleg met de directie, verbeterpunten vast. De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een groep een kanjertraining (of een andere sociale training) gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de bestuurder van de stichting betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen. Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten. De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevestigd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: WMK of Iep. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs. De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids worden ouders geïnformeerd over aspecten m.b.t.

veiligheid. De school beschikt over voldoende BHV'ers.

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Veiligheid (VS1) | 3,88 |

7.5 Arbobeleid

Onze school heeft een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school. We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

7.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Team / bouwvergaderingen zijn 1x per twee weken

Het MT vergadert 1x per 2 weken

De OR vergadert 1 x per maand

De MR vergadert 1 x per 6 weken

We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: via whatsapp, via e-mail, en met google drive. Wekelijks krijgen de collega's digitaal directienieuws.

7.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmatschappelijk werk
- Schoolarts

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen

We overleggen structureel met VO-scholen

We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school

We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school

We werken samen met het SWV

7.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
- Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
- Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
- Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
- Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
- Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind

7.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. In vensters volgen we de voortgang van onze oud-leerlingen.

7.10 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van de VO-klas 3. Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij. Via Vensters volgen we de resultaten.

7.11 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

7.12 Voor- en vroegschoolse educatie

Een aantal van onze scholen zijn VVE-scholen (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met peuterspeelzalen in de buurt van onze school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze scholen (vroegschool: groep 1 en 2) maken gebruik van goedgekeurde en gemeentebreed afgesproken methoden Schatkist die redelijk aansluit op de methode die op de peuterspeelzalen gebruikt wordt. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. De belangrijkste kenmerken van onze VVE-beleid zijn: 1. Regelmatig(bij voorkeur maandelijks) bestuurlijk overleg met alle betrokken partners over VVE. 2. Een duidelijke sturing op afgesproken resultaatdoelstellingen.

7.13 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

De school maakt alleen gebruik van voor- en naschoolse opvang. Er wordt gebruik gemaakt van verschillende aanbieders. Er is ook een BSO in ons gebouw gehuisvest.

Omdat wij het continuooster hanteren maken we geen gebruik van tussenschoolse opvang.

8 Kwaliteitsbeleid

8.1 Kwaliteitszorg

Bij Ante is ons kwaliteitsbeleid de leidraad voor al onze inspanningen. We hanteren de PDCA-cirkel als ons kader, waarbij elke fase een essentiële rol speelt in het streven naar voortdurende verbetering.

In de "To Plan" fase leggen we onze beloften vast, zoals beschreven in onze Kwaliteitskaarten. "To Do" vertegenwoordigt de fase waarin we samen lerend onze kwaliteit implementeren en ontwikkelen. "To Check" is de fase van meten en evalueren, waarbij we nagaan of we onze beloften nakomen.

Onze school heeft een gedetailleerd analysedocument waarin onze ambities en doelen staan. We voeren zelfevaluaties uit en betrekken externe partijen bij de beoordeling van onze kwaliteit, waaronder stakeholders via vragenlijsten. Onze school wordt eens per vier jaar geaudit, en we organiseren ouderpanels en hebben een leerlingenraad.

De uitkomsten van onze metingen en evaluaties vormen de basis voor onze actiepunten, die we opnemen in ons jaarplan of schoolplan (To Act). We bespreken deze uitkomsten en keuzes met ons bestuur en de Medezeggenschapsraad, en publiceren ze in onze schoolgids en jaarverslag (To Respond).

Jaarlijks stellen we een jaarplan op, gebaseerd op ons schoolplan, waarin onze actiepunten zijn opgenomen. 3 keer per jaar leggen wij verantwoording af over de realisatie van onze actiepunten en behaalde resultaten.

Onze kwaliteitszorg is nauw verbonden met ons integraal personeelsbeleid. We richten ons op de lesgevende competenties van onze leraren, zodat de ontwikkeling van de school en onze medewerkers parallel verloopt. We hebben ook onze kwaliteitszorg gekoppeld aan resultaatontwikkeling, waarbij we niet alleen lesgevende competenties, maar ook schoolnormen voor resultaten vaststellen.

De instrumenten die we gebruiken voor kwaliteitszorg, integraal personeelsbeleid en resultaat-ontwikkeling leiden vaak tot aandachtspunten. Samen met het team stellen we actiepunten vast op basis van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen. Deze worden opgenomen in ons jaarplan en uitgewerkt door verschillende groepen binnen de school, waarbij de voortgang wordt gemonitord door de directie.

Aan het einde van het jaar evalueren we de verbeterplannen en leggen we verantwoording af over onze werkzaamheden in het jaarverslag. De belangrijkste kenmerken van onze school zijn onze eigen kwaliteitsaspecten en ambities.

