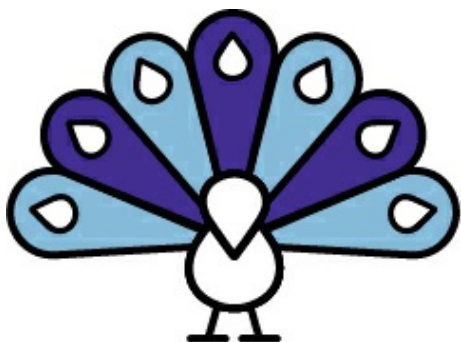


Schoolplan 2023-2027

De Pauw
Almere



De Pauw
Oog op de toekomst

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Strategisch beleid	4
3 Schoolbeschrijving	5
4 Sterkte-zwakteanalyse	7
5 Risico's	8
6 De missie van de school	10
7 Onze parels	10
8 Onze grote verbeterdoelen	11
9 Onze visie op lesgeven	11
10 Onze visie op identiteit	12
11 Onderwijskundig beleid	13
12 Personeelsbeleid	21
13 Organisatiebeleid	23
14 Financieel beleid	26
15 Kwaliteitsbeleid	27
16 Onze prestatie-indicatoren	29
17 Actiepunten 2023-2027	31
18 Meerjarenplanning 2023-2024	32
19 Meerjarenplanning 2024-2025	33
20 Meerjarenplanning 2025-2026	34
21 Meerjarenplanning 2026-2027	35
22 Ondertekening cd schoolplan De Pauw	36

1 Inleiding

1.1 Inleiding

Voorwoord

In de missie van de Almeerse Scholen Groep (ASG) - Samen kleur geven aan goed onderwijs - verwoorden we waar we voor staan. ASG wil een diverse, inclusieve en openbare gemeenschap zijn waar leerlingen, medewerkers en partners in de regio met elkaar verbonden zijn. Wij willen een veilige leeromgeving bieden met passende begeleiding voor ieder kind. Wij zijn een leergemeenschap waar iedereen vanuit gelijkwaardigheid bijdraagt, onderdeel uitmaakt van het geheel en dat ook zo ervaart. We zijn innovatief, we leren van elkaar en ontwikkelen met elkaar.

Binnen deze missie hebben onze scholen de ruimte om op eigen wijze invulling te geven aan hun onderwijsprofiel en onderwijsconcept. Het is de opdracht van ASG om jonge mensen op de samenleving voor te bereiden. Onze visie is dat ons primair en voortgezet onderwijs zich moet blijven vernieuwen en verbeteren om leerlingen goed voor te bereiden op hun toekomst.

In onze Koers 26 leggen we uit hoe we 'Samen bouwen aan het onderwijs van morgen'. Koers 26 is gebouwd op drie fundamenten Leiderschap, Innovatie en Duurzaamheid. Deze fundamenten helpen ons om onze centrale ambities waar te maken.

Groeien door verbinden
Ontwikkelen voor nu en de toekomst
Flexibel organiseren en vormgeven van onderwijs.

Voor u ligt het schoolplan van basisschool De Pauw. Hierin kunt u lezen wat het team van de school zich heeft voorgenomen om in de komende jaren te ontwikkelen. Het schoolplan vloeit voort uit Koers 26.

Met ons motto 'Oog op de toekomst' wil het team van De Pauw aansluiten op Koers 26 en vorm geven aan goed onderwijs voor onze leerlingen.

Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Het College van Bestuur stelt het schoolplan vast.

De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2023-2027 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we 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.

Bijlagen

1. ASG Koers 26

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

Koers 26 – missie, visie, kernwaarden

De scholen van ASG bieden kwalitatief en eigentijds onderwijs, innovatief en inspirerend. We anticiperen op wat de toekomst van jongeren en het onderwijs vraagt. De combinatie van primair en voortgezet onderwijs geeft ons hierbij een enorme potentie. Wij bereiden jonge mensen voor op hun toekomst: met aandacht voor brede ontwikkeling en vaardigheden. Zo kunnen zij de samenleving duurzaam en dynamisch vormgeven.

Onze missie is dan ook Samen Kleur geven aan Goed Onderwijs.

Samen Samen bieden wij goed onderwijs, omdat we al onze kennis, ervaring en ideeën met elkaar delen.
Kleur geven Als ASG weerspiegelen we de diversiteit van de stad Almere. Daar zijn we trots op.

Goed onderwijs Iedere leerling leert zichzelf ontwikkelen en kan het diploma halen dat bij zijn talenten past.

In onze kernwaarden is zichtbaar hoe wij uiting geven aan onze missie en visie. Zij vormen de basis waar wij als organisatie voor staan en zijn inspiratiebron voor alles wat we doen. Ze maken duidelijk wat wij belangrijk vinden in het kijken naar leerlingen, onszelf en de wereld om ons heen.

- Gezien worden
- Open
- Vooruitstrevend
- Ambitieuw

Deze kernwaarden maken duidelijk wat wij belangrijk vinden in het kijken naar leerlingen, onszelf en de wereld om ons heen.

Koers 26 – fundamenten

We bouwen Koers 26 op drie fundamenten: Leiderschap, Innovatie, en Duurzaamheid. Onze fundamenten zijn voorwaardelijk en geven richting aan ons handelen. Samen vormen ze een kompas dat ons in beweging brengt, een antwoord geeft op onze context en ons helpt om de ambities uit te voeren

Koers 26 - Ambities

In Koers 26 hebben we drie ambities gedefinieerd die centraal staan. Met deze ambities doen we beloften aan onze medewerkers, leerlingen, ouders en partners.

- Groeien door verbinden

Door leerlingen, medewerkers en scholen actief te verbinden en met elkaar te laten samenwerken, zorgen we voor meer begrip voor elkaars verschillen, leren we met deze verschillen om te gaan en voelt een ieder zich capabel zijn eigen aandeel te leveren. De nauwere samenwerking tussen PO en VO maakt een doorlopende ontwikkeling van leerlingen mogelijk.

- Ontwikkelen voor nu en de toekomst

We willen flexibel en adaptief zijn, zodat ons onderwijs aansluit op de belevingswereld van leerlingen, de behoeften van vervolgopleidingen en de arbeidsmarkt. Daarbij houden we rekening met de vaardigheden die jongeren nu en in de toekomst nodig hebben om als volwaardig burger te kunnen functioneren.

- Flexibel organiseren en vormgeven van onderwijs

Door het onderwijs flexibel te organiseren bieden we innovatief en toekomstbestendig onderwijs dat aansluit bij de wereld van onze leerlingen. Deze manier van organiseren is tevens de manier waarop wij omgaan met het lerarentekort.

Onze waarden en de ambities staan aan de basis van de schoolplannen van onze individuele scholen. Zo dragen al onze scholen en al onze medewerkers bij aan het waarmaken van onze streefbeelden.

3 Schoolbeschrijving

3.1 Algemeen

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Almeerse Scholen Groep
Algemeen directeur:	S. Olivier en H. Griffioen
Adres + nr.:	Randstad 20-31
Postcode + plaats:	1314 BC Almere
Telefoonnummer:	036 - 540 63 63
E-mail adres:	bestuurssecrariaat@asg.nl
Website adres:	www.asg.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	OBS De Pauw
Directeur:	C. Heusen
Adres + nr.:	Tijdelijk adres: Burchard de Volderstraat 19
Postcode + plaats:	1349 HJ Almere
Telefoonnummer:	036 - 76 76 888
E-mail adres:	directie@depauw.asg.nl
Website adres:	www.depauw.asg.nl

3.2 Schoolweging

De kenmerken van de leerlingenpopulatie zijn onlosmakelijk verbonden met de wijze waarop we ons onderwijs inrichten, de accenten die we moeten leggen. We brengen de kenmerken op schoolniveau in kaart zodat we ons onderwijs zo goed mogelijk kunnen inrichten op de vragen die de leerlingenpopulatie stelt.

Onze schooldoelen zijn passend bij de leerlingpopulatie. We streven ernaar dat zoveel mogelijk leerlingen minimaal 1F beheersen voordat zij de overstap naar het voortgezet onderwijs maken. Passend bij de visie van ASG is onze schoolambitie het landelijk gemiddelde van vergelijkbare scholen.

Omdat onze school kortgeleden op 4 september 2023 is gestart, is de schoolweging van onze school nog niet bekend.

De leerlingen die onze school bezoeken wonen in Almere Hout/Oosterwold. De Pauw wil een buurtschool worden voor de ouders en de leerlingen in de wijk. Fijn is het dat ouders, door de komst van De Pauw, nu de mogelijkheid krijgen daadwerkelijk een keuze te maken voor de school van hun keuze. De gezinnen die in Almere Hout wonen of hier komen te wonen, komen overal vandaan. Van belang is dat wij de leerbehoeften van de startende leerlingen goed in beeld hebben en op basis hiervan het onderwijs aanbieden. Momenteel kan het onderwijs nog op maat worden gegeven. Er wordt tegelijkertijd wel direct gekeken of we het onderwijs dat een leerling nodig heeft, ook in de toekomst kunnen inpassen. Gezien het prille bestaan van de wijk zijn er nog geen gemeentelijke - of CBS gegevens bekend. We zijn ons zeer bewust dat kenmerken van onze leerlingen, consequenties hebben voor ons onderwijs en onze organisatie. Zodra het mogelijk is zullen we de kenmerken en de consequenties voor de groepen en de school dan ook beschrijven. We verwachten dat het leerlingenaantal de komende jaren zal stijgen. Uiteindelijk naar een leerlingaantal van 400 leerlingen De verwachting is dat in 2026 het schoolgebouw van De Pauw, een gebouw met 16 groepen, klaar is voor gebruik. Tot die tijd geven wij onderwijs op onze tijdelijk adres in De Verbeelding. In deze school hebben we maximaal 4 lokalen tot onze beschikking.

In algemene zin hebben wij –op grond van de nieuwe start die bijna alle gezinnen- in Almere Hout maken extra aandacht voor de sociaal emotionele aspecten en de omgeving voor de leerlingen.

We zijn ons ook zeer bewust dat kenmerken van onze ouders, consequenties hebben voor ons onderwijs en onze

organisatie. Via het aanmeldformulier verzamelen wij daarom geboorteland, burgerlijke staat, opleiding, geloof en beroep gegevens. De komende jaren zullen we de kenmerken van de leerlingen en de ouders nauwgezet volgen, zodat we ons onderwijs en onze organisatie hierop kunnen afstemmen.

3.3 Onze school en de samenwerking met externe partners

Onze school wil in de toekomst graag structureel samenwerken met externe partners om een hedendaags en sluitend aanbod voor leerlingen van 0 - 13 jaar te verzorgen op het gebied van onderwijs, opvang, opvoeding, ontwikkeling en ontspanning. Met verschillende partners waaronder kinderopvang Sterrenrijk, Talent in Opleiding, De Schoor, Stad & Natuur Almere, Collage en Passend Onderwijs Almere.

