

Schoolplan 2023-2027

OBS De Archipel
ALMERE

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Strategisch beleid	4
3 Schoolbeschrijving	5
4 Sterkte-zwakteanalyse	6
5 Risico's	7
6 De missie van de school	8
7 Onze parels	8
8 Onze grote verbeterdoelen	9
9 Onze visie op lesgeven	11
10 Onze visie op identiteit	11
11 Onderwijskundig beleid	12
12 Personeelsbeleid	20
13 Organisatiebeleid	23
14 Financieel beleid	26
15 Kwaliteitsbeleid	27
16 Basiskwaliteit	29
17 Stelselkwaliteit	29
18 Onze eigen kwaliteitsaspecten	30
19 Onze prestatie-indicatoren	30
20 Actiepunten 2023-2027	32
21 Meerjarenplanning 2023-2024	33
22 Meerjarenplanning 2024-2025	34
23 Meerjarenplanning 2025-2026	35
24 Meerjarenplanning 2026-2027	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 De Archipel. 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 "Talent ontwikkelen we samen" wil het team van De Archipel 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(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar.

Het accent zal de komende periode liggen op het consolideren van wat we hebben ontwikkeld en bereikt en het verder uitwerken van de speerpunten die we in het vorige schoolplan hebben beschreven. 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.

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:	H. Griffioen en S. Olivier
Adres + nr.:	Randstad 20-31
Postcode + plaats:	1314 BC Almere
Telefoonnummer:	036 5406363
E-mail adres:	bestuurssecretariaat@asg.nl
Website adres:	www.asg.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	OBS Archipel
Directeur:	Erica Ebbing en Marije van Tol
Adres + nr.:	Maldivenweg 45
Postcode + plaats:	1339 PP Almere
Telefoonnummer:	036 5214791
E-mail adres:	directie@archipel.asg.nl
Website adres:	www.archipel.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.

De schoolweging van onze school is: 32,86

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging 3 schooljaren	Gem. categorie 3 schooljaren
2022 / 2023	32,86	32-33	6,61	32,87 19/20 - 21/22	32-33 19/20 - 21/22
2021 / 2022	32,86	32-33	6,61		
2020 / 2021	32,98	32-33	6,48		

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

4 Sterkte-zwakteanalyse

4.1 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none"> • Betrokken team met vele talenten • Duidelijke zorgstructuur • Sterk MT • Breed zorgprofiel • Gespreid leiderschap (MT, parallelvoorzitters) • Professionele cultuur, van en met elkaar leren 	<ul style="list-style-type: none"> • Wisselingen binnen het team • De grootte van de school/ het team, samen de focus te behouden en aandacht voor elkaar hebben
KANSEN	BEDREIGINGEN
<ul style="list-style-type: none"> • Brede school, samenwerking met partners • Opleidingsschool, benutten van talenten, nieuwe inzichten 	<ul style="list-style-type: none"> • Personeelstekorten • Instroom van leerlingen met steeds complexere problematiek • Ervaren werkdruk • Flink aantal ervaren leerkrachten die de school verlaten, waardoor kennis verdwijnt.

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.

Deze risico's zijn ook van invloed op wat we willen en kunnen bereiken op onze school.

Een extra uitdaging op onze school vormt het toenemend aantal leerlingen met extra onderwijsbehoeften, zoals bijvoorbeeld leerlingen met TOS. Steeds blijft het zoeken naar een balans tussen aan de ene kant de specifieke behoefte van een leerling en aan de andere kant het groepsbelang. We willen graag naar inclusiever onderwijs, maar realiseren ons ook dat we hiervoor afhankelijk zijn van factoren waarop we geen invloed hebben, zoals het lerarentekort.

6 De missie van de school

6.1 De missie van de school

Het motto van de @rchipel is: "Talent ontwikkelen we samen!" Met elkaar komen leraren, leerlingen, ouders en maatschappelijke partners verder dan alleen. De @rchipel richt zich vooral op kwalitatief goed taal- en rekenonderwijs, wereldoriëntatie, sociaal gedrag, cultuur en beweging. Wij willen een school zijn waar het kind centraal staat, we elk kind zien als een individu en waarbij ieder kind zijn of haar eigen talent heeft. De missie is breder geformuleerd: Het doel is een atmosfeer te creëren waarin zowel leerlingen als teamleden de mogelijkheid en ruimte krijgen zich maximaal te ontplooien. Dit geldt niet alleen voor de leerlingen en teamleden in de school, maar ook voor de ouders en de omgeving die met de school verbonden is. De krachten bundelen, samen komen we verder.

Onze slogan

Talent ontwikkelen we samen!