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Visie, ambities en doelen (SKA1) | 3,06 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| Duidelijke ib lijn met juiste borging. | hoog |

8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school wordt onderwijskundig leiderschap vormgegeven door een tandem van de kwaliteitscoördinator en de directie. We streven continu naar verbetering van zowel onze persoonlijke kwaliteit als die van het hele team. Onze professionalisering is gebaseerd op onze visie, die vertaald is in concrete ambities en indicatoren voor ons onderwijskundig handelen.

Als lerende organisatie zetten we in op samen-leren, samen-werken en samen-ontwikkelen. Dit sluit aan bij de focus op lerende, onderzoekende en innoverende scholen zoals benoemd in de kennisagenda van het NRO. Centraal staat de vraag hoe we een dergelijke lerende en professionele school kunnen creëren, waarbij zowel inhoudelijke als randvoorwaardelijke factoren van belang zijn.

We streven naar het creëren van tijd en ruimte voor individuele en gezamenlijke ontwikkeling van onderwijsprofessionals. Hierbij spelen bestuurders en schoolleiders een cruciale rol. Daarnaast hechten we veel waarde aan externe relaties, zoals met ouders, maatschappelijke partners en het bedrijfsleven, om ons onderwijs te

verrijken en te verduurzamen.

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2) | 3,27 |

8.3 Professioneel statuut

Professioneel Statuut

Het Professioneel Statuut van Ante is gebaseerd op de kernwaarden van openheid, vertrouwen en groei. Dit statuut dient als leidraad voor alle betrokkenen binnen onze organisatie en bevordert een cultuur van professioneel handelen en samenwerking.

Openheid

Wij streven naar een organisatiecultuur waarin open communicatie centraal staat. Dit betekent dat alle betrokkenen binnen Ante worden aangemoedigd om hun gedachten, ideeën en zorgen te delen op een respectvolle en constructieve manier. We erkennen de waarde van diverse perspectieven en moedigen een open dialoog aan om tot gezamenlijke besluitvorming te komen.

Vertrouwen

Vertrouwen vormt de basis van al onze interacties binnen Ante. We geloven in het vermogen van onze medewerkers en streven ernaar om een omgeving te creëren waarin zij zich gesteund en gewaardeerd voelen. Dit vertrouwen is gebaseerd op wederzijds respect, eerlijkheid en integriteit. We vertrouwen op de professionaliteit en deskundigheid van onze medewerkers om hun taken naar behoren uit te voeren.

Groei

Bij Ante staat groei centraal, zowel op persoonlijk als professioneel vlak. We moedigen voortdurende ontwikkeling en verbetering aan, zowel voor individuele medewerkers als voor de organisatie als geheel. Dit omvat het bieden van mogelijkheden voor professionele ontwikkeling, het delen van kennis en expertise, en het stimuleren van een lerende cultuur waarin fouten worden gezien als kansen om te leren en te groeien.

Dit Professioneel Statuut vormt de basis voor ons handelen binnen Ante en dient als leidraad voor al onze activiteiten en besluitvormingsprocessen. We streven ernaar om deze principes te allen tijde te waarborgen en te bevorderen, zodat we samen kunnen werken aan het realiseren van onze missie en visie voor het beste onderwijs voor al onze leerlingen. Ook zijn wij erop aanspreekbaar als dit niet lukt.

8.4 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd en we beschikken over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3) | 3 |

8.5 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de basiskwaliteit op twaalf standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We meten de

basiskwaliteit één x per vier jaar met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

8.6 Het meten van de stelselkwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de stelselkwaliteit. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van stelselkwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Stelselkwaliteit (Mijnschoolplan.nl). We meten de stelselkwaliteit één x per vier jaar met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Stelselkwaliteit PO (versie 2021) - Kernfunctie Kwalificatie (SK1) | 3,3 |
| Stelselkwaliteit PO (versie 2021) - Kernfunctie Socialisatie (SK2) | 3,63 |
| Stelselkwaliteit PO (versie 2021) - Kernfunctie Allocatie (SK3) | 3,78 |
| Stelselkwaliteit PO (versie 2021) - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties (SK4) | 3,91 |

8.7 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige kenmerken hebben we geormerkt als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit.

8.8 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (max) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

8.9 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 21 mei 2024 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. Het betrof een verificatieonderzoek. De uitslag is nog niet bekend bij het schrijven van het schoolplan.