Momenteel biedt onze organisatie de volgende voorzieningen aan:

- Voorschoolse -, tussentijdse - en naschoolse opvang verzorgd door kinderopvang Sterrenrijk
- Peuterplusgroep verzorgd door Sterrenrijk
- AKT-lessen verzorgd door ASG vakleerkrachten gym
- Naschoolse speelmogelijkheden verzorgd door Talent in Opleiding
- Peutergym verzorgd door De Schoor
- Expertise lessen en/of excursies worden verzorgd door Stad & Natuur Almere en Collage.

Met externe partners in de omgeving wil De Pauw graag ook structurele samenwerking aangaan met als doel de leerlingen hun buurt/omgeving goed te leren kennen en daarnaast het thematisch onderwijs praktische invulling te geven.

Opvang en onderwijs willen inhoudelijke thema's en pedagogisch-didactische werkwijzen op elkaar af gaan stemmen. En school en BSO stemmen inhouden, werkwijzen, cultuureducatie en motorische ontwikkeling op elkaar af. Dit alles beoogt de borging van een ononderbroken ontwikkeling (leerlijn). We gaan zorgen voor afstemming van pedagogiek en didactiek en gaan beschikken over een doorgaande lijn met betrekking tot de zorg.

3.4 School- en klassenorganisatie

Onze school is een openbare basisschool voor leerlingen van 4 t/m 13 jaar. Op 4 september 2023 heeft De Pauw haar deuren geopend en is de school gestart met 4 leerlingen. We verwachten dat het leerlingenaantal de komende jaren zal stijgen. Elk schooljaar bekijken we op basis van instroom hoe we groeien. Voorliggend hierbij is de kwaliteit van onderwijs. Uiteindelijk groeien we naar een leerlingaantal van 400 leerlingen.

De verwachting is dat in 2026 het schoolgebouw van De Pauw, een gebouw met 16 groepen, klaar is voor gebruik. Tot die tijd geven wij onderwijs op onze tijdelijk adres in De Verbeelding. In deze school hebben we maximaal 4 lokalen tot onze beschikking.

Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind. Onze school staat open voor alle leerlingen wonend in Almere-Hout/Oosterwold 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).

Onze streven is om uit te groeien tot heterogene 1/2 en 2/3 groepen en homogene groepen 3 t/m 8. Voor de doorgaande lijn van voorschool naar basisschool streven we naar het opzetten van een peuterplus groep in nauwe samenwerking met de opvang.

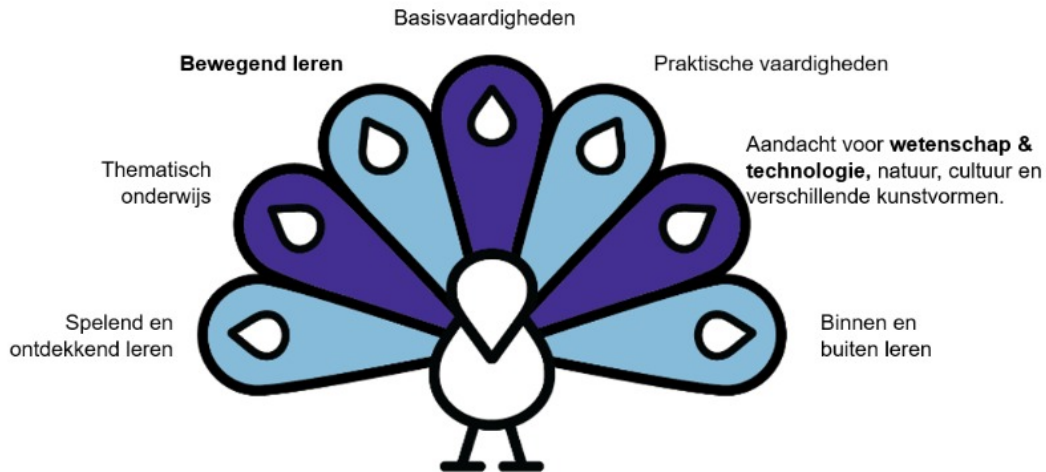
Het ervaren onderwijsteam dat met elkaar is gestart ontwikkelt verder samen het concept. Deze onderwijzenden zijn later pijlers bij de verdere uitbreiding van de school.

3.5 Bruisend onderwijs

Wij willen de leerlingen een bruisende schooltijd bieden, waarin ze samen en alleen optimaal in hun eigenheid tot ontwikkeling kunnen komen.

Deze uitdagende, eigentijdse en vernieuwende leeromgeving wordt middels invulling van onderstaande elementen vormgegeven:

Bruisend onderwijs



Door het onderwijs op deze manier aan te bieden, is er de mogelijkheid mee te bewegen met de wereld om ons heen die zeer veranderlijk is. Met regelmaat evalueren we ons concept aan de hand van vijf kernvragen:

- Is het onderwijs bruisend?
- Wekken we de nieuwsgierigheid van de leerlingen op?
- Worden onze leerlingen aangezet tot actie?
- Is het toekomstgericht?
- Voldoet het onderwijs aan de hoge verwachtingen die we van de leerlingen hebben?

Bijlagen

1. Bruisend onderwijs De Pauw

4 Sterkte-zwakteanalyse

4.1 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In onderstaand schema staan ze beschreven. We zijn ons bewust dat sterke kanten of kansen, tegelijkertijd soms ook zwakke kanten of bedreigingen kunnen zijn.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<p>Het ervaren onderwijsteam dat inhoudelijk de visie verder ontwikkelt. Zij kunnen later pijlers zijn bij uitbreiding van de school.</p> <p>Mooi gebouw met nieuwste middelen.</p> <p>Optimaal de mogelijkheid als nieuwe school om visie daadwerkelijk neer te zetten.</p>	<p>Nog niet bewezen kwaliteit.</p>
KANSEN	BEDREIGINGEN
<p>Verschillende bouw van woningen.</p> <p>Samenwerking met externe partners.</p> <p>Benutten van fijne omgeving in het onderwijs.</p> <p>Opzetten van een leerrijk natuurlijk 'landgoed'.</p>	<p>Voor de duur van de bouw van het gebouw afhankelijk.</p> <p>Onduidelijkheid over voorzieningen in de wijk.</p> <p>Verplaatsing naar andere locatie.</p> <p>Zij-instroom door verhuizingen.</p>

4.2 Landelijk beleid

Voor de schoolplan-periode 2023-2027 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
2. Een sterk toenemende aandacht voor executieve functies
3. Een sterk toenemende aandacht voor burgerschap
4. Een sterk toenemende aandacht voor digitale geletterdheid

Van belang voor de komende jaren is ook 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

5 Risico's

5.1 Risico's

We hebben hoge ambities, we staan voor onze opdracht om goed en toekomstbestendig onderwijs in te richten voor al onze leerlingen. We streven naar gelijke kansen voor iedereen in een omgeving waarin iedereen zich gezien en geaccepteerd weet.

Tegelijkertijd zien we in de huidige context van de wereld, Nederland en Almere een aantal aspecten die van invloed zijn op het realiseren van onze ambities.

Personeelsschaarste

De vijf maatregelen uit het Noodplan Lerarentekort Almere voor het primair onderwijs geven tot 2024 verlichting, maar duidelijk is dat we hiermee het lerarentekort niet gaan oplossen. Het tekort aan directeuren en overig personeel vraagt om onze aandacht. Ook na 2024 zijn creatieve en innovatieve oplossingen nodig om duurzaam en kwalitatief goed onderwijs te kunnen blijven verzorgen, zowel in het primair als in het voortgezet onderwijs.

Teruglopende resultaten

De resultaten van leerlingen in het Nederlandse onderwijs lopen terug. Taalbeheersing, rekenvaardigheden en sociaal-emotionele ontwikkeling staan onder druk. Het is van wezenlijk belang dat wij hier een sterke focus op leggen in ons onderwijs. Taal, rekenen en sociaal-emotionele vaardigheden vormen de sleutel tot ontwikkeling en zijn een voorwaarde om de toekomstmogelijkheden van onze leerlingen te vergroten.

Hoge verwachtingen

Ouders en maatschappij hebben hoge verwachtingen van de scholen. Dit geeft een toenemende druk op leraren en leerlingen. We willen dat al onze leerlingen dezelfde kansen krijgen, ook de leerlingen waar thuis minder financiële middelen beschikbaar zijn of die tijdens de coronaperiode een leerachterstand hebben opgelopen. Het mentaal welbevinden van leerlingen en ook de balans tussen werk en privé voor medewerkers vragen onze voortdurende aandacht.

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Tekort aan leerkrachten	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Hoge voorkeur aanname per schooljaar en alle aandacht hiervoor</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Verlate oplevering gebouw	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Afspraken gemeente</i>			

6 De missie van de school

6.1 De missie van de school

Samen recht doen aan de brede ontwikkeling van ieder kind. Ieder kind wordt uitgedaagd om op zijn eigen wijze binnen kaders te werken aan zijn/haar doelen zodat het kind straks in de maatschappij creatief en zelfbewust kan functioneren.

Wij willen dat kinderen terugkijken op een bruisende schooltijd, waarin ze vertrouwen hebben gekregen in hun eigen kunnen. Door de kinderen aan te zetten tot oplossingsgericht en constructief denken en handelen, leren de kinderen zich te ontwikkelen tot zelfstandige en kritische individuen, die zich verantwoordelijk voelen voor zichzelf en hun omgeving. De school biedt een uitdagende, eigentijdse en vernieuwende leeromgeving, waar de kinderen zich samen en alleen optimaal in hun eigenheid kunnen ontwikkelen.

En feitelijk geldt voor onderwijzenden, ouders en maatschappelijke partners hetzelfde. Het doel is een atmosfeer te creëren waarin mensen de mogelijkheid krijgen zich maximaal te ontplooiën. Met elkaar komen tot gelijk gerichtheid, waardoor energie gebundeld wordt en waardoor je met elkaar tot meer komt dan alleen.

Onze slogan

OOG OP DE TOEKOMST

Onze kernwaarden:



Vertrouwd

Een prettige en veilige schoolomgeving.



Eigenaarschap

Het leren nemen van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. Leren leren.



Samen

Met elkaar kom je verder dan alleen. Actief ouderschap.







Actief

Bewegend leren. Proactief zijn. Ons onderwijs is toekomstproof.