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
	Op onze school bieden wij inclusief onderwijs	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]
	Op onze school hebben wij een Willie Wortelklas (meer- en hoogbegaafden)	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023]
	Op onze school volgen wij techniekonderwijs vanaf groep 5	OP1 - Aanbod
	Op onze school leren wij van elkaars (culturele) achtergrond	OP0 - Basisvaardigheden [2023]
	Op onze school leren wij samenwerken en samen spelen	VS2 - Schoolklimaat

8 Onze grote verbeterdoelen

8.1 Grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de onderstaande grote verbeterdoelen vastgesteld. Ze vormen de focus voor ons handelen in de periode 2023-2027.

Door de coronacrisis zijn een aantal ontwikkelingen gestagneerd of onvoldoende uitgewerkt. Om die reden zal de komende periode het accent liggen op het borgen en verder ontwikkelen/ verdiepen van de reeds ingezette koers.

Speerpunten	
1.	De leerkracht maakt het verschil. We maken een verdiepingsslag rond didactisch handelen, met de nadruk op lesgeven met behulp van het EDI model. Beeldcoaching wordt ingezet rondom het thema didactisch handelen.
2.	We stemmen jaarlijks beter af op de leerbehoeften van kinderen. Van ZML niveau tot hoogbegaafd. Handelingsgericht werken wordt herhaald en geoefend door de leerkracht met hulp van de intern begeleider(s).
3.	Een ieder (leerling en personeelslid) voelt zich eigenaar van de eigen ontwikkeling.
4.	Burgerschapsvorming heeft een ononderbroken leerlijn en aanpak. Tevens is er een meetinstrument geïmplementeerd om jaarlijks de voortgang van de leerlingen te meten en de ontwikkelpunten voor het komende schooljaar vast te stellen.
5.	Alle leerkrachten zijn trainers in de kanjertraining.
6.	Leerkrachten worden geïnspireerd voor bewegend leren en voelen zich competent om bewegend leren te integreren in de lessen als de mogelijkheid zich voordoet. (minstens 1x per maand).
7.	Het schoolplein is een plek waar kinderen kunnen (samen)spelen, ontdekken en klimmen. Daarnaast kunnen er buitenlessen plaatsvinden (i.v.m. bewegend leren).
8.	De leerkrachten van de groepen 1-3 voelen zich competent om thematisch te gaan werken. Zij hebben voor elke themaperiode een hoek ingericht, waarin de kinderen hun (mondelijke) taalvaardigheden kunnen ontwikkelen.
9.	Leerkrachten voelen zich competent om coöperatieve werkvormen te introduceren in lessen en gebruiken dit in de lessen als de mogelijkheid zich voordoet (minstens 1x per maand)
10.	Ouders: kinderen kunnen meer worden uitgedaagd op school

9 Onze visie op lesgeven

9.1 Onze visie op lesgeven

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 betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (coöperatieve werkvormen/ bewegend leren)
- een kwaliteitsvolle instructie verzorgen (EDI)
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

9.2 Onze visie op leren

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leerkrachten geven gedifferentieerde instructie, de leerlingen mogen vervolgens zelf de keuze maken om de verwerking alleen of met anderen te maken. Voor leerlingen die aan een verkorte instructie voldoende hebben, kunnen versneld aan het werk. Voor leerlingen die meer instructie nodig hebben, wordt verlengde instructie aangeboden. Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur opgezet.

10 Onze visie op identiteit

10.1 Onze visie op identiteit

ASG 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 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 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 de 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.

Passend bij de populatie en omgevingsfactoren van de school, leggen we de volgende accenten op burgerschapsvorming:

De bereidheid en het vermogen om deel uit te maken van de gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren. Mensen leren hun eigen identiteit te ontwikkelen. Vervolgens leren zij met deze identiteit hun positie ten opzichte van anderen en de omgeving te bepalen.

Mensen nemen actief deel aan de samenleving en hebben een eigen inbreng. Mensen nemen zelf verantwoordelijkheid voor de inrichting en organisatie van hun leven. Dit kunnen we, op hun eigen niveau, ook van kinderen vragen. We proberen kinderen dit besef bij te brengen.

Democratische waarden en normen:

Waarden zijn (persoonlijke) keuzes. Wat is van belang in je leven. Normen zijn afspraken in de samenleving, groepen of op school. We willen kinderen ondersteunen in hun persoonlijke waardeontwikkeling.

Voor wat betreft de normontwikkeling gaat het om samen normen ontwikkelen, kennismaken met normen en het eigen gedrag ten opzichte van de normen.

We streven er naar om kinderen een houding en vaardigheden bij te brengen die nodig zijn om als volwaardig mens en democratisch burger mee te doen.

Kernwaarden ;

De kernwaarden die wij belangrijk vinden zijn:

Zorg en respect voor de medemens (behulpzaamheid, beleefdheid, open houding t.o.v. een ander)

Zorg en respect voor wat anderen toekomt (rechtvaardigheid, onpartijdigheid en eerlijkheid)

Zorg voor de omgeving (voorzichtigheid en zorgvuldigheid)

Intrinsieke motivatie (wil, doorzettingsvermogen, doelgerichtheid)

Deugden van het denken (grondigheid, respect voor feiten en omstandigheden, gewetensvolheid, verstandigheid)

Concrete doelen in de dagelijkse praktijk;

Sociale vaardigheden leren ontwikkelen en toepassen (elkaar dagelijks groeten, gasten in de school ontvangen en verwijzen).