9 Financieel beleid

9.1 Uitgangspunten

Binnen Ante streven we naar maximale ontwikkelkansen voor alle kinderen door de inzet van talentvolle medewerkers in een uitdagende leeromgeving. Dit grote doel kan alleen worden gerealiseerd met een gezonde financiële planning.

Belangrijke aspecten van onze visie op financieel beheer binnen Ante zijn:

Samenhang:

We streven naar een duidelijke samenhang tussen verschillende plannen en doelen binnen onze organisatie.

Integratie van financiële begroting en formatieplan:

Door het samenvoegen van het formatieplan en de begroting streven we naar een geïntegreerde aanpak, waarbij we efficiëntie en transparantie bevorderen.

Optimaal gebruik van middelen:

We streven ernaar om de beschikbare middelen optimaal in te zetten, met een focus op efficiëntie en effectiviteit in het beheer van financiële middelen.

Continue verbetering:

We streven naar een continu proces van evaluatie en verbetering van ons financieel beheer, waarbij we streven naar een gezonde financiële positie en duurzame groei op de lange termijn.

Door te werken aan een gezonde financiële planning en een efficiënt gebruik van middelen, willen we bij Ante een solide basis creëren voor het realiseren van onze missie en visie op het gebied van onderwijskwaliteit en ontwikkelkansen voor alle kinderen.

9.2 Algemeen

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Anteppl van onze Stichting (zie bijlage). De algemeen directeur (c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en de schoolplannen van de scholen te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld (zie bijlage) met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 25,00 per jaar. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

9.3 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze stichting onderschrijft dit convenant. De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn: •Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen. •Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen •Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen. De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over

sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant.

9.4 Begroting(en)

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de voorzitter college van bestuur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden. De directeur stelt jaarlijks in overleg met de controller en voorzitter college van bestuur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basis-formatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls-gelden verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O). Maandelijks wordt het formatieoverzicht gecontroleerd. Verschillen worden direct besproken tussen de afdeling P&O en Financiën en de betreffende directeur. Onze scholen beschikken vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting. De meerjaren investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2018 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

9.5 Onderwijsachterstandsgelden

Onze school ontvangt geormerkte financiële middelen in het kader van het onderwijsachterstandenbeleid. Wij besteden deze middelen aan waar ze voor bedoeld zijn. In de praktijk worden deze gelden veelal ingezet voor extra impulsen aan de taalontwikkeling.

| Peildatum | Leerlingen bekostigd | Score zonder drempel | Onderbouw zonder drempel | Bovenbouw zonder drempel | Score met drempel | Percentage leerlingen |
|------------|----------------------|----------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|-----------------------|
| 01-10-2021 | 298 | 236 | 107,1 | 128,9 | 27,77 | 14% |
| 01-02-2022 | 319 | 271,82 | 134,27 | 137,55 | 56,47 | 15% |
| 01-02-2023 | 351 | 293,85 | 150,62 | 143,24 | 57,14 | 15% |

* De achterstandsscore van een basisschool is onvoldoende betrouwbaar omdat de score is gebaseerd op te weinig (<= 40) leerlingen.

9.6 Exploitatiebegroting

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het schoolplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

10 Prestatie-indicatoren

11 Actiepunten 2023-2028

| Hoofdstuk / paragraaf | Actiepunt | Prioriteit |
|--|---|------------|
| Sociale en maatschappelijke ontwikkeling | Sociaal emotionele ontwikkeling (nieuwe methode Kwink) | gemiddeld |
| Leerstofaanbod | Organisatie pluskinderen | hoog |
| | Verder ontwikkelen van het woordenschatonderwijs | gemiddeld |
| | Implementatie methode " Onderbouwd". | hoog |
| | Bewaken van de doorgaande lijn | hoog |
| | Invoeren taalmethode Staal | hoog |
| Rekenen en wiskunde | Verbeteren van het strategisch en didactisch handelen bij het rekenonderwijs | hoog |
| Kunstzinnige vorming | Ontwikkelen van een duidelijke doorgaande lijn op cultuurgebied | gemiddeld |
| Wetenschap en Technologie | Wetenschap en techniek opnemen in thematisch werken | gemiddeld |
| Engelse taal - Vreemde talenonderwijs | Er is een goed aanbod Engels vanaf groep 1 (nieuwe methode Blink) | laag |
| Didactisch handelen | De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen. Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen. Goede doorgaande lijn in werkwijze Snappet | gemiddeld |
| Kwaliteitszorg | Duidelijke ib lijn met juiste borging. | hoog |
| Zorg en begeleiding | De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden | gemiddeld |