7 Onze parels

7.1 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie Inspectie van het Onderwijs, Het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

	Parel	Standaard
	Ons onderwijsteam. Onderwijzenden doen ertoe. Professionele cultuur.	OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023]
	Het bruisend onderwijs.	OP1 - Aanbod
	Doordacht volgsysteem voor leerlingen en onderwijs. Het analyseren naar dagelijks handelen staat met regelmaat centraal.	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023]
	Actief ouderschap	VS1 - Veiligheid

Bijlagen

1. Bruisend onderwijs De Pauw

8 Onze grote verbeterdoelen

8.1 Grote doelen

Bewust zijn we ons van de dynamische periode die voor ons ligt. Het gebied waarin de school ligt zal nog enorm ontwikkelen, het leerlingaantal zal groeien en ons nieuwe gebouw zal gebouwd gaan worden. Juist daarom willen wij de komende jaren het onderwijsconcept sterk neerzetten en tegelijkertijd de leerlingen kwalitatief goed onderwijs geven. Zeer belangrijk is prioritering van de doelen. Tegelijkertijd is er natuurlijk ook samenhang in de verschillende doelen. Voor de komende vier jaar (2023-2027) zijn de onderstaande grote doelen vastgesteld. Ze vormen de focus voor ons handelen in de periode 2023-2027.

	Speerpunten
1.	Op De Pauw zijn onze missie en visie op het leren het fundament van alle beslissingen die ten grondslag liggen aan kwaliteitsverbetering.
2.	De Pauw levert een goede kwaliteit conform de eisen die de Inspectie van het Onderwijs stelt.
3.	Op De Pauw is het onderwijs bruisend, wekken we de nieuwsgierigheid van de leerlingen op, worden onze leerlingen aangezet tot actie, is het toekomstgericht en voldoet het onderwijs aan de hoge verwachtingen die we van de leerlingen hebben.
4.	Werkt De Pauw nauw samen met externe partners, waardoor we de leerlingen een op elkaar afgestemd zorgaanbod kunnen bieden en er een breed aanbod is voor beweging, cultuureducatie, W&T, expressieve vakken.
5.	De Pauw onderwijst de leerlingen in haar eigen schoolgebouw & schoolplein
6.	De Pauw heeft een professioneel onderwijsteam die met elkaar zorgdragen voor het onderwijs zoals is afgesproken. De directie heeft zicht op het functioneren van het team. Jaarlijks vinden ontwikkelgesprekken plaats en zijn er volop mogelijkheden om te leren/ontwikkelen.
7.	Op De Pauw is zichtbaar dat ouders actief betrokken zijn bij de ontwikkeling van hun kind en de school.
8.	Is De Pauw een opleidingsschool voor studenten.
9.	Op De Pauw spelen alle lagen binnen de organisatie een rol bij de kwaliteitsontwikkeling en borgen wij de verschillende activiteiten in de kwaliteitszorgcyclus.

9 Onze visie op lesgeven

9.1 Onze visie op lesgeven

De onderwijzer doet ertoe en maakt het verschil.

Het lesgeven is de kern van ons werk. 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.

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen actief betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen (volgens het model van EDI)
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken.

De onderwijzer geeft de richting en schept het kader waarbinnen de leerlingen kunnen leren. Dit kader verschilt per leerling afhankelijk van de mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van de leerling.

10 Onze visie op identiteit

10.1 Onze visie op identiteit

ASG is het schoolbestuur van openbare scholen in Almere, zowel in het primair als in voortgezet onderwijs. Vanuit deze openbare identiteit heten wij iedereen welkom op onze scholen. De school is een mini-maatschappij en daarmee een spil in onze samenleving. In deze gemeenschap ontmoeten verschillende culturen, behoeften, achtergronden en opvattingen elkaar. We waarderen deze diversiteit en zien we haar als een kracht. Deze rijkdom aan verschillen biedt tal van aanleidingen om onze leerlingen, in een veilige omgeving, de complexiteit van het leven te laten ervaren, de dialoog aan te gaan en ze te leren verdraagzaam te zijn, kloven te dichten en samen te leven. Dát vinden wij de kracht van openbaar onderwijs.

11 Onderwijskundig beleid

11.1 Identiteit

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 tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en burgerschap. 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. De inrichting van ons onderwijs in burgerschap werken we dit jaar met ons team uit in de module Burgerschap.

11.2 Burgerschap

ASG staat voor verscheidenheid, voor mensen met verschillende culturen, religies en achtergronden. Vanuit onze visie willen we onze leerlingen goed voorbereiden op hun toekomst, waarbij ze hun plek in de samenleving kunnen pakken. We vinden het van belang dat leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen en andersdenkenden, maar ook naar anderen omzien. Op onze scholen is hoe we tegen de wereld aankijken, het startpunt van burgerschap.

In onze school leren wij de leerlingen goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Om effectief gestalte te geven aan burgerschapsonderwijs vinden wij het noodzakelijk om de 'omgeving' van de school in kaart te brengen. Immers, goed burgerschapsonderwijs sluit aan bij de leefwereld van de leerlingen, hun interesses, hun problemen en bij de risico's die hiermee gepaard gaan.

Vanuit onze missie, visie, kernwaarden en maatschappelijke context, hebben we de hoofddoelen voor burgerschapsonderwijs vastgesteld.

- **Kwalificatie en Burgerschap:** onze leerlingen ontwikkelen sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn om deel te kunnen nemen aan democratische Nederlandse samenleving.
- **Socialisatie en Burgerschap:** we moeten onze leerlingen inwijden in een democratische cultuur en ze stimuleren tot een vreedzame en humane houding ten opzichte van anderen en de 'omgeving', de wereld om hen heen.
- **Persoonsvorming en Burgerschap:** het is belangrijk om te reflecteren op de eigen identiteit, om betekenis te geven aan de wereld om je heen en de eigen rol daarin. En daarnaast: het is belangrijk om te bepalen hoe je je tot de ander en de wereld om je heen wilt verhouden.

Op de Pauw hebben we in algemene zin – op grond van de nieuwe start die bijna alle gezinnen- in Almere Hout maken extra aandacht voor de sociaal emotionele aspecten en de omgeving voor de leerlingen.

We zijn ons zeer bewust dat kenmerken (van onze leerlingen en ouders), consequenties hebben voor ons onderwijs en onze organisatie. Op basis hiervan kunnen we andere accenten leggen m.b.t. burgerschapsonderwijs.

Onze dagen op de school zijn doorspekt met burgerschap. Tijdens Kanjertraininglessen en in ons thematisch onderwijs krijgt het expliciet een plaats.

Om ervoor te zorgen dat het burgerschapsonderwijs ook in de toekomst aansluit bij de school, past bij wat de leerlingen nodig hebben, voldoet aan de eisen die aan goed onderwijs worden gesteld en voldoet aan de verwachtingen van de samenleving gaan we de komende jaren met regelmaat de 'ijkpunten voor goed burgerschapsonderwijs' na en versterken het onderwijs als dit nodig is.

11.3 Aanbod

Onze onderwijsopdracht is breed: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Daartoe bieden we een aanbod, gericht op het leren en ontwikkelen van leerlingen.

Op alle scholen van de ASG ontwikkelen wij onderwijs, passend bij de leerlingpopulatie en passend bij de belevingswereld van onze leerlingen. Het leerstofaanbod is dekkend voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen en heeft een doorgaande lijn over de leerjaren.

Op De Pauw willen wij de leerlingen een bruisende schooltijd bieden, waarin ze samen en alleen optimaal in hun eigenheid tot ontwikkeling kunnen komen.

Deze uitdagende, eigentijdse en vernieuwende leeromgeving wordt middels invulling van onderstaande elementen vormgegeven:

- Basisvaardigheden

- Thematisch onderwijs
- Binnen en buiten leren
- Spelend en ontdekkend leren
- Bewegend leren
- Praktische vaardigheden
- Aandacht voor wetenschap & technologie, natuur, cultuur en andere kunstvormen

Met het leerkrachtenteam ontwikkelen wij momenteel het aanbod op De Pauw. We zijn ons bewust dat door mogelijk veranderende leerlingkenmerken of ouderkenmerken het aanbod aangepast moet worden.

Door het onderwijs op deze manier aan te bieden, is er de mogelijkheid mee te bewegen met de wereld om ons heen die zeer veranderlijk is. Aan de hand van vijf kernvragen evalueren we het (zie schoolbeschrijving > bruisend onderwijs).

11.4 Vakken en methodes

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken (soms als bronnenboek) staan hieronder vermeld. De kindvolgsystemen die we gebruiken zijn Inzichtelijk en KanVas. Ons administratiesysteem is Esis.

Jaargroep	Vakgebied	Methode
1-2	Rekenen	Semsom Ontwikkelingsmateriaal Educo
3-4	Rekenen	Semsom
5-8	Rekenen	Pluspunt(hybride; papier en digitaal)
1-8	Rekenen	Met sprongen vooruit
1-2	Kleuteraanbod	Hoeken in thema, Gynzy, Inzichtelijk
1-2	Ontluikende geletterdheid	Inzichtelijk, letters met sprookjes, ontwikkelingsmateriaal Educo
3	Aanvankelijk lezen, taal en spelling	Lijn 3
4-8	Lezen; voortgezet technisch en begrijpend lezen	Blink lezen
4-8	Spelling	Pit
4-8	Taal	Pit
1-8	Wereldoriëntatie, thematisch werken	Blink Wereld
1-2	Wetenschap en Techniek	Patsboemkledder
1-8	Sociaal emotionele ontwikkeling	Kanjer Training
1-2	Motorische ontwikkeling	Schrijfdans, Semson dansen
3-8	Fijne motorische ontwikkeling, schrijven	Klinkers

Toetsen die wij afnemen:

- Leerlingvolgsysteem IEP (Inzicht Eigen Profiel); toetsen voor rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen, spelling

- Leerlingvolgsysteem CITO Leerling in beeld; AVI en DMT (per schooljaar 2024-2025 heeft IEP deze toetsen en dan vervalt gebruik van CITO)
- Kleuters volgen wij middels het registratiesysteem van Inzichtelijk (gericht op gecijferdheid en geletterdheid)
- Methoden gebonden toetsen vanaf groep 3.

11.5 Taalleesonderwijs

Onderdeel van de ASG visie op taal is een nauwere samenwerking tussen het PO en VO die bijdraagt aan een doorlopend leerproces met doorlopende leerlijnen op het gebied van taalontwikkeling.

Taalniveau is een sterke voorspeller van de schoolloopbaan. Prestaties van onze leerlingen op taal blijven achter bij wat verwacht mag worden op basis van landelijke gemiddelde scores. Leerlingen van onze scholen hebben een hoger risico op achterstanden. We brengen de taalachterstanden in kaart en interveniëren om deze achterstanden aan te pakken.

De scholen van ASG streven naar het landelijk gemiddelde van het Nederlands taalniveau voor al onze leerlingen en leggen daartoe een extra accent op de basisvaardigheden taal.