Samen met de kinderen wekelijks een klassenspraak/regel centraal stellen. Deze bespreken en evalueren.

Kinderraad inrichten die meedenkt, meepraat over activiteiten in de school en deze ontwikkelt in de school.

Binnen ons onderwijs proberen we de specifieke aandacht te realiseren door:

Een aanpak gericht sociaal-emotionele ontwikkeling en sociale vaardigheden.

Versterkte aandacht voor het pedagogisch klimaat.

Specifieke aandacht voor normen en waarden, maatschappelijke

vraagstukken, deelname aan kunst en cultuuractiviteiten,

deelname aan sportactiviteiten, bijdrage aan de samenleving/buurt.

Projecten met een thema gericht op actief burgerschap.

Gesprekken voeren, discussiëren en debatteren in de groep; je eigen beelden, ideeën en meningen leren verwoorden. Leren luisteren naar een ander en zijn ideeën, beelden en meningen.

Leren samenwerken met taakverdeling, spelregels waarbij leerlingen elkaar helpen en aanvullen maar ook positief bekritisieren.

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen.

11.2 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.

Vak	Methodes	toetsinstrumenten	Vervangen
Taal		Cito-toetsen Taal voor kleuters (1- 2)	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3)	
	Taal in beeld	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	IEP-eindtoets Cito-DMT	
	Nieuwsbegrip	Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Spelling in beeld	Cito-toetsen Begrijpend lezen IEP-eindtoets	
Spelling		Cito-toetsen Spelling Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
	Schrijfdans (1-2) Pennenstreken (3 - 6)		
Schrijven	Join in Pluspunt	Methodegebonden toetsen Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
Engels Rekenen		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets Topondernemers	Implementatie, terug naar papier
		Kanvas	
W.O.		Eigen observatie- en registratiesysteem	Wordt in het schooljaar 23/24 vervangen
	Kanjertraining		
	Laat maar zien Basislessen vanuit vakgroep		Basis- en herhalingstraining team
Sociaal- emotionele ontwikkeling Creatieve vakken Bewegingsonderwijs			

11.3 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.

Voor het versterken van de taalvaardigheid:

- volgt een collega de opleiding tot taalcoördinator
- bereiden leerkrachten gezamenlijk lessen voor
- is in de lokalen een rijke leeromgeving zichtbaar
- worden er observaties bij elkaar en evaluaties worden eveneens gezamenlijk gedaan
- pakken we taalachterstanden aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen.
- bij uitval van leerlingen, groepen en subgroepen, wordt een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren) ingezet

Gezien de veranderende instroom zullen we de komende jaren taal, lezen en woordenschat centraal een plaats geven. Leespromotie (ook bij ouders) en woordenschat krijgen structureel aandacht. Genoemde onderdelen zullen ook zichtbaar/voelbaar zijn binnen de @rchipel.

11.4 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.

We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen; de leraren hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd in het werken met compacten. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- We hebben twee rekenspecialisten binnen de school. Zij vormen een belangrijke spil bij leermomenten en collegiale consultatie.
- Het rekenonderwijs is met behulp van Chromebooks volledig gedigitaliseerd geweest. Vanaf het schooljaar 23/24 is de overstap gemaakt naar het gedeeltelijk werken op papier. Om de rekenstrategieën die leerlingen hanteren goed te volgen maken we gebruik van schrijften/blokken. De nieuwe methode maakt het mogelijk beter af te stemmen op de leerbehoeften van leerlingen.
- In de lokalen is een rijke leeromgeving zichtbaar (er zijn per unit afspraken over gemaakt).
- De leerkrachten bereiden gezamenlijk lessen voor. Er worden observaties bij elkaar gedaan en evaluaties worden eveneens gezamenlijk gedaan.

11.5 Wereldoriëntatie

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

belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Op dit moment maken we voor wereldoriëntatie gebruik van de methode Topondernemers.

In de periode 2023-2027 zullen we op zoek gaan naar een nieuwe methode voor wereldoriëntatie omdat Topondernemers niet langer aansluit bij het onderwijs dat wij willen geven. Wij zoeken naar een methode die beter past bij onze leerlingpopulatie.

11.6 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 schilderen 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.

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

11.7 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.

11.8 Wetenschap en technologie

Waar in het verleden het mantra kennis is macht heerste, is er een kentering gaande en wordt de meerwaarde en noodzaak van goedopgeleide vakmensen steeds zichtbaarder en erkend.

Op de Archipel koppelen we Wetenschap & Techniek aan de 21 -eeuwse vaardigheden. Onderzoekend leren is voorwaardelijk om kennis en vaardigheden op te doen voor leerlingen.

