

Schoolplan 2023-2027

De Gondelier AMERSFOORT



De Gondelier



| Openbare Daltonschool Vathorst

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	6
1.4 Bijlagen	6
2 Daltonschool	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	9
3 Onderwijskundig beleid	11
3.1 De missie van de school	11
3.2 Onze speerpunten	12
3.3 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen) en leren	13
3.4 Onze visie op kwalitatief goed onderwijs	14
3.5 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling - we ontdekken en ontplooien talenten	14
3.6 Burgerschap	14
3.7 Leerstofaanbod	15
3.8 vakken, methoden en toetsinstrumenten (incl ICT)	15
3.9 Taalleesonderwijs	16
3.10 Rekenen en wiskunde	17
3.11 Wereldoriëntatie	17
3.12 Kunstzinnige vorming	18
3.13 Bewegingsonderwijs	18
3.14 Wetenschap en Technologie	18
3.15 Digitale geletterdheid	19
3.16 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs	19
3.17 Les- en leertijd	19
3.18 Pedagogisch handelen	19
3.19 Didactisch handelen	20
3.20 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	20
3.21 Klassenmanagement	20
3.22 Zorg en begeleiding	20
3.23 Extra ondersteuning	21
3.24 Afstemming (differentiatie)	21
3.25 Talentontwikkeling	21
3.26 Bijdragen aan gelijke kansen	21
3.27 Passend onderwijs	21
3.28 Opbrengstgericht werken	21
3.29 Resultaten	22
3.30 Toetsing en afsluiting	22
4 Strategisch beleid	23
4.1 Strategisch beleid	23
5 Personeelsbeleid	25

5.1 Integraal Personeelsbeleid	25
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	26
5.3 Schoolleiding	26
5.4 Beroepshouding	26
5.5 Professionele cultuur	27
5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	27
5.7 Werving en selectie	27
5.8 Introductie en begeleiding	27
5.9 Taakbeleid	28
5.10 Collegiale consultatie	28
5.11 Klassenbezoek	28
5.12 Persoonlijke ontwikkelplannen	28
5.13 Bekwaamheidsdossier	29
5.14 Intervisie	29
5.15 Gesprekkencyclus	29
5.16 Ontwikkelgesprekken en groeigesprekken	30
5.17 Professionalisering	30
5.18 Teambuilding	31
5.19 Verzuimbeleid	31
5.20 Mobiliteitsbeleid	31
5.21 Deskundigheid ICT	32
6 Organisatiebeleid	33
6.1 Organisatiestructuur	33
6.2 Groeperingsvormen	33
6.3 Schoolklimaat	33
6.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	33
6.5 Arbobeleid	34
6.6 Interne communicatie	34
6.7 Samenwerking	34
6.8 Contacten met ouders	35
6.9 Overgang PO-VO	35
6.10 Vervolgsucces	35
6.11 Privacybeleid	36
6.12 Voor en naschoolse opvang	36
6.13 ICT infrastructuur	36
7 Kwaliteitsbeleid	38
7.1 Kwaliteitszorg	38
7.2 Kwaliteitskaarten	38
7.3 Kwaliteitscultuur	38
7.4 Verantwoording en dialoog	39
7.5 Het meten van de basiskwaliteit	39
7.6 Onze eigen kwaliteitsaspecten	40
7.7 Wet- en regelgeving	40
7.8 Inspectiebezoeken	40
8 Financieel beleid	41
8.1 Uitgangspunten	41
8.2 Algemeen	41
8.3 Rapportages	41
8.4 Sponsoring	41
8.5 Begroting(en)	42

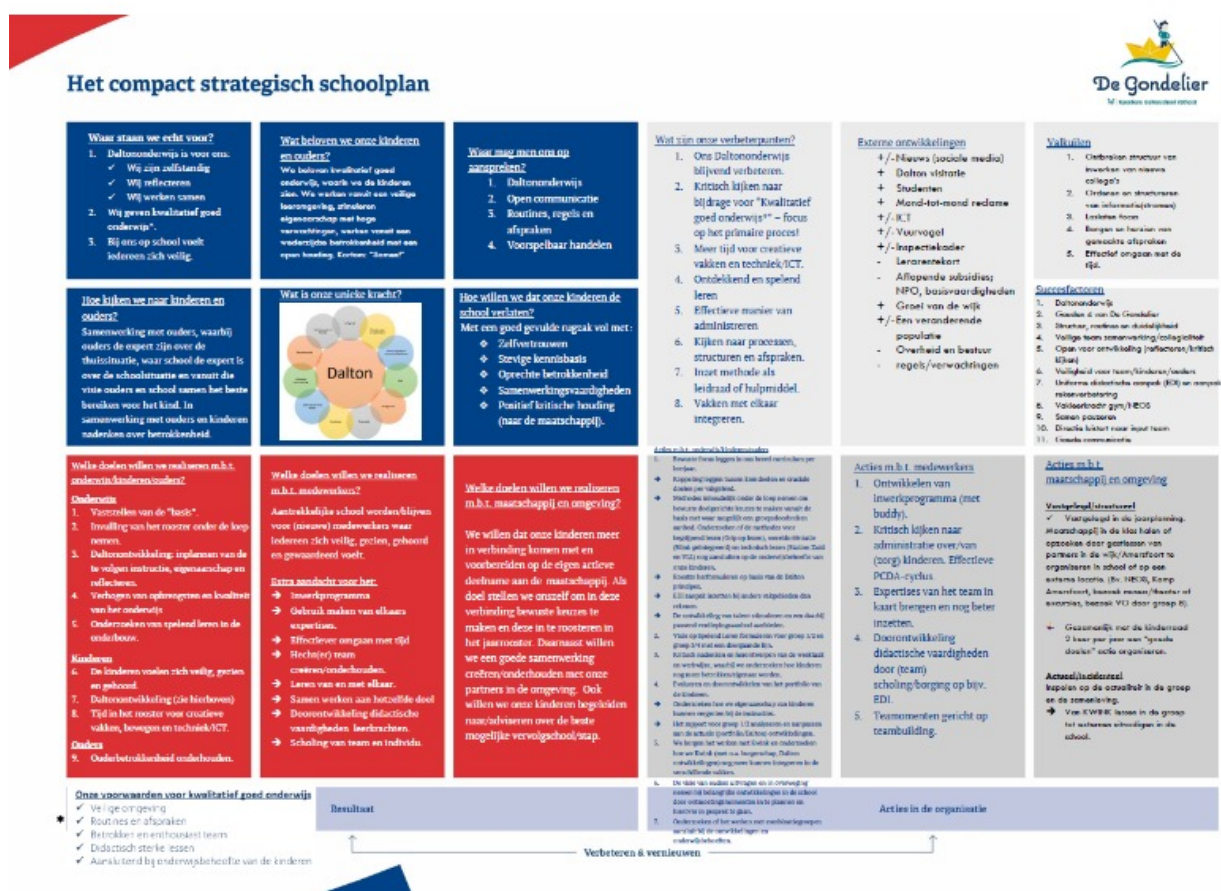
8.6 NPO-gelden	42
9 Actiepunten 2023-2027	43
10 Formulier "Instemming met schoolplan"	45
11 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	46

Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van openbare daltonschool De Gondelier. In dit plan beschrijven we op welke manier er in de periode 2023-2027 vormgegeven wordt aan het onderwijs. De indeling van het schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van Stichting Meerkring en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). Deze thema's komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het waarderingskader 2021. We beschrijven onze sterke en minder sterke kanten en schetsen een beeld van wat wij komende jaren willen bereiken. Dit schoolplan geeft u als lezer inzicht in de ontwikkeling van de school en dient als leidraad voor de directie en het team.

Daarnaast hebben wij ook een schoolplan op A3 gemaakt, waar in hoofdlijnen de belangrijkste elementen uit dit schoolplan in terug te vinden zijn. Deze vindt u hieronder en in de bijlage.



Bijlagen

1. Schoolplan A3

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan 'Open je wereld' - in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2023-2027. Op basis van onze groenlijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en

evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam (MT) van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Voor het opstellen van dit schoolplan is ervoor gekozen om dit in volledige gezamenlijkheid te doen, het schoolplan is van ons samen. De teamleden hebben op de studiedagen en in bijeenkomsten 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. 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.

1.4 Bijlagen

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

2 Daltonschool

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Meerkring
College van Bestuur	Yvonne Hof (voorzitter)
Adres + nummer:	Amsterdamseweg 41
Postcode + plaats:	3812RP Amersfoort
Telefoonnummer:	033-4799817
E-mail adres:	info@meerkring.nl
Website adres:	www.meerkring.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	De Gondelier
Directeur:	Jeroen van den Bos
Adres + nummer.:	Zwartsluiskade 2
Postcode + plaats:	3826EG Amersfoort
Telefoonnummer:	033-2530401
E-mail adres:	directie.gondelier@meerkring.nl
Website adres:	www.gondelier.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

Jeroen van den Bos is de directeur van de school. De directie vormt samen met de managementondersteuner en de intern begeleider het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 1 managementondersteuner
- 1 Da Vinci leerkracht
- 1 intern begeleider
- 1 administratief medewerker
- 1 onderwijsassistent
- 1 conciërge
- 1 ICT coördinator
- 2 vakleerkrachten bewegingsonderwijs
- 5 voltijd groepsleerkrachten
- 14 deeltijd groepsleerkrachten

Van de 26 medewerkers zijn er 21 vrouwen en 5 mannen. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2023).

Per 1-9-2023	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1		1
Tussen 50 en 60 jaar	1	2	1
Tussen 40 en 50 jaar		5	1
Tussen 30 en 40 jaar	1	7	
Tussen 20 en 30 jaar		5	1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	3	19	4

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

Naast teamleden, zien wij studenten (stagiaires) en partners die nauw betrokken zijn, ook als teamleden. Studenten van bijvoorbeeld de PABO, die stage komen lopen of Sportivate; waar we nauw mee samenwerken.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 288 leerlingen (teldatum 01-02-23). De Gondelier is een relatief kleinere school in de wijk Vathorst. We zijn een groeiende school, die door steeds meer leerlingen wordt bezocht.

De schoolpopulatie wordt uitgedrukt in een schoolwegingsgetal. De schoolweging van De Gondelier is 27,6. Naast de schoolweging wordt tevens gekeken naar het spreidingsgetal. Op onze school is dit 7,7. Dit betekent dat de schoolpopulatie van de Gondelier zich bevindt tussen de 19,9 en 35,3. Er is dus sprake van een grote spreiding in de leerlingpopulatie op de Gondelier, bij een gemiddelde schoolweging. Dit houdt in dat wij hier in ons onderwijsaanbod goed rekening mee dienen te houden. De tabel hiervan is onder de tekst weergegeven.

De wijk waarin de school zich bevindt kenmerkt zich door een diverse bevolkingssamenstelling. De leerlingpopulatie van De Gondelier is hier een goede afspiegeling van. Er is sprake van diversiteit zowel op het gebied van sociale klasse als op het gebied van identiteit. De identiteit van de leerlingen is over het algemeen niet gebonden aan een bepaalde religie. Het openbare karakter van de school zorgt ervoor dat een ieder welkom is. Binnen de school zijn er veel leerlingen die te maken hebben met (v)chtscheidingsproblematiek. Tevens vindt een verschuiving plaats in de populatie naar kinderen met een grotere ondersteuningsbehoefte, waaronder NT2 leerlingen. In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht voor gedragsregulering (sociaal-emotionele ontwikkeling) - KWINK en routines/afspraken ("Regie in de school")
- Extra aandacht voor taalonderwijs (NT2)
- Extra aandacht voor culturele en kunstzinnige vorming (beeldend, muziek en culturele ontwikkeling van onze kinderen).
- Extra aandacht voor kinderen waarbij een verrijkingsaanbod passend is bij de onderwijsbehoeften (Levelwerk)

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	27,6	27-28	7,65	27,71 19/20 - 21/22	27-28 19/20 - 21/22
2021 / 2022	27,6	27-28	7,65		
2020 / 2021	27,83	27-28	7,56		

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

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in de nieuwbouwwijk Vathorst en kent een relatief jonge bevolking. Een kwart van de woningen is sociale huur. De ouderpopulatie is gemêleerd: ze komen uit diverse sociale klassen, waarbij de middelbaar en hoger opgeleiden een meerderheid vormen. Hun identiteit is divers maar over het algemeen niet gebonden aan een bepaalde religie. Ouders kiezen voor De Gondelier enerzijds bewust voor het Daltononderwijs, anderzijds omdat onze school neutraal staat tegenover geloofsovertuiging en levensbeschouwing. Onze ouders zijn kritisch en betrokken. De ouderparticipatie groeit: ouders zijn behulpzaam binnen het onderwijs (bijv. bij het lezen, een klankbordgroep en de

medezeggenschapsraad) of bij het begeleiden van uitstapjes of het verrichten van klussen.

Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend door een analyse van de CBS-gegevens. De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met:

- Een MBO-populatie (54%).
- De nieuwe instroom in de wijk verschilt licht van de zittende bevolking. De achterstandsscore in de onderbouw is dan ook lager dan die in de bovenbouw (zie de vorige paragraaf).
- De "nieuwe" ouders hebben een iets hoger opleidingsniveau (MBO-HBO).
- Een belangrijk kenmerk van de ouders is ook het relatief hoge percentage leerlingen met gescheiden ouders: 31%.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	NOG VERDER TE ONTWIKKELEN KANTEN VAN SCHOOL
Onderscheidend onderwijsconcept; Dalton	Ons Daltononderwijs blijvend verbeteren.
Daltonconcept sluit aan bij de 21ste eeuwse vaardigheden	Kritisch kijken naar bijdrage voor "Kwalitatief goed onderwijs" met een focus op het primaire proces.
Onderdeel van ABC-cluster met voor- en naschoolse opvang	Borging tijd voor creatieve vakken en techniek/ICT.
Het werken met vaste routines, regels en afspraken	In ontwikkeling op het gebied van ontdekkend en spelend leren bij groep 1 t/m 4.
Da Vinci Parttime voor meer- en hoogbegaafde kinderen in het gebouw + HB aanbod levelwerk	Architectuur van het gebouw.
Kwink-school	Doorontwikkeling op het gebied van effectief administreren.
Dalton gecertificeerde leerkrachten	Methode op dit moment veelal als uitgangspunt, leidraad of hulpmiddel.
Goede score op tevredenheidsmeting	Kansen om vakken meer te integreren.
Interne vakleerkracht bewegingsonderwijs	
Onderzoekend leren wordt gestimuleerd d.m.v. Blink Wereld	
Logopedie en Kind & motoriek (kinderfysiotherapie) in het gebouw	
Verbeterde communicatie d.m.v. 'Het kijkje in de klas', de nieuwsbrief en Parro	
Overleg teamleden in clusters (PLG)	
Samenwerking met ouders	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
De school staat in een groeiwijk	Door AVG communicatie lastiger
Borging 'Kwink'	Aflopende financiële geldstromen (subsidies)
Collegiale consultatie en intervisie	Werkdruk
Kindgesprekken	Lerarentekort
Lerende organisatie: leren van en met elkaar	Overheid en bestuur
Communicatie met ouders d.m.v. Parro	
In kaart brengen en inzetten kwaliteiten medewerkers	
Verdere invoering handelingsgericht werken (aansluiten op onderwijsbehoeften van leerlingen)	
Gemêleerde teamsamenstelling, van startend tot ervaren collega's	

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Onze school biedt sinds 2005 openbaar daltononderwijs aan kinderen van 4 t/m 12 jaar. Dit onderwijs wordt gegeven door ervaren en gecertificeerde leerkrachten. Aangezien het daltononderwijs geen systeem is maar 'a way of life', is het van belang dat wij elke dag flexibel zijn en kijken naar het kind en de situatie. Ons doel is om leerlingen, aan de hand van de kernwaarden van het daltononderwijs, een veilige plek te bieden om te ontwikkelen en te ontdekken.

Bij het opstellen van ons schoolplan voor de komende 4 schooljaren, geeft de directe beantwoording op de volgende vragen onze missie en visie duidelijk weer.

Waar staan we echt voor?

1. Daltononderwijs is voor ons:
 - Wij zijn zelfstandig
 - Wij reflecteren
 - Wij werken samen
2. Wij geven kwalitatief goed onderwijs*.
3. Bij ons op school voelt iedereen zich veilig (zie ook paragraaf 6.4).

Wat beloven we onze kinderen en ouders?

We beloven kwalitatief goed onderwijs, waarin we de kinderen zien. We werken vanuit een veilige leeromgeving, stimuleren eigenaarschap met hoge verwachtingen, werken vanuit een wederzijdse betrokkenheid met een open houding. Kortom: "Samen!"

Waar mag men ons op aanspreken?

1. Daltononderwijs
2. Open communicatie
3. Routines, regels en afspraken
4. Voorspelbaar handelen

Hoe kijken we naar kinderen en ouders?

Samenwerking met ouders, waarbij ouders de expert zijn over de thuissituatie, waar school de expert is over de schoolsituatie en vanuit die visie ouders en school samen het beste bereiken voor het kind. In samenwerking met ouders en kinderen nadenken over betrokkenheid.

Hoe willen we dat onze kinderen de school verlaten?

Met een goed gevulde rugzak vol met:

- Zelfvertrouwen
- Stevige kennisbasis
- Oprechte betrokkenheid
- Samenwerkingsvaardigheden
- Positief kritische houding (naar de maatschappij).

De unieke krachten van ODS De Gondelier:



3.2 Onze speerpunten

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de volgende grote speerpunten vastgesteld. Deze doelen kunt u ook terugvinden in het schoolplan op A3, zie bijlage.

Welke doelen willen we realiseren m.b.t. onderwijs/kinderen/ouders?

Op het gebied van "Onderwijs"

- Vaststellen van de "basis".
- Invulling van het rooster onder de loep nemen.
- Daltonontwikkeling: inplannen van de te volgen instructie, eigenaarschap en reflecteren.
- Verhogen van opbrengsten en kwaliteit van het onderwijs.
- Onderzoeken van spelend leren in de onderbouw.