Op basisschool De Pauw krijgt het vakgebied Nederlandse taal 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 de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij andere vakken heb je taal nodig. Lezen is hier een sleutel voor.

We hebben veel aandacht voor het bevorderen van het leesplezier en de motivering. Lezen opent een venster naar de wereld. En daarnaast is het van groot belang aangezien een goede leesteknik een voorwaarde is voor verder schoolsucces.

Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leerkrachten direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig is zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Bij de intakes wordt beoordeeld of kinderen wellicht beter eerst een jaar naar de Taalschool kunnen gaan om zich de Nederlandse taal beter eigen te maken.

11.6 Rekenen en wiskunde

Een voldoende mate van gecijferdheid is een belangrijke voorwaarde om te kunnen deelnemen aan de maatschappij, die steeds data-intensiever wordt. Het is belangrijk dat leerlingen de basisvaardigheden op het gebied van rekenen ontwikkelen.

We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. De scholen van ASG werken opbrengstgericht om zo de rekenprestaties te verbeteren en kansengelijkheid te bevorderen. Het fundamentele niveau (1F-niveau) is de basis die zo veel mogelijk leerlingen moeten beheersen. We streven naar het landelijk gemiddelde van referentieniveau 1S/2F van scholen met eenzelfde leerlingpopulatie.

Op De Pauw hebben we met elkaar rekenafspraken gemaakt. Het rooster op onze school borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We gebruiken moderne methodes en toetsen geregeld om de ontwikkeling van de leerling te volgen.

Bewust hebben we ervoor gekozen het rekenonderwijs niet geheel te digitaliseren. Dit om de rekenstrategieën die leerlingen hanteren goed te volgen.

Het is onze ambitie om met het team voor het einde van dit schooljaar afspraken over de rekenrijke leeromgeving te hebben gemaakt en dat deze omgeving ook in de school zichtbaar is.

11.7 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Tijdens ons thematisch onderwijs is hier alle aandacht voor.

Binnen het thema zijn er vakinhoudelijke doelen die betrekking hebben op de kennis (de feiten en informatie die leerlingen te weten komen), de vaardigheden (de praktische bekwaamheden waarover leerlingen dienen te beschikken) en het begrip (het diepere bewustzijn over belangrijke begrippen die zich in de loop der tijd ontwikkelen).

Er zijn vakinhoudelijke doelen voor taalvaardigheid, natuur en techniek, ICT, ontwerptechnologie, geschiedenis, aardrijkskunde, muziek, lichamelijke opvoeding, kunstzinnige vorming en mens en samenleving. We gebruiken hiervoor de methoden van Blinkeducatie.

Op deze manier bieden wij iedere leerling de ruimte om zich zo breed mogelijk te ontwikkelen en zijn eigen talenten te ontdekken en vorm te geven. Om er voor te zorgen dat de leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen en meer de koppelingen kunnen maken tussen theorie en praktijk, maken we uitstapjes en maken we gebruik van experts.

11.8 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. In ons aanbod besteden we daarom expliciet en gestructureerd aandacht aan kunstzinnige vorming. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen).

We maken gebruik van Collage. Collage geeft, in opdracht van de gemeente en met steun van alle schoolbesturen, uitvoering aan het kunst- en cultuuronderwijs in Almere.

In ons thematisch onderwijs is kunstzinnige vorming geïntegreerd.

Momenteel volgt een leerkracht de opleiding voor cultuur coördinator.

11.9 Bewegingsonderwijs

ASG staat voor goed bewegingsonderwijs en is trots op de wijze waarop we hier invulling aan geven.

De vakgroep bewegingsonderwijs heeft haar visie als volgt geformuleerd:

Door kwalitatief bewegingsonderwijs leerlingen succes ervaringen laten beleven, beter leren bewegen en voorbereiden op een sportieve gezonde toekomst.

De vakgroep draagt er zorg voor dat aan de voorwaarden wordt voldaan om die visie te vertalen naar de praktijk. Zo bestaat de vakgroep uit gekwalificeerde en kwalitatief goede vakleerkrachten. Daarnaast werkt de vakgroep op basis van 12 beweeg leerlijnen en 6 sociale leerlijnen, om zodoende te kunnen voldoen aan de kerndoelen van het bewegingsonderwijs. De vakleerkrachten volgen de ontwikkeling van de leerlingen nauwgezet met het digitale leerlingvolgsysteem Volg Mij en maken zij gebruik van Plan Mij, zodat de lessen planmatig en op maat aangeboden kunnen worden.

Om ervoor te zorgen dat we de kwaliteit kunnen behouden en uitbouwen, investeert ASG in scholing en intervisie binnen de vakgroep. Vakleerkrachten hebben tijd binnen hun aanstelling om planmatig aan de verdere ontwikkeling van het bewegingsonderwijs te werken en om de kwaliteit te borgen.

Op onze school is 'bewegend leren' een van de veren van het bruisend onderwijs. Om bruisend onderwijs te geven, kan bewegend leren niet ontbreken.

Alle leerlingen (ook de leerlingen van gr 1/2) krijgen 2 keer in de week gym verzorgd door de vakleerkracht gym. Niet alleen onder schooltijd maar ook na schooltijd bieden we bewegingsonderwijs aan. Met aandacht voor balans in rust en beweging worden de groepen onderwezen. Tussen de lessen door worden energizers gegeven. Ook wordt er bewegend onderwezen, denk hierbij bijvoorbeeld aan schrijfdans of bijvoorbeeld aan een rendictee. Het binnen/buitenleren draagt ook zeker bij aan beweging.

11.10 Wetenschap en technologie

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen kennismaken met het terrein van wetenschap en technologie. En ook in de praktijk technische vaardigheden leren. Op De Pauw koppelen we wetenschap en technologie aan digitale geletterdheid. Onderzoekend, ontdekkend en ontwerpend leren is min of meer een voorwaarde om kennis en vaardigheden op te doen voor de leerlingen.

Met de ASG specialist ICT-onderwijs ontwikkelen we momenteel een doorgaande lijn voor de leerlingen waarin ze hun digitale geletterdheid (in de vier domeinen) kunnen ontwikkelen. Middels het teach the teacher principe worden

de leerkrachten hierin ook onderwezen. Onze ambitie is dat deze lijn er over 3 jaar staat.

Chromebooks worden op de school ingezet als middel om onderwijsdoelen te bereiken. Bij het gebruik van de chromebooks leren de leerkrachten de leerlingen de praktische digitale vaardigheden aan.

In het nieuwe gebouw zal in het midden van het gebouw een ruimte voor wetenschap en techniek komen. Van belang is dat leerlingen daar praktische technische vaardigheden kunnen ontwikkelen.

Een expert zal middels het teach the teacher principe de leerlingen en de leerkrachten onderwijzen.

11.11 Digitale geletterdheid

Waarom digitale geletterdheid?

In de samenleving wordt de kloof tussen digitaal geletterden en digitaal ongeletterden steeds groter. Daarom wordt het voor scholen, dus ook voor ons als ASG, verplicht om digitale geletterdheid op te nemen in ons onderwijsaanbod. In 2025 zullen er concrete kerndoelen komen. De kerndoelen digitale geletterdheid zijn straks verdeeld over de vier domeinen: praktische ICT-vaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en digitale informatievaardigheden. Als team starten we hierbij niet bij nul: wij doen al goede dingen op dit gebied. ASG wil de komende periode gebruiken om dit, en ook waar nog verbetermogelijkheden zijn, in kaart te brengen.

Digitaal geletterde leerlingen en digitaal geletterde leraren

Leerlingen zijn digitaal geletterd als ze bewust, kritisch, verantwoordelijk en creatief overweg kunnen met technologie en dit kunnen inzetten voor het leren, het werken, het leven. Ook leraren moeten de vaardigheden hebben om de kansen van technologie te benutten voor het leren en het onderwijs en de vaardigheden hebben om de digitale geletterdheid bij hun leerlingen te ontwikkelen.

Professionalisering digitale geletterdheid

De ASG wil de periode tot aan 2025 benutten om als team met elkaar te leren en te ontdekken:

- wat wordt verstaan onder digitale geletterdheid?
- wat is het belang van digitale geletterdheid en hoe willen we dat vormgeven (visie)?
- • wat doen we nu al aan de ontwikkeling van digitale geletterdheid van onze leerlingen en waar doen we dat?
- • wat zouden we eventueel nog meer willen doen om kinderen nog beter voor te bereiden op de digitaler wordende maatschappij?
- • waar zien we kansen voor integratie met andere vakgebieden?
- • waarin willen leerkrachten zich doorontwikkelen op het gebied van digitale geletterdheid en de inzet van ICT voor leren en onderwijs?

Wij werken de komende twee jaar aan deze vraagstukken door:

- dat een leidende werkgroep zich verdiept in de mogelijkheden en bijeenkomsten voorbereidt en leidt.
- het centraal stellen van het thema op studiedagen: waarin bovenstaande vragen aan bod komen in activerende werkvormen
- het leidende team na de studiedagen de met elkaar ontwikkelde visie formuleert en opnieuw voorlegt aan het team
- het leidende team in een leerlijn opstelt wat nu aan digitale geletterdheid gedaan wordt in de groepen, eventueel al aangevuld met wat het team aan verbeterkansen zou willen doorvoeren
- de leerkrachten een inkijk krijgen betreft de eigen leerkrachtvaardigheden en eventuele ontwikkelmogelijkheden voor een volgende stap.

11.12 Engels

De 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.

We hebben nog geen keuze gemaakt vanaf welke leeftijd we de leerlingen Engelse taal willen aanbieden. Dit is afhankelijk van wat de leerlingen die op onze school gaan komen nodig hebben.

Op dit moment leren we onze leerlingen in de bovenbouw het lezen van eenvoudige teksten en mondelinge communicatie. Maken ze kennis met de schrijfwijze van een beperkt aantal veel voorkomende Engelse woorden en leren ze het gebruik van het woordenboek. DuoLingo is een hulpmiddel hierbij.

11.13 Leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief en efficiënt 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 plannen we weloverwogen voldoende leertijd voor de verschillende vakken, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. Daarnaast integreren we in ons thematisch onderwijs juist ook weer vakken met elkaar.

We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelenbasisonderwijs te laten halen.

11.14 Pedagogisch-didactisch handelen

Vanuit Koers 26 en het daaruit voortvloeiende kwaliteitsbeleid dragen we zorg voor kwalitatief goed onderwijs. Het verzorgen van goede lessen op onze scholen is het fundament van goede onderwijskwaliteit. In het ASG beleidsdocument 'Pedagogisch en didactisch handelen, Werken aan Kwaliteit' staat beschreven hoe we omgaan met het volgen van het pedagogisch en didactisch handelen binnen onze scholen. Alle PO scholen van ASG werken met een kijkwijzer voor de uitvoering van de lesobservaties. De uitkomsten hiervan worden verwerkt in het digitale systeem DOT, de lesobservatiematrix of het dashboard basiskwaliteit. In de kijkwijzer zijn negen indicatoren opgenomen. De indicatoren zijn gericht op zowel het pedagogisch als didactisch handelen door de leraren en de effecten die zij bereiken bij de leerlingen. Er zijn aangepaste kijkwijzers voor rekenen en begrijpend lezen.