De leerlingen krijgen vanaf groep 5 W&T les, met de intentie om het vanaf groep 4 aan te gaan bieden. Hierbij komen we tegemoet aan de onderwijsbehoeften van leerlingen die meer handelend en ontdekkend tot leren komen, waarbij ook de verbinding wordt gelegd naar 21-eeuwse vaardigheden.

11.9 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 de volgende 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.

11.10 Leertijd

Op de Archipel hanteren we een continuooster. De lestijden zijn voor alle groepen gelijk. Op alle dagen met uitzondering van de woensdag gaan de leerlingen van 08.30 uur tot 14.45 uur naar school (met een pauze van 30 minuten). op woensdag gaan de leerlingen van 8.30 uur tot 12.30 uur naar school.

Op De Archipel willen we de leertijd effectief en efficiënt besteden, leertijd is een belangrijke factor voor het leren van onze leerlingen. Daarom proberen we verlies van leertijd te voorkomen. Ook plannen we weloverwogen voldoende leertijd voor de verschillende vakken, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken.

We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Voor de kinderen waarvan wij verwachten dat zij - om verschillende redenen - de einddoelen niet zullen behalen, wordt een ontwikkelperspectief opgesteld.

11.11 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.

11.12 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 twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we drie groepen, leerlingen die versneld aan het werk kunnen, leerlingen die voldoende hebben aan de basisaanpak en leerlingen die extra aandacht behoeven. 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 Effectief Directe Instructie.

11.13 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.

11.14 De zorgstructuur

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van, het LOVS Inzichtelijk (cognitieve ontwikkeling) en Kanvas (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) staat beschreven welke basis - en extra ondersteuning we kunnen bieden. Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis- plus en extra) 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. Daarbij bieden we een beperkt aantal ZML leerlingen een onderwijsplek op onze school. Niet als een aparte groep maar juist geïntegreerd in de reguliere setting (KIG). Voorwaarde hiervoor is een kleinere groep waarin de leerling wordt geplaatst. Door het lerarentekort komt dit onder druk te staan en zullen we steeds moeten blijven monitoren wat haalbaar is.

11.15 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. De resultaten worden in het Leerlingvolgsysteem (LVS) genoteerd. Alle scholen zijn verplicht een leerlingvolgsysteem te gebruiken en een eindtoets 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.

11.16 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Lezen, Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Op basis van een analyse van de resultaten stellen we interventies vast. Jaarlijks ontwerpen we een overzicht van normen en toetsuitslagen.

Naar aanleiding van de analyses worden aanpassingen gedaan op het gebied van leerkrachthandelen, maar, indien nodig, ook op aanbod en onderwijstijd.

Steeds blijven we kritisch kijken naar ons aanbod en doen waar mogelijk en noodzakelijk aanpassingen.

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 organisatie doelen 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/m 2027 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 Professionele cultuur

Op de Archipel werken we vanuit de waarden van een PLG. Van en met elkaar leren staat steeds centraal. Talenten en expertises worden gezien en benut. Expertise van buitenaf wordt tijdelijk benut, met als doel het binnen het team verder te ontwikkelen. Dit is een belangrijk uitgangspunt in het kader van duurzame kwaliteitszorg.

12.3 Bekwaamheid

Op de Archipel werken bekwame leerkrachten.

Door het lerarentekort zijn we echter genoodzaakt onbevoegde leerkrachten in te zetten. Omdat we een opleidingsschool zijn maken we vaak gebruik van de mogelijkheid PABO studenten in te zetten. In sommige gevallen heeft een onderwijsassistent voor een deel groepsverantwoordelijkheid. We zorgen er in deze gevallen voor dat er naast een onbevoegde leerkracht een ervaren bevoegde leerkracht staat. We stimuleren en bieden onderwijsassistenten de mogelijkheid zich verder te scholen.

12.4 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.

12.5 Taakbeleid

Op de Archipel hebben we de afspraken en professionele cultuur beschreven in het werkverdelingsplan. Jaarlijks worden de verschillende taken verdeeld. Iedereen krijgt taken toebedeeld waarbij rekening wordt gehouden met wensen, talenten en beschikbaarheid.

12.6 Scholing

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de speerpunten en de actiepunten van de school, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing.

13 Organisatiebeleid

13.1 De schoolleiding

De schoolleiding bestaat uit twee directeuren. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door twee teamleiders, drie IB-ers, een ICT-coördinator.

Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat het zich richt op goede communicatie en het adequaat organiseren van het reilen en zeilen op school.

13.2 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de @rchipel 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.

13.3 Veiligheid

Op de Archipel waarborgen we de sociale veiligheid van leerlingen en personeel. Er heerst een veilig klimaat waarin een ieder zich goed kan ontwikkelen en zichzelf mag zijn. We hebben respect en oog voor elkaars verschillen.

We hanteren de waarden en normen van de Kanjertraining. Het is een gemeenschappelijke taal die personeelsleden en leerlingen verstaan. Ouders worden hierover geïnformeerd.