Op het gebied van "Kinderen"

- De kinderen voelen zich veilig, gezien en gehoord.
- Daltonontwikkeling (zie hierboven)
- Meer structurele tijd in het rooster voor creatieve vakken, bewegingsonderwijs en techniek/ICT.

Op het gebied van "Ouders"

Als school willen wij de komende 4 jaar de opgebouwde ouderbetrokkenheid blijven onderhouden.

Welke doelen willen we realiseren m.b.t. medewerkers?

- Aantrekkelijke school worden/blijven voor (nieuwe) medewerkers waar iedereen zich veilig, gezien, gehoord en gewaardeerd voelt.

Welke doelen willen we realiseren m.b.t. maatschappij en omgeving?

- We willen dat onze kinderen meer in verbinding komen met en voorbereiden op de eigen actieve deelname aan de maatschappij. Als doel stellen we onszelf om in deze verbinding bewuste keuzes te maken en deze in te roosteren in het jaarrooster. Daarnaast willen we een goede samenwerking creëren/onderhouden met onze partners in de omgeving. Ook willen we onze kinderen begeleiden naar/adviseren over de beste mogelijke vervolgschool/stap.

3.3 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen) en leren

Elke dag dagen wij onze leerlingen uit zich te ontwikkelen aan de hand van de daltonprincipes: samenwerken, zelfstandigheid, vrijheid & verantwoordelijkheid, effectiviteit en reflectie. Principes die we als leerkrachten ook hanteren. Wij zoeken steeds de balans tussen het verwerven van kennis en het werken aan de persoonlijke ontwikkeling. Daarbij zijn er natuurlijk verschillen in de individuele ontwikkeling van kinderen. Een kind ontwikkelt zich het best wanneer kinderen, ouders en leerkrachten goed samenwerken en goed luisteren naar elkaar. Een goede gesprekscyclus en kindgesprekken helpen daarbij. Samenwerken staat op onze school dan ook centraal. Onderstaand worden de visies van de school met betrekking tot de verschillende gebieden verder geduid:

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 zijn, 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 zoveel (waar) mogelijk op maat geven
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig en samen laten werken

Visie op leren

Wij vinden het belangrijk dat de leerlingen de basisvaardigheden, zoals rekenen, taal en lezen, zo goed mogelijk verwerven. Een prikkelende instructie is hierbij de voorwaarde. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen de lesstof op een eigen manier verwerken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Voor kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur opgezet. Op school is er extra aandacht voor kinderen waarbij een verrijkingsaanbod passend is bij de onderwijsbehoeften (Levelwerk).

Visie 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze goed kunnen functioneren in de 21ste eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en –constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

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

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

Visie op identiteit

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

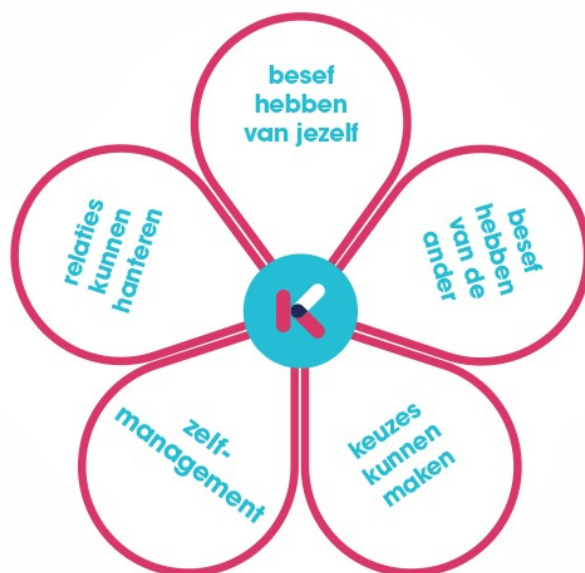
3.4 Onze visie op kwalitatief goed onderwijs

Op de Gondelier staan wij voor, beloven wij ouders en werken wij hard om kwalitatief goed onderwijs aan te bieden. Onze gestelde voorwaarden voor kwalitatief goed onderwijs zijn:

- Een veilige leeromgeving
- Het werken vanuit regels, routines en afspraken
- Een betrokken en enthousiast team
- Het geven van didactisch sterke lessen
- Aansluitend bij de onderwijsbehoeften van onze kinderen.

3.5 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling - we ontdekken en ontplooien talenten

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Daarnaast maken we, om het bovenstaande goed te ontwikkelen, vanaf het schooljaar 2019-2020 gebruik van een nieuwe methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, namelijk Kwink. Onder het kopje 'pedagogisch handelen' wordt verder ingegaan op de aandachtspunten van de school, ook met betrekking tot de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen.



In het schoolplan vindt u regelmatig beoordelingen. Dit is gebaseerd op een 4 puntenschaal (1-4).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	3

3.6 Burgerschap

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. Op onze school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef voor de samenleving meegeven. Dit past bij de ambitie m.b.t. Wereldwijsheid, die wij hebben opgesteld vanuit de aandachtsvenster van Meerking: *Onze school laat leerlingen kennis maken met hun leefomgeving en de diversiteit hierin. Hierdoor ontwikkelen de leerlingen kennis en vaardigheden die nodig zijn om met elkaar te leren.*

Onze methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling staat regelmatig stil bij burgerschap. Zo leren kinderen onder andere diverse vaardigheden om volwaardig mee te kunnen doen aan onze samenleving. Daarnaast leren kinderen dat ze zelf een rol spelen in het vormgeven van onze samenleving. Zo wordt er onder andere aandacht besteed aan het ontwikkelen van kennis, identiteit en moraliteit en wordt er stilgestaan bij de kracht van diversiteit en de waarde van een democratie.

3.7 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod, waarbij we gebruik maken van eigentijdse methodes. Deze methodes worden waar nodig aangevuld met extra stof. Wij zorgen ervoor dat ons aanbod dekkend is voor de kerndoelen en referentieniveaus van taal en rekenen. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methodegebonden en methode-onafhankelijke (Cito) toetsen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Aandachtspunten voor de school hebben betrekking op het 'extra leerstofaanbod', waarbij te denken valt aan NT2-leerlingen en meer- en hoogbegaafde kinderen. Door hier gedegen keuzes in te maken kan de school nog beter aansluiten bij het niveau van de kinderen. Levelwerk zetten wij in voor kinderen die werken op de 2e leerlijn.