Onze leraren hebben een vormende taak. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen kunnen omgaan. In onze lessen besteden we gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren een veilig en gestructureerd klimaat waarin leerlingen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, autonomie en competentie. 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.

Op basis van de onderwijsbehoeften van leerlingen 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 leerlingen. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het EDI model (expliciete directe instructie).

11.15 Afstemming (differentiëren)

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, en de bevorderende en belemmerende factoren. Op basis daarvan stellen de leraren per blok een groepsplan op. Twee keer in het jaar vindt de analyse plaats op basis van IEP toetsen. Op studiedagen wordt hieraan gewerkt en kan er van en met elkaar worden geleerd. 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 en het niveau van de leerlingen in een groep. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Expliciete Directe Instructie.

In overleggen met buurtscholen in de wijk wordt aangegeven dat het belangrijk is aandacht te hebben voor meer/hoogbegaafdheid. Een leerkracht is voornemens de opleiding voor specialist hoogbegaafdheid te gaan volgen. In de toekomst kan De Pauw mogelijk meer aandacht voor deze leerlingen hebben.

11.16 Ononderbroken ontwikkeling

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. 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 dagelijkse observaties, methode gebonden toetsen, het leerlingvolgsysteem IEP (cognitieve ontwikkeling) en het Leerlingvolgsysteem KanVas van De Kanjertraining (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 ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) [zie bijlage] staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning. Om de ononderbroken ontwikkeling te waarborgen, hanteren we normen voor verlengen (12%) en zittenblijven (3%). Als de normen overschreden worden, stellen we interventies vast.

11.17 Passend onderwijs

ASG heeft haar visie voor Passend Onderwijs vastgesteld in 2020. Met deze visie geven we richting aan de wijze waarop we, in samenwerking met het samenwerkingsverband en onze partners, ons onderwijs zodanig inrichten dat alle leerlingen in Almere succesvol kunnen zijn op school.

In onze visie hebben we vier focusonderwerpen voor het primair onderwijs benoemd:

- Een dekkend en zo mogelijk een thuisnabij aanbod;
- Meer arrangementen, maatwerk en differentiatie in het regulier basisonderwijs binnen de wijk of het stadsdeel;
- Meer tijdelijkheid voor extra ondersteuning. We zoeken naar manieren om de grens tussen regulier, SBO en SO minder hard te maken;
- Het versterken van samenwerking met jeugdgezondheidszorg en jeugdhulp.

In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

11.18 De zorgstructuur

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (2x per jaar, 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 groepsbesprekingen worden gevoerd aan de hand van een agenda en geleid door de IB-er. Met betrekking tot de individuele leerlingen wordt besproken waar de ontwikkeling (waarom) stagneert en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen. Zie verder het zorgplan van de school.

11.19 Bieden van gelijke kansen

Het is belangrijk dat we de leerlingen/ouders echt zien en dat we naar ze luisteren. Het onderwijspersoneel doet hier enorm toe – vakbekwaam en daarnaast is de professionele cultuur van het team hierin onmisbaar.

Voor De Pauw is het belangrijk dat we naast de aandacht voor bovenstaande de ouder- en leerlingkenmerken goed in beeld brengen zodat we een objectief beeld kunnen vormen van onze populatie. Veel informatie komt uit de persoonlijke intakes en startgesprekken. Deze informatie wordt geadmistreerd en is gemakkelijk terug te lezen voor de betreffende onderwijzende.

Aandacht voor bovenstaande vindt onder andere plaats door tijdens het gezamenlijk voorbereiden van lessen, aandacht te hebben voor het belang van het daadwerkelijk zien en luisteren van je leerlingen/ouders. Tijd parkeren voor leerlinggesprekken. Kwalitatief inzetten van het sociaal-emotioneel volgsysteem. Scholing leerkrachten.

Zeer belangrijk: Constante aandacht voor de professionele kwaliteitscultuur op de school. Het onderwerp kansenongelijkheid regelmatig onder de aandacht brengen.

11.20 Toetsing

De scholen van de ASG dragen zorg voor een ononderbroken ontwikkeling van de leerlingen. De ontwikkeling van de leerlingen wordt onder andere gevolgd met behulp van methodegebonden toetsen en niet-methodegebonden toetsen van het LVS Cito of IEP. Op De pauw wordt IEP ingezet. De resultaten worden in het Leerlingvolgsysteem (LVS) genoteerd. Alle scholen zijn verplicht een leerlingvolgsysteem te gebruiken en een doorstroomtoets af te nemen.

In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets. Het bevoegd gezag kan op basis van de ontheffingsgronden besluiten dat een leerling de toets niet hoeft te maken.

In het protocol PO-VO stellen de gezamenlijke schoolbesturen elk jaar de procedure voor de advisering en overgang van PO naar VO vast.

11.21 Resultaten

We streven op De Pauw zo hoog mogelijke opbrengsten na m.b.t. met name Lezen, Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We vinden 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 de leerlingvolgsystemen IEP en KanVas om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren. 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 dit ook geldt voor de individuele leerlingen.

12 Personeelsbeleid

12.1 Strategisch HR beleid

ASG hanteert de volgende definitie van strategisch HR beleid:

Het geheel aan maatregelen en instrumenten gericht op alle werkzame en toekomstig werkzame personen binnen ASG, waarmee gedrag, kennis en ambities van de medewerkers en de doelstellingen van de organisatie goed op elkaar worden afgestemd. Met strategisch HR beleid en een up to date en samenhangend geheel aan HR instrumenten scheppen we de voorwaarden om de organisatiedoelen van ASG te realiseren.

Het strategisch HR beleid van ASG sluit naadloos aan op de visie, missie en strategie van ASG en kent zes bouwstenen:

1. vitaliteit, welzijn en gezondheid,
2. werkbeleving,
3. opleiden, ontwikkelen en mobiliteit,
4. werving en selectie,
5. strategische personeelsplanning
6. arbeidsmarktcommunicatie en employer branding.

We vinden Strategisch HR beleid belangrijk omdat we voldoende, bekwaam, betaalbaar, gezond, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar personeel willen verwerven en willen behouden om het onderwijs te verzorgen, te verbeteren en te innoveren met als doel om samen kleur te geven aan goed onderwijs en daarmee kinderen voor te bereiden op hun toekomst.

Het is belangrijk dat medewerkers zich aan ASG en hun belangrijke opdracht willen verbinden, dat medewerkers optimaal tot bloei komen, hun werk met plezier doen en zich vitaal voelen. En ons hiermee als inclusieve en vernieuwende werkgever onderscheiden op de arbeidsmarkt. Dat zijn de doelen waarop we ons met het strategisch HR beleid richten.

Wat doen we om onze doelen te bereiken?

- We zorgen dat de HR basis op orde is;
- We borgen de kwaliteit van het onderwijs door voldoende gekwalificeerde medewerkers te vinden, binden & boeien;
- We zorgen voor een veilige, sociale en inspirerende werkomgeving;
- We zorgen voor een vitale en veerkrachtige omgeving;
- We onderscheiden ons als werkgever op de arbeidsmarkt;
- We faciliteren medewerkers om regie te kunnen voeren op persoonlijke ontwikkeling, inzetbaarheid en te leren van - en met elkaar.

De huidige arbeidsmarkt maakt het steeds moeilijker om vakbekwame medewerkers te vinden en te behouden. Om ervoor te zorgen dat we de kwaliteit van het onderwijs kunnen garanderen is het van belang om tot uitvoering van HR beleid te komen. En concreet met het accent op flexibiliteit, innovatie en onderscheidend vermogen (zoals met de Academie) zodat we tijdig en vernieuwend in kunnen blijven spelen op ontwikkelingen in de omgeving (zowel intern als extern).

Voor de jaren 2023 t/m2026 ligt de focus op:

1. Voldoende bekwaam personeel;
2. Vitaliteit & energie;
3. Samen leren, blijven ontwikkelen en talent de ruimte geven;
4. Het goede gesprek;
5. Inrichting HR.

Voldoende bekwaam personeel

ASG vindt het van belang om het personeelsbestand te volgen in haar ontwikkeling zodat daarop tijdig kan worden geanticipeerd. We hebben als doel om een aantrekkelijk werkgever te zijn voor een brede doelgroep. Een sterk employer brand en arbeidsmarktcommunicatie zijn daarbij onontbeerlijk.

Vitaliteit en Energie

We hebben oog voor en investeren in het welbevinden en de vitaliteit van onze medewerkers en stimuleren gezond en vitaal werken in elke levensfase. We zijn ons bewust van de sterke relatie tussen werkplezier, vitaliteit en

productiviteit met een goede balans tussen werk en privé.

Samen leren, blijven ontwikkelen en talent de ruimte geven

Omdat we ambities waar willen maken vraagt dit om goed toegeruste (teams van) bevoegde en bekwame medewerkers die samen leren, innoveren en zich blijven ontwikkelen. Talenten die we waarnemen geven we de ruimte, ook in nieuwe rollen of elders in onze organisatie.

Het goede gesprek

Vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid en regie op eigen ontwikkeling, loopbaan (het gesprek er over) en inzetbaarheid neemt een ieder het initiatief om het goede gesprek te voeren. De onderwerpen en aanleidingen kunnen verschillend zijn.

Inrichting HR

Om HR binnen de organisatie door te kunnen ontwikkelen is het van belang om het fundament inzichtelijk te maken en waar nodig te herijken, zodat informatie voor betrokkenen toegankelijk en up-to-date is (de basis op orde).

Bij de uitwerking zijn we in verbinding met collega's uit de organisatie om tot concrete projecten/ acties te komen en daarin te prioriteren om doelen te bereiken. We werken daarnaast samen met collega's (van de scholen en het servicebureau) om tot een integrale uitwerking te komen, bijvoorbeeld ten aanzien van kwaliteit, academie en innovatie.

12.2 De gesprekkencyclus

Onze school kent een gestructureerde gesprekkencyclus. Jaarlijks hebben directie en vaste teamleden een ontwikkelgesprek met elkaar. Tijdens dit jaar komt directie & IB veelvuldig in de groepen. Een lesbezoek kan voorafgaand gaan aan het ontwikkelgesprek.