12 Meerjarenplanning 2023-2024

| Hoofdstuk / paragraaf | Verbeterdoel |
|--|---|
| Sociale en maatschappelijke ontwikkeling | Sociaal emotionele ontwikkeling (nieuwe methode Kwink) |
| Leerstofaanbod | Organisatie pluskinderen |
| | Verder ontwikkelen van het woordenschatonderwijs |
| | Implementatie methode " Onderbouwd". |
| Wetenschap en Technologie | Wetenschap en techniek opnemen in thematisch werken |
| Engelse taal - Vreemde talenonderwijs | Er is een goed aanbod Engels vanaf groep 1 (nieuwe methode Blink) |
| Didactisch handelen | De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen. Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen. Goede doorgaande lijn in werkwijze Snappet |
| Kwaliteitszorg | Duidelijke ib lijn met juiste borging. |

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

13 Meerjarenplanning 2024-2025

| Hoofdstuk / paragraaf | Verbeterdoel |
|--|---|
| Sociale en maatschappelijke ontwikkeling | Sociaal emotionele ontwikkeling (nieuwe methode Kwink) |
| Leerstofaanbod | Organisatie pluskinderen |
| | Verder ontwikkelen van het woordenschatonderwijs |
| | Implementatie methode " Onderbouwd". |
| | Bewaken van de doorgaande lijn |
| | Invoeren taalmethode Staal |
| Rekenen en wiskunde | Verbeteren van het strategisch en didactisch handelen bij het rekenonderwijs |
| Kunstzinnige vorming | Ontwikkelen van een duidelijke doorgaande lijn op cultuurgebied |
| Wetenschap en Technologie | Wetenschap en techniek opnemen in thematisch werken |
| Didactisch handelen | De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen. Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen. Goede doorgaande lijn in werkwijze Snappet |
| Kwaliteitszorg | Duidelijke ib lijn met juiste borging. |
| Zorg en begeleiding | De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden |

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

14 Meerjarenplanning 2025-2026

| Hoofdstuk / paragraaf | Verbeterdoel |
|---------------------------|---|
| Leerstofaanbod | Organisatie pluskinderen |
| | Verder ontwikkelen van het woordenschatonderwijs |
| | Implementatie methode " Onderbouwd". |
| | Bewaken van de doorgaande lijn |
| | Invoeren taalmethode Staal |
| Rekenen en wiskunde | Verbeteren van het strategisch en didactisch handelen bij het rekenonderwijs |
| Kunstzinnige vorming | Ontwikkelen van een duidelijke doorgaande lijn op cultuurgebied |
| Wetenschap en Technologie | Wetenschap en techniek opnemen in thematisch werken |
| Didactisch handelen | De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen. Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen. Goede doorgaande lijn in werkwijze Snappet |
| Kwaliteitszorg | Duidelijke ib lijn met juiste borging. |
| Zorg en begeleiding | De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden |

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

15 Meerjarenplanning 2026-2027

| Hoofdstuk / paragraaf | Verbeterdoel |
|---------------------------|---|
| Leerstofaanbod | Organisatie pluskinderen |
| | Implementatie methode " Onderbouwd". |
| | Bewaken van de doorgaande lijn |
| | Invoeren taalmethode Staal |
| Rekenen en wiskunde | Verbeteren van het strategisch en didactisch handelen bij het rekenonderwijs |
| Kunstzinnige vorming | Ontwikkelen van een duidelijke doorgaande lijn op cultuurgebied |
| Wetenschap en Technologie | Wetenschap en techniek opnemen in thematisch werken |
| Didactisch handelen | De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen. Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen. Goede doorgaande lijn in werkwijze Snappet |
| Kwaliteitszorg | Duidelijke ib lijn met juiste borging. |
| Zorg en begeleiding | De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden |

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

16 Meerjarenplanning 2027-2028

| Hoofdstuk / paragraaf | Verbeterdoel |
|---------------------------|---|
| Leerstofaanbod | Bewaken van de doorgaande lijn |
| Wetenschap en Technologie | Wetenschap en techniek opnemen in thematisch werken |
| Didactisch handelen | De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen. Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen. Goede doorgaande lijn in werkwijze Snappet |
| Kwaliteitszorg | Duidelijke ib lijn met juiste borging. |
| Zorg en begeleiding | De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden |

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

17 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 29XH
Naam: Openbare Basisschool Panta Rhei
Adres: Gedempte Gracht 17
Postcode: 3894 BA
Plaats: ZEEWOLDE

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2028** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

18 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 29XH
Naam: Openbare Basisschool Panta Rhei
Adres: Gedempte Gracht 17
Postcode: 3894 BA
Plaats: ZEEWOLDE

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2028** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