Beoordeling

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

Actiepunt	Prioriteit
De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen	hoog

3.8 vakken, methoden en toetsinstrumenten (incl ICT)

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

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen 2023-2027
Taal	Kleuteruniversiteit	Cito (1/2) Beginnende geletterdheid (1/2)	
		Leerlijnen jonge kind (groep 1/2) (volginstrument)	
	Veilig Leren Lezen versie Kim	Methodegebonden toetsen (groep 3)	X
	Taal Actief	Methodegebonden toetsen Cito-toetsen Taalverzorging (5 t/m 8) Leerling in beeld	

		Cito-toetsen DMT groep 3 t/m 8	
		Doorstroomtoets (groep 8)	
Technisch lezen	Veilig leren lezen versie Kim	Methodegebonden toetsen (groep 3) Cito DMT (3 t/m 8)	
	Station Zuid	Groep 4-8 Cito DMT Cito AVI	X
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie (dit is geen toetsinstrument)	
Begrijpend lezen	Grip op lezen	Methodegebonden toetsen	X
		Cito-toetsen Leerling in beeld - Begrijpend lezen (vanaf eind groep 3)	
		Doorstroomtoets	
Spelling	Taal actief	Methodegebonden toetsen Onderdeel CITO Leerling in beeld - Taalverzorging	
		Doorstroomtoets	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Stepping stones junior	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Kleuteruniversiteit Met sprongen vooruit		
	Pluspunt 4	Methodegebonden toetsen groep 3-8	
		Cito-toetsen Leerling in beeld - Rekenen en Wiskunde	
		Doorstroomtoets	
Wereldoriëntatie	Blink Wereld	Methodegebonden toetsen	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kwink		
Verkeer	Let's go!	Methodegebonden toetsen Verkeersexamen	
Tekenen	Diverse methodes		
Handvaardigheid	Diverse methodes		
Muziek	Diverse methodes		
Drama	Diverse methodes		
Bewegingsonderwijs	Vakdidactiek		

3.9 Taalleesonderwijs

Het taal- en leesonderwijs krijgt bij ons op De Gondelier veel aandacht in ons curriculum.

Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden proberen wij zo vroeg

mogelijk te signaleren, door goed samen te werken met onze peuterspeelzalen. Op basis van deze informatie kunnen we op onze school direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Leerlingen die uitvallen bij het taal- en leesonderwijs, bieden wij een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren). Daarnaast bieden wij leerlingen met een technisch leesachterstand hulp door middel van het computerprogramma BOUW. Dit programma probeert er mede voor te zorgen dat taal- en leesproblemen zoveel mogelijk voorkomen en/of teruggedrongen worden.

De school kent steeds meer NT2-leerlingen. Wij merken op dat deze leerlingen moeite hebben met woordenschat. Onze eigen methodes komen hier nog onvoldoende aan tegemoet. Het is een aandachtspunt van de school om te werken aan een structurele oplossing.

Als school hebben wij een werkgroep taal/lezen, waarbij onze taalspecialist als coördinator de ontwikkelingen binnen en buiten de school op het gebied van taal/lezen goed in de gaten houdt en waar nodig het MT adviseert.

3.10 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak, omdat we dagelijks ermee te maken hebben en krijgen in de toekomst. Hierbij valt te denken aan een bezoek van de supermarkt (uitrekenen/controleren wat de boodschappen kosten) of later bij bijvoorbeeld het leren omgaan met geld (wat heb ik, wat kost iets en wat kies ik om te kopen). Het weekrooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en het automatiseren van het geleerde. We werken vanaf groep 3 met de nieuwste versie van de rekenmethode Pluspunt. Hierbij werken wij met de versie basis papier, met een digitale extra verrijking of adaptieve herhaling. Dit houdt in dat alle groepen de leerlingen de instructie en eerste verwerking op papier maken en vervolgens digitaal adaptief verder kunnen inoefenen van het geleerde (vanaf groep 5). De instructies van nieuwe leerstof worden gegeven aan de hand van het EDI (expliciete directe instructie model).

Onze rekenspecialist volgt de rekenontwikkeling binnen de school. Zij voorziet de leerkrachten, middels collegiale consultatie, van feedback op een rekenles. De rekenspecialist volgt naast de ontwikkelingen van school, ook de ontwikkelingen van de methode en in het land en bespreekt deze met het MT.

Daarnaast maken wij in de groepen 3 t/m 8 gebruik van Bareka en Rekensprint. Deze online software brengt middels een muurtje de basisvaardigheden per kind in kaart. Middels de online software van Rekensprint, wordt hier op niveau en onderwijsbehoefte verder mee geoefend op maat. In groep 1/2 worden de rekenlessen ondersteund en verrijkt met (spel)materialen van de methode "Met sprongen vooruit".

We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat het getalbegrip soms wat achterblijft. Deze combinatie kan zorgen voor problemen op het rekengebied. Daarom richten wij ons op het automatiseren van kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen) en op het betekenis geven aan getallen (wat betekent die keersom nu eigenlijk?). Door als leerkracht tijdens de les te observeren, kan de beginsituatie (voor een volgende les), maar ook de ontwikkeling goed gevolgd worden. We gebruiken de toetsen van de methode en de Cito-toetsen Leerling in beeld om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. Daarnaast zorgt de digitale methode ervoor dat leerlingen op hun eigen niveau opdrachten kunnen maken (vanaf groep 5).

3.11 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen kunnen 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.

Op school maken wij voor het bovenstaande o.a. gebruik van de methode Blink Wereld geïntegreerd, waarbij de vakken geschiedenis, aardrijkskunde, natuur en techniek in samenhang worden aangeboden. Door middel van thema's worden de leerlingen uitgedaagd om op een ontdekkende en onderzoekende manier aan hun eigen onderzoeksvraag te werken. Er wordt gewerkt met een onderzoekscyclus (zie afbeelding), welke bestaat uit acht stappen die in elke les of thema gedeeltelijk of helemaal worden gevolgd. Per onderdeel van het onderzoekende proces komen ook één of meerdere 21e eeuwse vaardigheden aan bod.