In het kader van veiligheid beschikt de school over een anti-pestcoördinator. Zij is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten, zij coördineert het pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid (zie Veiligheidsplan). Haar taken zijn vastgelegd in een taakomschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers).

De school beschikt over een registratiesysteem: de preventiemedewerker registreert ongevallen en incidenten (met behulp van een format). We hebben vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt (zie Veiligheidsplan). Een incident wordt geregistreerd als de preventiemedewerker inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De preventiemedewerker analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert ongelukken en incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn met name 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. De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op 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.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids) en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over voldoende Bhv'ers.

13.4 Registraties

De school beschikt over een registratiesysteem: ongevallen en incidenten worden geregistreerd (met behulp van een format). Een incident of een ongeval wordt geregistreerd wanneer het werkelijk een incident/ongeval betreft, of na een officiële klacht. Jaarlijks worden de gegevens geanalyseerd en worden op basis daarvan actiepunten vastgesteld.

13.5 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.

13.6 Informatie veiligheid

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

13.7 De vertrouwenspersoon

Onze school kent twee interne vertrouwenspersonen. Zij zijn bekend bij de leerlingen doordat zij jaarlijks de groepen bezoeken, waarbij zij uitleggen wat hun werkzaamheden zijn.

13.8 Samenwerking

De Archipel is een brede school en werkt nauw samen met Partou (BSO/ TSO/ Peuteropvang/ Kinderdagverblijf) en De Schoor (buitenschoolse activiteiten). Er vindt regelmatig (zes keer per jaar) overleg plaats.

Daarnaast vindt er zes keer per jaar een partneroverleg plaats, waarbij politie, gemeente, wijkteam, jeugdwerkers e.d. aansluiten.

- 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.
- Omdat we een opleidingsschool zijn werken we nauw samen met Windesheim en het ROC.
- We bieden onderwijs aan een beperkt aantal ZML leerlingen. Zij krijgen les in de reguliere groep (KIG). Om hieraan optimaal vorm te kunnen geven, werken we nauw samen met partners (POA, gemeente, stichting MEE, jeugdzorg).

13.9 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.

13.10 Uitstroom naar VO

Op onze school hanteren wij een zorgvuldige adviesprocedure PO-VO den een procedure voor de heroverweging (zie bijlage). 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. Ieder jaar stellen we -met behulp van Scholen op de kaart en de NRO-rapportage- ons vervolgsucces vast (zijn onze adviezen uitgekomen gelet op de plaats in VO-3?) en bepalen we of er acties nodig zijn.

13.11 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.

13.12 Voorschoolse voorzieningen

De Archipel is een brede school. we werken nauw samen met de peuteropvang in ons pand. Er is regelmatig overleg over onderwijsaanbod, educatief handelen en zorg en begeleiding. Zowel op De archipel als bij de peuteropvang wordt gebruik gemaakt van "Inzichtelijk" en vindt er standaard een warme overdracht plaats.

13.13 Opvang op school

Partou is onze partner binnen de brede school. Zij verzorgen de tussenschoolse opvang in samenwerking met leerkrachten. Hierdoor is een goede overdracht gewaarborgd.

Voor- en naschoolse opvang wordt eveneens door Partou verzorgd.

Er is tevens sprake van een naschools aanbod van activiteiten. Deze zijn toegankelijk voor alle leerlingen van de Archipel.

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 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.

14.3 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.

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:

- Aan de basis staat op de Archipel een professionele kwaliteitscultuur. we leren van en met elkaar, zo geven we aan "Groeien door verbinding (Koers 26) betekenis.
- Onze werkwijze is gericht op een duurzame kwaliteitszorg. We werken volgens de PDCA-cyclus. De kwaliteit van de processen krijgt onverminderd veel aandacht.
- Instrumenten die onder meer benut worden zijn: kijkwijzers (EDI), WMK (0- meting, tussentijdse evaluaties), beeldcoaching.
- Op een school met de omvang van de Archipel is het essentieel dat er een heldere uitwisseling is van kennis/processen. de uitdaging is iedereen aan te laten haken bij veranderingen. Middels expertteams kunnen teamleden meedenken over de invulling van veranderingsprocessen. Door gebruik te maken van de expertise die aanwezig is binnen het team ontstaat er draagvlak en vergroot het het eigenaarschap en betrokkenheid van de teamleden.
- Gezamenlijk lesontwerp; om tot inhoudelijk goede instructies te komen worden gezamenlijk lessen voorbereid. Door het inzetten van collegiale consultatie en beeldcoaching wordt er van en met elkaar geleerd en de kwaliteit van het leerkracht handelen verder ontwikkeld. Dit zorgt mede voor een professionele cultuur.
- Analyseren en de vertaling naar de praktijk wordt door de leerkracht vormgegeven in overleg met parallel collega's en de intern begeleider.
- Verantwoording ligt voor een groot deel vast in "Mijn Schoolplan". daarnaast zijn er een aantal beleidsmatige stukken die het schoolplan aanvullen. Naar ouders (met name de MR) beschrijven we processen en resultaten. De MR denkt actief mee over het beleid en mogelijke veranderingen. Verantwoording afleggen is voor ons een vorm van reflecteren, wij leren van de feedback van ouders, bestuur, inspectie, collega-directeuren.