Met nieuwe leerkrachten spreekt de directie aan het begin van het jaar af (tijdens het startgesprek) wanneer zij op lesbezoek komt en worden de volgende gesprekken gepland: voortgangsgesprek, beoordelingsgesprek. Aan het beoordelingsgesprek vindt altijd een lesbezoek plaats. Aan de hand van de kijkwijzer van het EDI-model wordt geobserveerd. Ook met ander nieuw onderwijspersoneel worden gesprekken gepland.

12.3 Professionele cultuur

Onze school hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en samen werken. Daarom zorgen we ervoor dat de leerkrachten de tijd krijgen om met elkaar samen te werken, te leren en elkaar ontmoeten. Tevens wordt er tijd gereserveerd om met elkaar het (onderwijskundig)beleid te ontwikkelen. Van groot belang is dat de leerkrachten hun expertise kunnen inbrengen en dat samen afspraken gemaakt worden over het uit te dragen beleid.

Op elke school is het belangrijk dat aandacht wordt besteed aan de professionele cultuur, maar op een nieuwe school als De Pauw is het nog belangrijker dat hier veelvuldig aandacht aan wordt gegeven. De basis voor deze cultuur wordt gelegd.

Het is onze ambitie om bij het groter worden van ons team, leermomenten en gezamenlijke lessenvorbereidingen (op basis van lesson study) te organiseren zodat op deze manier informatie binnen het team kan worden gedeeld, afspraken kunnen worden bestendigd en van en met elkaar worden geleerd.

Ook beeldcoaching gaan we inzetten. Leerkrachten kunnen hierdoor aan de kwaliteit van hun onderwijs werken en tevens kan het een middel zijn om als team te kwalitatief en in (doorgaande) lijn te groeien en op elkaar af te stemmen. Ons team heeft een gecertificeerde beeldcoach.

12.4 Bekwaamheid

Onze school stelt het liefst alleen leerkrachten aan die bevoegd zijn, maar we zijn ons bewust dat dat in deze tijd van leerkrachttekorten, bijna onmogelijk is. Mocht het nodig zijn dat een onbevoegde leraar start, dan wordt direct bezien wat de mogelijkheden zijn om de leraar te bekwamen. Bij nieuwe leraren wordt er per direct gestart met de ontwikkeling van de bekwaamheid. De leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in een portfolio (als belangrijk onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De directeur is gediplomeerd als schoolleider. Wij hebben een aantal medewerkers met een bepaalde functie. Deze medewerkers hebben specifieke scholing gevolgd om de functie effectief te kunnen vervullen.

12.5 Begeleiding

Opleiden in School (OPLIS) PO

De ASG is verantwoordelijk voor uitdagend onderwijs. Daarom besteden we veel aandacht aan het kwalitatief goed opleiden van onderwijsprofessionals.

Wij leiden studenten op in onze 16 Opleidingsscholen. Dit zijn scholen die vallen onder het samenwerkingsverband OPLIS (bestaande uit ASG, Prisma en Hogeschool Windesheim). OPLIS is een afkorting voor opleiden in school. Opleidingsscholen beschikken over een schoolopleider en mentoren die de studenten kunnen begeleiden. Hebben we meer studenten dan we kunnen plaatsen op de opleidingsscholen? Dan bieden de 9 'schilscholen' van ASG een opleidingsplek.

OPLIS werkt met 6 bovenschoolse opleidingsleerkrachten die studenten begeleiden. Voorheen waren dat alleen de voltijd en deeltijd studenten van de PABO. Tegenwoordig begeleiden wij studenten van alle opleidingsroutes, startende leerkrachten maar ook ervaren onderwijsprofessionals die even ondersteuning nodig hebben.

Startende leerkrachten krijgen de eerste drie jaar na het behalen van hun lesbevoegdheid, begeleiding vanuit het inductieprogramma dat ze samen met andere startende leerkrachten doorlopen. Het inductieprogramma ondersteunt startende leerkrachten door begeleiding te bieden, bijeenkomsten met andere starters te organiseren, lezingen te geven etc. Het doel van het inductieprogramma is om in drie jaar, de ontwikkeling door te kunnen maken van startbekwame naar basisbekwame leerkracht.

De Pauw is een erkend leerbedrijf. We leiden graag studenten op. Zien het als meerwaarde voor de studenten en de school. We vinden het belangrijk dat de studenten in de praktijk kwalitatief kunnen leren. Voordat de student start worden hierover afspraken gemaakt en mentoren begeleiden de studenten.

In de nabije toekomst wil De Pauw ook een opleidingsschool voor Pabo studenten in Oosterwold zijn. Een groot aantal leerkrachten zijn al opgeleid tot mentor.

12.6 Taakbeleid

Op onze school overleggen we jaarlijks met elkaar over de taakverdeling. Iedereen krijgt dan taken toebedeeld op basis van wensen, talenten en beschikbaarheid. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Voor het vaststellen van het taakbeleid gebruiken we het werkverdelingsplan.

12.7 Scholing

Op allerlei manieren kunnen medewerkers zich scholen en ontwikkelen. Dit kan middels het jezelf eigen maken, het leren van en met elkaar, tijdens het voorbereiden van lessen met elkaar, e-learning, cursussen en opleidingen. Wanneer medewerkers zich willen scholen dan kunnen zij dit altijd bespreken met de schoolleiding. Belangrijk is voor ogen te houden dat het tijd kan vergen om de randvoorwaarden te organiseren. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de speerpunten en de actiepunten van de school, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de schoolleiding 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. Grote voorkeur heeft het dat iedereen daarbij aanwezig is. Data voor het nieuwe schooljaar worden aan het eind van het oude schooljaar daarom al bekend gemaakt.

13 Organisatiebeleid

13.1 De schoolleiding

Onze school is een van de scholen van de Almeerse Scholen Groep.

De directie richt zich 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. Omdat De Pauw pas kortgeleden gestart is, gaat zeer veel aandacht naar het onderwijskundig neerzetten van de school, de bouw van het gebouw en het leren kennen van mogelijke samenwerkingspartners.

De school heeft nog geen leerlingenraad, een ouderraad en een MR. Het streven is om deze raden dit jaar op te

zetten. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

13.2 Groeperingsvormen

Voor de toekomst gaat De Pauw uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er in de toekomst combinatieklassen gevormd. We denken dan aan groepen 2-3 naast ook een homogene groep 3. Wanneer de school tot haar maximum gegroeid is, dan zijn er ook parallelklassen.

Momenteel heeft De Pauw een kleutergroep, een middenbouw en een bovenbouwgroep.

13.3 Lestijden

Op De Pauw gaan de leerlingen elke maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag van 08.30 tot 14.30 uur naar school en op woensdag van 08.30 tot 12.30 uur. Dit betekent dat alle kinderen op de maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag op school kunnen blijven eten tijdens de lunch/speelpauze (eigen lunchpakket mee). De kinderen eten met hun eigen leerkracht in de klas en hebben daarnaast nog 30 minuten speelpauze. Deze wordt indien uw kind op school blijft, begeleid door de kinderopvang. Aan de tussenschoolse opvang zijn kosten verbonden.

13.4 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat De Pauw een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders, We proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Ouders zijn onze partners waar het gaat om de zorg voor leerlingen.

Op onze school worden democratische spelregels voorgeleefd en zijn de basiswaarden verweven, waardoor er een veilige oefenplaats ontstaat waar leerlingen oefenen met belangrijke burgerschapsvaardigheden. Bijvoorbeeld je mening kunnen geven, kunnen beargumenteren, je durven uiten, meningsverschillen kunnen overbruggen en actief naar elkaar kunnen luisteren.

13.5 Veiligheid

In het kader van veiligheid beschikt de school over een aandachtsfunctionaris. Hij is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten. Hij coördineert het pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid (zie Veiligheidsplan). Haar taken zijn vastgelegd in een taak/functie-omschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en medewerkers.

In het kader van veiligheid is de aandachtsfunctionaris van de school het aanspreekpunt daar waar het gaat om onveiligheid. De aandachtsfunctionaris luistert en vangt de spreker op en gaat samen met de spreker de mogelijkheden na die er zijn om de klacht op te lossen.

Dat kan zijn:

- Behandeling van de klacht door de schoolleiding (interne procedure).
- Een gesprek tussen de spreker en diegene tegen wie de klacht zich richt (aangeklaagde).
- Bemiddeling tussen de spreker en de aangeklaagde.
- Indienen van een (officiële) klacht via de klachtencommissie.

De contactpersoon bespreekt met de spreker deze verschillende mogelijkheden en wat de consequenties zijn en begeleidt de spreker in het door hem/haar gekozen traject.

Komt een school er met de spreker niet uit, dan wordt direct, of na een aantal gesprekken doorverwezen naar de vertrouwenspersoon van de GGD Almere.

13.6 Registraties

De school beschikt over een registratiesysteem: de aandachtsfunctionaris registreert ongevallen en incidenten (met behulp van een format). Een incident of een ongeval wordt geregistreerd wanneer de aandachtsfunctionaris inschat

dat het werkelijk een incident/ongeval is, of na een officiële klacht. De aandachtsfunctionaris analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt, in overleg met de directie, op basis daarvan actiepunten vast.

13.7 Preventie

De school probeert incidenten 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. 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. In het leerlingvolgsysteem KanVas houden we de resultaten bij.

13.8 Monitoring

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op de veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden één keer per twee jaar bevraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

13.9 Informatie veiligheid

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid.

Voor de veiligheid binnen het gebouw zijn samen met de school De Verbeelding afspraken gemaakt, waaronder afspraken over ontruiming. We hebben momenteel 2 BHV'ers en een EHBO'er in ons team en zijn voornemens met ons team hiervoor scholing te volgen.

13.10 De vertrouwenspersoon

Onze school kent een interne vertrouwenspersoon. Hij is bekend bij de leerlingen, omdat hij twee keer per jaar een bezoek brengt aan elke groep en dan uitlegt wat zijn werkzaamheden zijn. Hij beschikt over een informatiebord (gang) met daarbij een brievenbusje waarin leerlingen (anoniem) zaken kunnen aangeven.

13.11 Samenwerking

ASG werkt proactief samen met een breed scala aan partners. ASG is een belangrijke gesprekspartner voor de gemeente, collega-schoolbesturen en maatschappelijke organisaties.

Basisschool de Pauw wil een buurtschool zijn, nauw samenwerkend met (maatschappelijke) partners in de nabije omgeving om met elkaar een totaal aanbod te verzorgen voor de leerlingen.

De Pauw werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties en het realiseren van een doorgaande leerlijn. 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.

Vanaf de start van de school werken we samen met de kinderopvang om met hen samen een totaal aanbod aan de ouders te bieden. Hierin willen we nauw samenwerken en onze werkwijzen op elkaar afstemmen.

13.12 Educatief partnerschap

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.

13.13 Uitstroom naar VO

Op onze school hanteren wij een zorgvuldige adviesprocedure PO-VO en een procedure voor de heroverweging. Deze procedure (die uitgaat van het principe 'kansrijk adviseren') is opgenomen in de schoolgids. 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 terecht komen 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.