3.12 Kunstzinnige vorming

Het besef dat kunstonderwijs noodzakelijk is voor de ontwikkeling van leerlingen neemt toe. De kunstvakken doen een ander beroep op de hersenen dan rekenen en aardrijkskunde bijvoorbeeld. Het is goed om leerlingen te laten ontdekken, onderzoeken en laten ervaren hoe je tot succes kunt komen met je eigen ideeën en vondsten. Kunstvakken stimuleren de creativiteit van de leerling en laten de leerling bewust kijken en reflecteren.

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 vinden wij 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.

De Gondelier werkt samen met NEOS. Zij stellen maatwerkgerichte en cultuureducatieve activiteiten en programma's op. Deze sluiten aan bij het onderwijscurriculum, thema's binnen de school, het schoolconcept en het schoolprofiel. Wij geven ieder schooljaar aan welke thema's er binnen de school aan bod komen en welke wensen wij hebben met betrekking tot o.a. de projecten en de planning.

Op onze school hebben wij een ICC coördinator die hier mede verantwoordelijk voor is en samen met NEOS zorgt voor een verrijkend aanbod.

3.13 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, want opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. Op onze school hebben wij een vakdocent bewegingsonderwijs in dienst. Alle groepen hebben 2 keer per week een gymles van 45 minuten.

3.14 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek.

Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Techniek is opgenomen in ons onderwijs m.b.t. wereldoriëntatie. Middels Blink wordt er met regelmaat aandacht besteedt aan wetenschap en techniek. Daarnaast dienen leerlingen elk thema ergens onderzoek naar te doen.

3.15 Digitale geletterdheid

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij. Wij besteden op onze school aandacht aan onder andere: ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informatievaardigheden. Wij vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën.

3.16 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Op dit moment krijgen alle kinderen (al vanaf groep 1) Engels. We maken hierbij gebruik van de methode Stepping Stones Junior.

3.17 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we het vijf gelijke dagen model, waarbij de kinderen elke dag van 08.15 uur tot 13.45 uur naar school gaan. De school gaat iedere dag om 08.05 uur open.

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden (een van de Daltonpeilers), omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. De leerkrachten werken vanuit een **weekplanning** en een **instructieplanner**. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	3,2

3.18 Pedagogisch handelen

Onze leerkrachten hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: veilig, gezien, gehoord en gewaardeerd.

Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leerkracht, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

Zoals eerder vermeld zijn wij het schooljaar 2019-2020 gestart met een nieuwe methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, namelijk Kwink. Deze methode biedt tevens handvatten om met elkaar te zorgen voor een veilig en gestructureerd klimaat voor kinderen, waarin onder andere gezamenlijk afspraken worden gemaakt. Op onze school hebben wij een Kwink-specialist die de ontwikkelingen van school nauw in de gaten houdt, onder andere door structurele collegiale consultatie.

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). Daarnaast wordt de standaard Pedagogisch-didactisch handelen (OP-3) één keer per twee jaar beoordeeld met behulp van WMK-PO via de tweejaarlijkse meting van het waarderingskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs). Daarnaast monitoren de leerkrachten met Cito Leerling in beeld vanaf schooljaar 2023-2024 het sociaal functioneren van groep 3 t/m 8 en wordt er in groep 5 t/m 8 onder de kinderen ook een vragenlijst afgenomen.

3.19 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leerkrachten de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Deze onderwijsbehoeften zijn terug te vinden in ons leerlingvolgsysteem. We zijn ons als school aan het ontwikkelen om op basis van deze onderwijsbehoeften steeds beter te zorgen voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs. Op die manier proberen we te zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als bij de drie verschillende niveaugroepen. De instructie wordt gegeven aan de hand van het Expliciete Directe Instructie (EDI) model. De leerkrachten werken met een instructieplanner, waardoor de differentiatie in verschillende niveaugroepen gepland en gestructureerd wordt.

Beoordeling

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

3.20 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze daltonschool leren kinderen op basis van de uitgangspunten: samenwerken, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, effectiviteit en reflectie. Kinderen doen zelfstandig en al samenwerkend kennis en ervaring op. Verantwoordelijkheid en zelfkennis zijn noodzakelijk om eigen keuzes te kunnen maken en eigen wegen te vinden. Reflectie is nodig om de gemaakte keuzes te verantwoorden en zo nodig aan te passen. De basisvoorwaarden voor deze manier van leren zijn dat kinderen geholpen worden om verantwoordelijkheid en zelfkennis te ontwikkelen, dat zij stevige basiskennis aangeboden krijgen, dat kinderen continu worden uitgedaagd en geïnspireerd en in situaties worden geplaatst waarin zij worden geprikkeld en er ervaringen worden opgedaan. Van de leerlingen verwachten wij dat zij aan het eind van de basisschoolperiode om kunnen gaan met verantwoordelijkheid en dat zij initiatief nemen in wat en hoe zij willen leren.

3.21 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Een goed klassenmanagement is van groot belang, aangezien dit ervoor zorgt dat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Een goed klassenmanagement binnen een daltonschool vraagt andere dingen van de leerkracht dan in het reguliere onderwijs. Daarom is het verstevigen van het klassenmanagement binnen de principes van het daltononderwijs ook één van onze speerpunten. Het is van belang dat het daltononderwijs en het daarbij behorende klassenmanagement meer als één punt wordt gezien, in plaats van losse elementen. Het werken aan een doorgaande lijn binnen ons daltononderwijs is altijd in ontwikkeling, aangezien we er van overtuigd zijn dat het altijd beter kan. Door onze daltonontwikkeling te koppelen aan het verstevigen van het klassenmanagement willen wij proberen het onderwijs nog beter te organiseren voor onze kinderen.

3.22 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leerkrachten zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS Cito leerling in beeld en ParnasSys (cognitieve 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. De school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt. Uit het SOP blijkt dat de school nog een aantal ontwikkelpunten kent, welke deels overeenkomen met de speerpunten in dit schoolplan.