15.2 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.

Voor De archipel betekent dit het volgende;

- Aan de basis staat een professionele kwaliteitscultuur. We leren van en met elkaar, zo geven we vorm aan "groeien door verbinden" (Koers 26).
- Onze werkwijze is gericht op een duurzame kwaliteitszorg. We werken volgens de PDCA- cyclus.
- Er wordt gebruik gemaakt van een aantal instrumenten, zoals kijkwijzers (waaronder EDI), beeldcoaching, WMK (0 meting en tussentijdse evaluaties), PDCA instrument.
- Door de grootte van de school, is het van belang dat er een duidelijke uitwisseling is van kennis en processen bij iedereen bekend zijn.
- Door het werken met expertteams wordt gebruik gemaakt van de reeds aanwezige kennis binnen het team. op deze manier kunnen teamleden meedenken over het vormgeven van het onderwijs. Op deze manier wordt eigenaarschap van de teamleden vergroot en ontstaat draagvlak binnen het team.
- Er wordt gewerkt vanuit het gezamenlijk lesontwerp, waarbij een aantal momenten in het jaar gezamenlijk met parallelcollega's lessen worden voorbereid. Met behulp van collegiale consultatie en beeld coaching vindt feedback plaats. Dit draagt bij aan een professionele cultuur.
- Analyseren en de vertaling naar de praktijk wordt door de leerkracht in samenwerking met de intern begeleider vormgegeven.
- Verantwoording ligt voor een groot deel vast in "Mijn Schoolplan", daarnaast zijn er een aantal beleidsstukken die het schoolplan aanvullen. Naar ouders (met name MR) beschrijven we processen en resultaten. De MR denkt actief mee over het beleid en mogelijke veranderingen. Verantwoording afleggen is voor ons een manier om te reflecteren, we leren van feedback van ouders, bestuur, inspectie, collega- directeuren.

15.3 Vragenlijst Leerlingen

De sociale monitor voor Leerlingen (Vensters) is afgenomen in april 2022. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 7 en 8 (n=166). Het responspercentage was 88%. De leerlingen voelen zich over het algemeen veilig in de school. Gemiddelde score: 8,0.

Ook is Leerlingtevredenheid (Vensters) afgenomen (n=166). Ook hier was het responspercentage 88%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 8,3. De kwaliteit van de school wordt ten aanzien van leerlingen niet alleen gemeten met behulp van een vragenlijst. Op onze school functioneert ook een leerlingenraad. De raad komt maandelijks bijeen onder leiding van de IB'er en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

15.4 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Oudertevredenheid (vensters) is afgenomen in april 2022. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school (n=301). Het responspercentage was 41%. De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden over de school: score gemiddeld 7,0.

15.5 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 Basiskwaliteit

16.1 PCA Basiskwaliteit

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	2,75
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	2,94
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Basisvaardigheden [2023] (OP0)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023] (OP2)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023] (OP3)	3

Actiepunt	Prioriteit
De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze ervoor zorgt dat ze de naleving van de wettelijke eisen realiseert	hoog
De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij het (taal)niveau van de leerlingen	hoog
De school heeft hoge verwachtingen van de leerlingen	gemiddeld
De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden	hoog
De leraren tonen hoge verwachtingen van alle leerlingen	hoog

17 Stelselkwaliteit

17.1 Stelselkwaliteit

17.2 PCA Stelselkwaliteit

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Kwalificatie (SK1)	3
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Socialisatie (SK2)	3
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Allocatie (SK3)	3
Stelselkwaliteit PO 2021 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties (SK4)	3

Actiepunt	Prioriteit
De scholen hebben een visie op wat er bereikt moet worden t.a.v. de drie kernfuncties	hoog
De schoolleiding zorgt voor sturing om de visie op de drie kernfuncties te realiseren	hoog

Bijlagen

1. Stelselkwaliteit

18 Onze eigen kwaliteitsaspecten

19 Onze prestatie-indicatoren

19.1 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.

Leerlingen

Prestatie-indicator
L1. De leerlingen voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
L2. De resultaten van de leerlingen (cognitief) zijn voldoende.
L3. De resultaten van de leerlingen (sociaal-emotioneel) zijn voldoende.
L4. 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 bekwaam.
M3. De medewerkers werken en leren met elkaar samen.

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 onderwijskundig leiderschap.
D3. De leiding van de school zorgt voor een goede communicatie en opereert transparant en integer.

Ouders/Verzorgers

Prestatie-indicator
OV1. De ouders/verzorgers merken dat de school wil samenwerken en dat de ouders/verzorgers beschouwd worden als partners.
OV2. De ouders/verzorgers worden serieus genomen als ze opmerkingen, aanmerkingen en/of klachten hebben.