13.14 Privacy

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en ouders en hoelang deze 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.

13.15 Opvang op school

Nauw werken we samen met kinderopvang Sterrenrijk. Zij verzorgen de voor-, tussen- en naschoolse opvang. Met elkaar kunnen we een veilig en prettig klimaat bevorderen.

In het gebouw waarin De Pauw nu tijdelijk gehuisvest is, vindt deze opvang plaats.

Bij de buitenschoolse opvang worden kinderen tussen de 4 jaar en 13 jaar opgevangen. De voorschoolse opvang is van 7.00 uur tot 8.30 uur en de naschoolse opvang van 14.30 tot 19.00 uur. Tijdens studie- of vakantiedagen is het voor ouders mogelijk de kinderen de gehele dag onder te brengen van 7.00 tot 19.00 uur. De opvang vindt plaats in het schoolgebouw waar onderwijs en vrije tijd samen komen. Professionele pedagogisch medewerkers bieden de kinderen een gevarieerd activiteiten aanbod en tijdens de vakanties worden er diverse leuke uitstapjes georganiseerd.

Het is de bedoeling dat wanneer we ons eigen gebouw betrekken, dat kinderopvang Sterrenrijk ook haar eigen gebouw - in de buurt van ons schoolgebouw - betreft. De samenwerking kan dan nog meer verdiepen en toegespitst worden. Kinderen worden dan opgevangen in een compleet ingericht losstaand pand waar onderwijs en vrije tijd samen komen.

14 Financieel beleid

14.1 Algemeen

Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor een transparante allocatie van baten en voor een rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen. Het College van Bestuur zet in op het structureel verbeteren en bewaken van de financiële positie van de ASG. Dit is noodzakelijk om de strategische doelstellingen te kunnen borgen en investeringen mogelijk te maken om de ASG toekomstbestendig te maken. Afspraken en taakstelling met betrekking tot de financiën van de ASG-scholen en concernonderdelen (PO, VO en Algemeen) zijn vastgesteld in de Kadernota.

De directeur van de school is als budgethouder verantwoordelijk voor het opstellen van een onderbouwde en binnen de vastgestelde kaders sluitende schoolbegroting en realisatie hiervan. Hij bespreekt periodiek met de clusterdirecteur de financiën van de school. De clusterdirectie verantwoordt in de kwartaalrapportage het financiële resultaat van het concernonderdeel PO (en daarmee de PO-scholen) aan het College van Bestuur.

Het Servicebureau ondersteunt de directeuren bij het opstellen van de begroting, het opstellen van rapportages, de salarisadministratie en het verwerken en van facturen.

14.2 Rapportages

Tijdens het schooloverleg bespreekt de directeur van de school met de clusterdirecteur met behulp van managementrapportage de financiële positie van de school. Ook worden de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim besproken.

14.3 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. De ASG 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.

14.4 Begroting(en)

We hanteren binnen de ASG begroten en formeren als één proces, waarbij de begroting taakstellend is voor de formatie en de formatie taakstellend is voor de begroting.

Het leerlingaantal op 1 februari van het schooljaar is bepalend voor de inkomsten van de school. Voor het maken van prognoses van leerlingenaantallen voor de meerjarenbegroting is de prognose van de gemeente Almere onze leidraad. Daarnaast volgen we maandelijks de ontwikkeling van het leerlingaantal van de scholen.

De afdeling Control voert de regie over het begrotingsproces, verzorgt en bewaakt de planning, stelt richtlijnen op voor de begroting ter vaststelling door het CvB en levert het te hanteren begrotingsformat aan. De afdeling Financiële Administratie berekent de Rijksbaten waarmee in de begroting rekening gehouden dient te worden.

De directeur van de school stelt met hulp van de afdeling FA en Control in het najaar de begroting voor het volgende kalenderjaar op. Het opstellen van de meerjarenbegroting is onderdeel van het proces van de jaarbegroting. De meerjarenbegroting heeft 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 clusterdirecteuren leggen de begrotingen van de PO scholen voor aan het CvB. Het CvB keurt alle begrotingen goed.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar een personeelsformatieplan op. De afdeling HR voert de regie over het formatieproces en bewaakt de planning. In het formatieplan wordt de inzet van personeel verantwoord en het personeelsbeleid beschreven. Het formatieplan wordt ter instemming voorgelegd aan de PMR van de school.

14.5 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.

15 Kwaliteitsbeleid

15.1 Kwaliteitszorg

Het kwaliteitsbeleid van ASG is vastgesteld in een beleidsdocument dat bestuursbreed voor alle scholen leidend is. In dit beleidsdocument staat onze visie op kwaliteit en kwaliteitszorg beschreven.

Hierbij richten we ons op enerzijds de wettelijke eisen en de basiskwaliteit die wij nastreven en anderzijds op hogere ambities die wij als ASG en school specifiek hebben geformuleerd.

Wij werken aan onze onderwijskwaliteit volgens een vast kwaliteitssysteem waarbij de PDCA-IMWR als middel wordt ingezet en gevolgd.

Hierbij willen we planmatig, systematisch aan ontwikkelingen werken (PDCA) én de rollen, taken, verantwoordelijkheden en ontwikkelkansen in onderzoeken en leren van betrokkenen (IMWR) helder maken.

Binnen ASG werken wij met een duidelijke alignement in de plannen, wijze van verantwoording hierover en gebruik van instrumenten en middelen. Deze structuur kennen we allemaal, leven we voor en voeren we actief uit op een eenduidige wijze. Hierbij werken we binnen gezamenlijk vastgestelde kaders met ruimte voor de eigen ontwikkeling

op de scholen.

Om ons kwaliteitsbeleid voortdurend goed te borgen, hanteren we een vaste structuur van signalering, analyse en monitoring. Dit doen we intern, maar we maken ook gebruik van externe betrokkenen die ons kritisch volgen in onze ontwikkelingen.

Wij doen dit omdat we samen voortdurend werken aan kwalitatief goed onderwijs voor onze leerlingen in Almere. Het kwaliteitsbeleid staat uitgebreid beschreven in ons beleidsdocument 'Onderzoeken, Reflecteren en Leren-Samenwerken aan Kwaliteit' en de daarbij behorende kwaliteitswijzer.

Vanuit de ambitie 'Groeien door verbinding' uit Koers 26 zoeken we naar professionele uitwisseling tussen scholen die kan bijdragen aan verdere verbetering van de onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg.

Voor onze school betekent dat het volgende:

- veel aandacht van De Pauw gaat naar het bouwen van een professionele kwaliteitscultuur. We leren van en met elkaar.
- Onze werkwijze is gericht op een duurzame kwaliteitszorg. We werken volgens de PDCA-cyclus. De kwaliteit van de processen krijgt veel aandacht. Alleen dan komen we tot de beoogde resultaten.
- Instrumenten die we onder meer benutten: Kijkwijzers (BMC en EDI), PDCA instrument, WMK, beeldcoaching.
- Vanuit het cyclisch werken signaleren we tijdig de risico's. Het is daarom met name van belang het goede gesprek met elkaar te voeren.
- Analyseren en de vertaling naar de praktijk wordt door de leerkracht vormgegeven i.s.m. IB-er en collegae.
- Verantwoording ligt voor een groot deel vast in 'Mijn schoolplan". Daarnaast vullen beleidsmatige stukken het schoolplan aan. Naar ouders (met name MR) toe beschrijven we processen en resultaten. We willen de MR actief laten meedenken over beleid en mogelijke veranderingen. Verantwoording afleggen is voor ons ook vragen om spiegeling. Wij leren van de feedback van ouders, bestuur, inspectie, collega-directeuren.
- Met collega-directeuren hebben een georganiseerd contact via onze PLG's, We wisselen kennis uit en hebben intervisie met als doel elkaar te versterken.

15.2 Leiderschap

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in doelen, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

15.3 Kwaliteitscultuur

Het ontwikkelen en uitbouwen van onze onderwijskwaliteit vraagt om een professionele cultuur. Aan onze cyclus van kwaliteitszorg (PDCA) hebben we ook de IMWR-cyclus verbonden. We zoeken naar manieren om elkaar te Inspireren, te Mobiliseren, te Waarderen en met elkaar te Reflecteren. Zo vergroten we met elkaar het kwaliteitsbewustzijn en komen we tot een cultuur waarin 'onderzoeken' en 'vragen stellen' een belangrijke plek hebben.

Zie hiervoor bij personeelsbeleid > professionele cultuur.

15.4 Inspectie

Onze school is in september 2023 gestart. We zorgen er zo snel mogelijk voor alle verplichte documenten aan te leveren aan de Onderwijsinspectie.

15.5 Meerjarenplanning

Dit schooljaar verzorgen we een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg van de school. Daarin opgenomen zijn de afname van de Quick Scan, de vragenlijsten, etc. Met behulp van die planning plegen we systematische kwaliteitszorg. Op basis van de uitslagen van de diverse instrumenten voor kwaliteitszorg stellen we (als team) actiepunten vast die worden opgenomen in ons jaarplan.

15.6 Verantwoording en dialoog

De schoolleiding monitort, evalueert, analyseert en beoordeelt als onderdeel van het stelsel van kwaliteitszorg in hoeverre de doelen en het beleid worden gerealiseerd en informeert het bestuur daarover tijdens de KVO-gesprekken (Kwaliteit, Verantwoording en Ontwikkeling) die driemaal per jaar plaatsvinden. Wanneer nodig, wordt de uitkomst van de analyse verwerkt in een (verbeter) plan zodat dit bijdraagt aan ontwikkeling en verbetering van het onderwijs.

Met het jaarverslag informeert de school haar stakeholders over haar doelen en werkwijze, en over de resultaten die zij heeft behaald. De hoofdlijnen worden gepubliceerd in de schoolgids. De schoolleiding organiseert in het kader van tegenspraak actief een dialoog met in ieder geval ouders, personeel, de (G)MR, en wanneer van toepassing met leerlingen, gemeente(n) en/of (regionale) werkgevers.

16 Onze prestatie-indicatoren

16.1 Onze prestatie-indicatoren

Het onderzoekskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs) bevat o.a. de standaard SKA1: Visie, ambities en doelen. In deze standaard wordt aangegeven dat scholen moeten beschikken over een (gedragen) visie, (gedragen) ambities en (gedragen) doelen voor goed onderwijs. En ook: de schoolleiding zou moeten sturen op de realisatie van de visie, de ambities en de doelen. Sturen op kwaliteit begint inderdaad met het vaststellen van (kwaliteits)doelen: wat willen we, waar willen we naartoe? Naast de specifieke doelen die zijn opgenomen in de PCA-paragrafen (onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatie- beleid en kwaliteitsbeleid) hebben we op onze school dertig meer prestatie-indicatoren -verdeeld over vijf domeinen- vastgesteld voor ons onderwijs. Aan de hand van deze prestatie-indicatoren kunnen en willen we monitoren of ons onze school voldoende kwaliteit levert.