We volgen de ontwikkeling van kinderen voortdurend (leerkracht), dit wordt ondersteund door de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen) met het team. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021] (OP2)	3

Actiepunt	Prioriteit
De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een individuele leerling niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen	hoog
De school heeft in het ondersteuningsprofiel vastgelegd wat zij verstaat onder extra ondersteuning	hoog
De school legt in het ontwikkelingsperspectief vast hoe zij het onderwijs afstemt op de behoefte van de leerling, en beschrijft informatie over de begeleiding, de uitstroom en de belemmerende en bevorderende factoren	hoog

3.23 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leerkracht (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de intern begeleider, de ouders en het kind betrokken.

3.24 Afstemming (differentiatie)

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod zoveel mogelijk af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW). De leerkrachten stemmen hun instructie, het aanbod, de doelen en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, zal de school voortdurend gaan monitoren of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep of het individuele kind.

3.25 Talentontwikkeling

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

3.26 Bijdragen aan gelijke kansen

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

3.27 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. Het samenwerkingsverband (SWV) De Eem ondersteunt de school waar mogelijk in het realiseren van passend onderwijs voor leerlingen. Het doel is dat het accent steeds meer komt te liggen op het preventief inschakelen van ondersteuning. Daarbij zijn eigenaarschap en het kennen van de grenzen van de school belangrijke aspecten. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie website) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

3.28 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we handelingsgericht. Middels opgestelde kwaliteitskaarten analyseren wij de behaalde scores op de Cito-toetsen. We hebben als school ambities vastgesteld die wij graag, zowel groeps- als schoolbreed, willen behalen. Twee keer per jaar evalueren we met het team of onze ambities al dan niet zijn behaald. Zijn de ambities behaald, dan is de vraag: Wat hebben we gedaan dat het is gelukt en wat moeten we dus vooral vasthouden? Zijn de ambities nog niet behaald, dan is de vraag: Hoe kunnen we ons handelen aanpassen om een volgende keer onze ambitie wel te behalen? Er worden vervolgens een aantal interventies afgesproken om als school steeds verder te ontwikkelen. De schoolleiding en de IB-er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leerkracht lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leerkrachten worden waar mogelijk ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

3.29 Resultaten

We proberen zo hoog mogelijke opbrengsten na te streven m.b.t. met name taal, rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de kinderen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys) en Cito Leerling in beeld. We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen.

Als school scoorden wij afgelopen schooljaar (2022-2023) boven het landelijk gemiddelde op de eindtoets. In gesprek met het VO krijgen wij terug dat wij onze kinderen een passend advies geven en dat de kinderen goed ontwikkeld zijn op het gebied van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1)	3

3.30 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Onze school maakt zowel gebruik van methodetoetsen als van Cito Leerling in beeld toetsen. De methodetoetsen toetsen de kennis op de doelen van de kinderen op korte termijn en de Cito-toetsen toetsen de vaardigheid. Alle resultaten van de methodetoetsen worden ingevoerd in het leerlingvolgsysteem (ParnasSys). De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden tijdens middels oudergesprekken op de hoogte gebracht van de resultaten. In groep 8 maken alle leerlingen sinds 2023-2024 de Doorstroomtoets. Ouders krijgen in dat jaar ook een definitief VO-advies voor hun kind.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	4

4 Strategisch beleid

4.1 Strategisch beleid

Strategisch beleidsplan 2023-2027 "open je wereld"

Bij Meerkring ontmoeten we elkaar om te ontdekken, te ontwikkelen en onszelf en onze werelden te openen. Als leerling, onderwijsprofessional en ouder werken we samen op basis van vertrouwen en verantwoordelijkheid aan het beste onderwijs. Als collega's werken we samen om ontwikkeling en ontplooiing te stimuleren, bij kinderen en bij elkaar.

Naast onze basisdoelen, die we stevig verankeren in alles wat we doen, hebben we ook ambities. Ambities die ons richting geven in waar wij als collectief van unieke scholen voor willen staan en naar toe willen werken. Samen met leerlingen, medewerkers, ouders, directeuren en onze partners hebben we onze ideeën en dromen gedeeld. We hebben gekeken wat ons energie geeft en wat we nodig vinden om de toekomst samen tegemoet te treden. Een mooi proces waarin beelden, gevoelens en ervaringen met elkaar gedeeld zijn.

Scholen voor het leven betekent voor ons dat we zicht hebben op de volgende stap, kunnen aansluiten bij de vorige én verder de toekomst in durven kijken. Dat maakt dat we ons verantwoordelijk voelen voor het geheel en daar actief in participeren. Daarmee investeren we in de burgers van de toekomst. Het strategisch beleidsplan is de basis waarop de scholen hun schoolplannen voor de komende jaren opstellen, waarna ze de doelen concretiseren in hun jaarplannen. Openbaar onderwijs, waarin gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting het uitgangspunt is, dat is waar wij voor gaan en staan. Dat betekent dat we eigen-wijs en wereldwijs willen zijn én gewoon goed onderwijs willen geven. Die opdracht, die nemen wij zeer serieus.

Onze school is in verbinding met leerlingen, medewerkers, ouders en samenwerkingspartners in de wijk. We werken hierbij vanuit vertrouwen, verantwoordelijkheid en vrijheid. We zijn open en helder over wat we willen bereiken en geven ruimte voor eigen invulling door persoonlijk leiderschap en talentontwikkeling te stimuleren. Met elkaar werken we gericht aan gemeenschappelijke ambities en we zoeken actief samenwerking met leerlingen, medewerkers, ouders en samenwerkingspartners. We staan open voor nieuwe ontwikkelingen en denken in mogelijkheden. Onze doelen en ambities zijn geen eindpunt maar een richting. Ze zijn onderhevig aan veranderingen in het leven.

Onze basisdoelen

Onze strategie om de basis op orde te hebben en te houden

Onze leerlingen voorzien van goed onderwijs, dat is ons belangrijkste doel. Om dat te kunnen doen, moeten we blijven werken aan een solide basis. Onze basisdoelen scherp in het vizier houden helpt ons hierbij. Aan deze doelen werken wij vanzelfsprekend, iedere dag. Zij dragen bij aan goed onderwijs en de toekomstbestendigheid van onze organisatie.