20 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	De leerkracht maakt het verschil. We maken een verdiepingsslag rond didactisch handelen, met de nadruk op lesgeven met behulp van het EDI model. Beeldcoaching wordt ingezet rondom het thema didactisch handelen.	hoog
	We stemmen jaarlijks beter af op de leerbehoeften van kinderen. Van ZML niveau tot hoogbegaafd. Handelingsgericht werken wordt herhaald en geoefend door de leerkracht met hulp van de intern begeleider(s).	hoog
	Een ieder (leerling en personeelslid) voelt zich eigenaar van de eigen ontwikkeling.	gemiddeld
	Burgerschapsvorming heeft een ononderbroken leerlijn en aanpak. Tevens is er een meetinstrument geïmplementeerd om jaarlijks de voortgang van de leerlingen te meten en de ontwikkelpunten voor het komende schooljaar vast te stellen.	hoog
	Alle leerkrachten zijn trainers in de kanjertraining.	hoog
	Leerkrachten worden geïnspireerd voor bewegend leren en voelen zich competent om bewegend leren te integreren in de lessen als de mogelijkheid zich voordoet. (minstens 1x per maand).	gemiddeld
	Het schoolplein is een plek waar kinderen kunnen (samen)spelen, ontdekken en klimmen. Daarnaast kunnen er buitenlessen plaatsvinden (i.v.m. bewegend leren).	gemiddeld
	De leerkrachten van de groepen 1-3 voelen zich competent om thematisch te gaan werken. Zij hebben voor elke themaperiode een hoek ingericht, waarin de kinderen hun (mondelijke) taalvaardigheden kunnen ontwikkelen.	hoog
	Leerkrachten voelen zich competent om coöperatieve werkvormen te introduceren in lessen en gebruiken dit in de lessen als de mogelijkheid zich voordoet (minstens 1x per maand)	gemiddeld
	Ouders: kinderen kunnen meer worden uitgedaagd op school	gemiddeld
PCA Basiskwaliteit	De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze ervoor zorgt dat ze de naleving van de wettelijke eisen realiseert	hoog
	De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij het (taal)niveau van de leerlingen	hoog
	De school heeft hoge verwachtingen van de leerlingen	gemiddeld
	De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden	hoog
	De leraren tonen hoge verwachtingen van alle leerlingen	hoog
PCA Stelselkwaliteit	De scholen hebben een visie op wat er bereikt moet worden t.a.v. de drie kernfuncties	hoog
	De schoolleiding zorgt voor sturing om de visie op de drie kernfuncties te realiseren	hoog

21 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	De leerkracht maakt het verschil. We maken een verdiepingsslag rond didactisch handelen, met de nadruk op lesgeven met behulp van het EDI model. Beeldcoaching wordt ingezet rondom het thema didactisch handelen.
	We stemmen jaarlijks beter af op de leerbehoeften van kinderen. Van ZML niveau tot hoogbegaafd. Handelingsgericht werken wordt herhaald en geoefend door de leerkracht met hulp van de intern begeleider(s).
	Een ieder (leerling en personeelslid) voelt zich eigenaar van de eigen ontwikkeling.
	Burgerschapsvorming heeft een ononderbroken leerlijn en aanpak. Tevens is er een meetinstrument geïmplementeerd om jaarlijks de voortgang van de leerlingen te meten en de ontwikkelpunten voor het komende schooljaar vast te stellen.
	Alle leerkrachten zijn trainers in de kanjertraining.
	Leerkrachten worden geïnspireerd voor bewegend leren en voelen zich competent om bewegend leren te integreren in de lessen als de mogelijkheid zich voordoet. (minstens 1x per maand).
	Het schoolplein is een plek waar kinderen kunnen (samen)spelen, ontdekken en klimmen. Daarnaast kunnen er buitenlessen plaatsvinden (i.v.m. bewegend leren).
	De leerkrachten van de groepen 1-3 voelen zich competent om thematisch te gaan werken. Zij hebben voor elke themaperiode een hoek ingericht, waarin de kinderen hun (mondelijke) taalvaardigheden kunnen ontwikkelen.
	Ouders: kinderen kunnen meer worden uitgedaagd op school
PCA Basiskwaliteit	De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze ervoor zorgt dat ze de naleving van de wettelijke eisen realiseert
	De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden
	De leraren tonen hoge verwachtingen van alle leerlingen
PCA Stelselkwaliteit	De scholen hebben een visie op wat er bereikt moet worden t.a.v. de drie kernfuncties
	De schoolleiding zorgt voor sturing om de visie op de drie kernfuncties te realiseren

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.