Onderwijs

Prestatie-indicator
O1. Onze school biedt een breed, kerndoelen-dekkend en op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen afgestemd onderwijsaanbod aan.
O2. De leraren hebben zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en bieden passende begeleiding aan.
O3. De leraren geven effectief les, passend bij de missie, de visie en de pedagogisch-didactische doelen van de school.
O4. De school zorgt ervoor dat de leerlingen voldoende onderwijstijd krijgen en de leraren besteden de toegekende onderwijstijd effectief.
O5. De leraren zorgen voor een goede afsluiting van een lesblok, een periode en/of een schooljaar.
O6. De school zorgt voor een goede afsluiting van de periode op de basisschool.

Leerlingen

Prestatie-indicator
L1. De leerlingen voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
L2. De leerlingen zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over het aanbod, het lesgeven en de begeleiding.
L3. De resultaten van de leerlingen (cognitief) zijn voldoende.
L4. De resultaten van de leerlingen (sociaal-emotioneel) zijn voldoende.
L5. De resultaten van de leerlingen (maatschappelijke competenties) zijn voldoende.

Medewerkers

Prestatie-indicator
M1. De medewerkers voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
M2. De medewerkers zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over de leiding, de werkplek, de arbeidsomstandigheden, de ontwikkelmogelijkheden en de begeleiding.
M3. De medewerkers zijn bekwaam.
M4. De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak.
M5. De medewerkers werken en leren met elkaar samen.
M6. De medewerkers zijn ambassadeurs van de school.

Leiding

Prestatie-indicator
D1. De leiding van de school zorgt voor een stimulerend schoolklimaat en een professionele kwaliteitscultuur.
D2. De leiding van de school zorgt voor effectief kwaliteits- en personeelsbeleid.
D3. De leiding van de school zorgt voor voldoende materialen, middelen en faciliteiten, en voor een aantrekkelijk en functioneel gebouw.
D4. De leiding van de school zorgt voor onderwijskundig leiderschap.
D5. De leiding van de school zorgt voor een goede communicatie en opereert transparant en integer.
D6. De leiding van de school zorgt ervoor dat de financiën volledig, doelmatig en rechtmatig worden besteed.

Ouders/Verzorgers

Prestatie-indicator
OV1. De ouders/verzorgers zijn tevreden over de school. Ze zijn m.n. tevreden over de veiligheid, het lesgeven, de resultaten en de begeleiding.
OV2. De ouders/verzorgers worden optimaal betrokken bij de ontwikkeling van hun kind(eren).
OV3. De ouders/verzorgers worden effectief geïnformeerd over praktische zaken en over de ontwikkeling van de school.
OV4. De ouders/verzorgers merken dat de school wil samenwerken en dat de ouders/verzorgers beschouwd worden als partners.
OV5. De ouders/verzorgers worden serieus genomen als ze opmerkingen, aanmerkingen en/of klachten hebben.
OV6. De ouders/verzorgers merken dat de school meer doet dan zij kunnen verwachten.

17 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt
Speerpunt	Op De Pauw zijn onze missie en visie op het leren het fundament van alle beslissingen die ten grondslag liggen aan kwaliteitsverbetering.
	De Pauw levert een goede kwaliteit conform de eisen die de Inspectie van het Onderwijs stelt.
	Op De Pauw is het onderwijs bruisend, wekken we de nieuwsgierigheid van de leerlingen op, worden onze leerlingen aangezet tot actie, is het toekomstgericht en voldoet het onderwijs aan de hoge verwachtingen die we van de leerlingen hebben.
	Werkt De Pauw nauw samen met externe partners, waardoor we de leerlingen een op elkaar afgestemd zorgaanbod kunnen bieden en er een breed aanbod is voor beweging, cultuureducatie, W&T, expressieve vakken.
	De Pauw onderwijst de leerlingen in haar eigen schoolgebouw & schoolplein
	De Pauw heeft een professioneel onderwijsteam die met elkaar zorgdragen voor het onderwijs zoals is afgesproken. De directie heeft zicht op het functioneren van het team. Jaarlijks vinden ontwikkelgesprekken plaats en zijn er volop mogelijkheden om te leren/ontwikkelen.
	Op De Pauw is zichtbaar dat ouders actief betrokken zijn bij de ontwikkeling van hun kind en de school.
	Is De Pauw een opleidingsschool voor studenten.
	Op De Pauw spelen alle lagen binnen de organisatie een rol bij de kwaliteitsontwikkeling en borgen wij de verschillende activiteiten in de kwaliteitszorgcyclus.

18 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Op De Pauw zijn onze missie en visie op het leren het fundament van alle beslissingen die ten grondslag liggen aan kwaliteitsverbetering.
	De Pauw levert een goede kwaliteit conform de eisen die de Inspectie van het Onderwijs stelt.
	Op De Pauw is het onderwijs bruisend, wekken we de nieuwsgierigheid van de leerlingen op, worden onze leerlingen aangezet tot actie, is het toekomstgericht en voldoet het onderwijs aan de hoge verwachtingen die we van de leerlingen hebben.
	Werkt De Pauw nauw samen met externe partners, waardoor we de leerlingen een op elkaar afgestemd zorgaanbod kunnen bieden en er een breed aanbod is voor beweging, cultuureducatie, W&T, expressieve vakken.
	De Pauw heeft een professioneel onderwijsteam die met elkaar zorgdragen voor het onderwijs zoals is afgesproken. De directie heeft zicht op het functioneren van het team. Jaarlijks vinden ontwikkelgesprekken plaats en zijn er volop mogelijkheden om te leren/ontwikkelen.
	Op De Pauw is zichtbaar dat ouders actief betrokken zijn bij de ontwikkeling van hun kind en de school.
	Op De Pauw spelen alle lagen binnen de organisatie een rol bij de kwaliteitsontwikkeling en borgen wij de verschillende activiteiten in de kwaliteitszorgcyclus.

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.

19 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Op De Pauw zijn onze missie en visie op het leren het fundament van alle beslissingen die ten grondslag liggen aan kwaliteitsverbetering.
	De Pauw levert een goede kwaliteit conform de eisen die de Inspectie van het Onderwijs stelt.
	Op De Pauw is het onderwijs bruisend, wekken we de nieuwsgierigheid van de leerlingen op, worden onze leerlingen aangezet tot actie, is het toekomstgericht en voldoet het onderwijs aan de hoge verwachtingen die we van de leerlingen hebben.
	Werkt De Pauw nauw samen met externe partners, waardoor we de leerlingen een op elkaar afgestemd zorgaanbod kunnen bieden en er een breed aanbod is voor beweging, cultuureducatie, W&T, expressieve vakken.
	De Pauw heeft een professioneel onderwijsteam die met elkaar zorgdragen voor het onderwijs zoals is afgesproken. De directie heeft zicht op het functioneren van het team. Jaarlijks vinden ontwikkelgesprekken plaats en zijn er volop mogelijkheden om te leren/ontwikkelen.
	Op De Pauw is zichtbaar dat ouders actief betrokken zijn bij de ontwikkeling van hun kind en de school.
	Op De Pauw spelen alle lagen binnen de organisatie een rol bij de kwaliteitsontwikkeling en borgen wij de verschillende activiteiten in de kwaliteitszorgcyclus.

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.

20 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Op De Pauw zijn onze missie en visie op het leren het fundament van alle beslissingen die ten grondslag liggen aan kwaliteitsverbetering.
	De Pauw levert een goede kwaliteit conform de eisen die de Inspectie van het Onderwijs stelt.
	Op De Pauw is het onderwijs bruisend, wekken we de nieuwsgierigheid van de leerlingen op, worden onze leerlingen aangezet tot actie, is het toekomstgericht en voldoet het onderwijs aan de hoge verwachtingen die we van de leerlingen hebben.
	Werkt De Pauw nauw samen met externe partners, waardoor we de leerlingen een op elkaar afgestemd zorgaanbod kunnen bieden en er een breed aanbod is voor beweging, cultuureducatie, W&T, expressieve vakken.
	De Pauw onderwijst de leerlingen in haar eigen schoolgebouw & schoolplein
	De Pauw heeft een professioneel onderwijsteam die met elkaar zorgdragen voor het onderwijs zoals is afgesproken. De directie heeft zicht op het functioneren van het team. Jaarlijks vinden ontwikkelgesprekken plaats en zijn er volop mogelijkheden om te leren/ontwikkelen.
	Op De Pauw is zichtbaar dat ouders actief betrokken zijn bij de ontwikkeling van hun kind en de school.
	Op De Pauw spelen alle lagen binnen de organisatie een rol bij de kwaliteitsontwikkeling en borgen wij de verschillende activiteiten in de kwaliteitszorgcyclus.

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.

21 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Op De Pauw zijn onze missie en visie op het leren het fundament van alle beslissingen die ten grondslag liggen aan kwaliteitsverbetering.
	De Pauw levert een goede kwaliteit conform de eisen die de Inspectie van het Onderwijs stelt.
	Op De Pauw is het onderwijs bruisend, wekken we de nieuwsgierigheid van de leerlingen op, worden onze leerlingen aangezet tot actie, is het toekomstgericht en voldoet het onderwijs aan de hoge verwachtingen die we van de leerlingen hebben.
	Werkt De Pauw nauw samen met externe partners, waardoor we de leerlingen een op elkaar afgestemd zorgaanbod kunnen bieden en er een breed aanbod is voor beweging, cultuureducatie, W&T, expressieve vakken.
	De Pauw onderwijst de leerlingen in haar eigen schoolgebouw & schoolplein
	De Pauw heeft een professioneel onderwijsteam die met elkaar zorgdragen voor het onderwijs zoals is afgesproken. De directie heeft zicht op het functioneren van het team. Jaarlijks vinden ontwikkelgesprekken plaats en zijn er volop mogelijkheden om te leren/ontwikkelen.
	Op De Pauw is zichtbaar dat ouders actief betrokken zijn bij de ontwikkeling van hun kind en de school.
	Is De Pauw een opleidingsschool voor studenten.
	Op De Pauw spelen alle lagen binnen de organisatie een rol bij de kwaliteitsontwikkeling en borgen wij de verschillende activiteiten in de kwaliteitszorgcyclus.

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.

23 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 32CJ
Naam: De Pauw
Adres: Burchard de Volderstraat 19
Postcode: 1349 HJ
Plaats: Almere

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam Anne Floor Vigeveno

naam

functie Clusterdirecteur

functie

plaats Almere

plaats

datum 20-12-2023

datum

handtekening

handtekening