22 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	De leerkracht maakt het verschil. We maken een verdiepingsslag rond didactisch handelen, met de nadruk op lesgeven met behulp van het EDI model. Beeldcoaching wordt ingezet rondom het thema didactisch handelen.
	We stemmen jaarlijks beter af op de leerbehoeften van kinderen. Van ZML niveau tot hoogbegaafd. Handelingsgericht werken wordt herhaald en geoefend door de leerkracht met hulp van de intern begeleider(s).
	Een ieder (leerling en personeelslid) voelt zich eigenaar van de eigen ontwikkeling.
	Burgerschapsvorming heeft een ononderbroken leerlijn en aanpak. Tevens is er een meetinstrument geïmplementeerd om jaarlijks de voortgang van de leerlingen te meten en de ontwikkelpunten voor het komende schooljaar vast te stellen.
	Alle leerkrachten zijn trainers in de kanjertraining.
	De leerkrachten van de groepen 1-3 voelen zich competent om thematisch te gaan werken. Zij hebben voor elke themaperiode een hoek ingericht, waarin de kinderen hun (mondelijke) taalvaardigheden kunnen ontwikkelen.
	Leerkrachten voelen zich competent om coöperatieve werkvormen te introduceren in lessen en gebruiken dit in de lessen als de mogelijkheid zich voordoet (minstens 1x per maand)
	Ouders: kinderen kunnen meer worden uitgedaagd op school
PCA Basiskwaliteit	De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze ervoor zorgt dat ze de naleving van de wettelijke eisen realiseert
	De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij het (taal)niveau van de leerlingen
	De school heeft hoge verwachtingen van de leerlingen
	De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden
	De leraren tonen hoge verwachtingen van alle leerlingen
PCA Stelselkwaliteit	De scholen hebben een visie op wat er bereikt moet worden t.a.v. de drie kernfuncties
	De schoolleiding zorgt voor sturing om de visie op de drie kernfuncties te realiseren

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 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	De leerkracht maakt het verschil. We maken een verdiepingsslag rond didactisch handelen, met de nadruk op lesgeven met behulp van het EDI model. Beeldcoaching wordt ingezet rondom het thema didactisch handelen.
	We stemmen jaarlijks beter af op de leerbehoeften van kinderen. Van ZML niveau tot hoogbegaafd. Handelingsgericht werken wordt herhaald en geoefend door de leerkracht met hulp van de intern begeleider(s).
	Een ieder (leerling en personeelslid) voelt zich eigenaar van de eigen ontwikkeling.
	Burgerschapsvorming heeft een ononderbroken leerlijn en aanpak. Tevens is er een meetinstrument geïmplementeerd om jaarlijks de voortgang van de leerlingen te meten en de ontwikkelpunten voor het komende schooljaar vast te stellen.
	De leerkrachten van de groepen 1-3 voelen zich competent om thematisch te gaan werken. Zij hebben voor elke themaperiode een hoek ingericht, waarin de kinderen hun (mondelijke) taalvaardigheden kunnen ontwikkelen.
	Leerkrachten voelen zich competent om coöperatieve werkvormen te introduceren in lessen en gebruiken dit in de lessen als de mogelijkheid zich voordoet (minstens 1x per maand)
	Ouders: kinderen kunnen meer worden uitgedaagd op school
PCA Basiskwaliteit	De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze ervoor zorgt dat ze de naleving van de wettelijke eisen realiseert
	De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij het (taal)niveau van de leerlingen
	De school heeft hoge verwachtingen van de leerlingen
	De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden
PCA Stelselkwaliteit	De scholen hebben een visie op wat er bereikt moet worden t.a.v. de drie kernfuncties

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.

24 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	De leerkracht maakt het verschil. We maken een verdiepingsslag rond didactisch handelen, met de nadruk op lesgeven met behulp van het EDI model. Beeldcoaching wordt ingezet rondom het thema didactisch handelen.
	We stemmen jaarlijks beter af op de leerbehoeften van kinderen. Van ZML niveau tot hoogbegaafd. Handelingsgericht werken wordt herhaald en geoefend door de leerkracht met hulp van de intern begeleider(s).
	Een ieder (leerling en personeelslid) voelt zich eigenaar van de eigen ontwikkeling.
	Burgerschapsvorming heeft een ononderbroken leerlijn en aanpak. Tevens is er een meetinstrument geïmplementeerd om jaarlijks de voortgang van de leerlingen te meten en de ontwikkelpunten voor het komende schooljaar vast te stellen.
	De leerkrachten van de groepen 1-3 voelen zich competent om thematisch te gaan werken. Zij hebben voor elke themaperiode een hoek ingericht, waarin de kinderen hun (mondelijke) taalvaardigheden kunnen ontwikkelen.
	Leerkrachten voelen zich competent om coöperatieve werkvormen te introduceren in lessen en gebruiken dit in de lessen als de mogelijkheid zich voordoet (minstens 1x per maand)
	Ouders: kinderen kunnen meer worden uitgedaagd op school
PCA Basiskwaliteit	De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij het (taal)niveau van de leerlingen
	De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden
PCA Stelselkwaliteit	De scholen hebben een visie op wat er bereikt moet worden t.a.v. de drie kernfuncties

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.