Onze ambities

Onze strategie om onze dromen waar te maken en de toekomst vol vertrouwen tegemoet te treden

Onze ambities geven ons richting op weg naar die stap extra die wij voor het onderwijs willen zetten. Aan deze ambities werken we bewust en met aandacht, samen met leerlingen, medewerkers, ouders en onze partners. Onze ambities zijn typisch Meerkring en maken ons onderscheidend in verbinding met de wereld om ons heen. Zij passen bij de kernwaarden van het openbaar onderwijs: gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting. Kernwaarden die we bij Meerkring bijzonder (en) belangrijk vinden.

Domein	Actiepunten beleidsplan 2023 t/m 2026	Prioriteit
Basisdoel 1. We geven goed onderwijs.	1.2.3 De school ontwikkelt een beschrijving van het aanbod op wereldburgerschap.	gemiddeld
Basisdoel 1. We geven goed onderwijs.	1.3.1 De school heeft onderwijskundige doelstellingen helder geformuleerd en inzichtelijk, ondersteunend en richtinggevend voor medewerkers	hoog
Basisdoel 1. We geven goed onderwijs.	1.2.4 De school heeft de beschreven leerlijn digitale geletterdheid geïmplementeerd.	gemiddeld
Basisdoel 1. We geven goed onderwijs.	1.1.1 De school zorgt dat leerlingen kunnen werken aan sociale weerbaarheid en wendbaarheid	hoog
Basisdoel 2. We werken samen in een professionele cultuur	2.1.1 De school investeert in ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers	hoog
Basisdoel 2. We werken samen in een professionele cultuur	2.6.1 De school werkt naar een optimale vorm van ouderbetrokkenheid	hoog
Basisdoel 2. We werken samen in een professionele cultuur	2.8.1 De school is actief in partnerparticipatie om kennis en expertise de school in te brengen	hoog
Basisdoel 2. We werken samen in een professionele cultuur	2.4.2 De school verwacht van alle medewerkers een open en professionele houding	hoog
Basisdoel 2. We werken samen in een professionele cultuur	2.7.1 De school heeft een leerlingraad en betreft hen actief bij het onderwijsproces	hoog
Basisdoel 3. We hebben aantrekkelijke scholen	3.2.1 De school heeft een veilig schoolklimaat met een actueel veiligheidsplan	hoog
Basisdoel 4. We hebben de basis op orde	4.1.1 De school zorgt dat systemen en processen zodanig zijn ingericht dat zij de onderwijspraktijk zo optimaal mogelijk ondersteunen en de administratieve last verminderen	hoog
Basisdoel 4. We hebben de basis op orde	4.3.1 De school werkt planmatig en doorloopt de planning- en control cyclus systematisch	hoog
Ambitie 1. We zijn eigenwijs	Ambitie 1.5.1 De school toont initiatief bij en neemt verantwoordelijk in wijkgebonden ontwikkelingen en activiteiten	hoog
Ambitie 2. We zijn wereldwijd	Ambitie 2.5.1 De school stimuleert ontmoeting tussen leerlingen, medewerkers, ouders en partners in de wijk	hoog
Ambitie 3. We ontdekken en ontplooiën talenten	Ambitie 3.3.1 De school geeft leerlingen en medewerkers inzicht in hun talenten en hoe zij deze verder kunnen ontwikkelen	hoog
Ambitie 1. We zijn eigenwijs	Ambitie 1.4.1 De school investeert in de ontwikkeling van medewerkers en leerlingen vanuit de visie op een leven lang leren	hoog

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

De doelstelling 'geven van goed onderwijs' staat bij Stichting Meerkring als paal boven water. In het Strategisch Beleidsplan wordt dit helder uiteengezet. Dit centrale doel kan uitsluitend worden gerealiseerd door in te zetten op goed werkgeverschap. Goede voorwaarden, passend leiderschap, plezier in het werk, een gevoel van welbevinden en mogelijkheden voor ontwikkeling voor alle medewerkers, zijn daarbij cruciaal. Dit zijn verschillende HRM-beleidsonderdelen die samenkomen in de 'gesprekkencyclus'.

Een gesprekkencyclus is een formeel afgesproken structuur van (inhoudelijk) verschillende typen gesprekken en/of interventies die over een gegeven tijd plaatsvinden tussen de medewerker en de werkgever (in de persoon van de leidinggevende) en die (kunnen) gaan over: ontwikkeling, werkuitvoering, inzet van talenten en competenties, mate van welbevinden, loopbaanperspectief, opleidingen enzovoorts. Kortom al die zaken die kwantitatief, maar met name ook kwalitatief laten zien hoe de medewerker zich in het werk uitdrukt.

Meerkring heeft om deze reden ingezet op de gesprekkencyclus volgens "het huis van werkvermogen".



Iedereen heeft zijn of haar eigen en unieke 'huis van werkvermogen'. Het dak van het Huis van Werkvermogen symboliseert het algehele werkvermogen, het is de optelsom van de etages eronder. Dit dak steunt op vier etages met elk een aantal kamers. Is een etage om wat voor reden dan ook aan renovatie toe of zijn er problemen, dan beïnvloedt dit het werkvermogen. Hierdoor wordt goed zichtbaar hoe alles met alles samenhangt en dat werkvermogen een integrale blik -en dus ook aanpak- vergt. De onderste drie(!) etages hebben op de eerste plaats de aandacht, regie en verantwoordelijkheid van de medewerker. Hier gaat het om zaken die men zelf op orde moet houden om het werk goed te kunnen blijven doen en volgt daarmee het principe van volwassen arbeidsverhoudingen. Medewerkers voeren hier zelf de regie en maken eigen keuzes. Denk daarbij aan een goede fysieke en mentale gezondheid, aan het volgen van opleidingen om hun functie te kunnen uitvoeren, maar ook aan houdingsaspecten zoals professionaliteit en respect. De bovenste etage gaat over het werk zelf. Welke taken moeten worden uitgevoerd en onder welke omstandigheden. Hoe is de werkdruk, de sfeer op de werkvloer en is er een goede balans tussen taakeisen en de energiebronnen (bv. waardering in het werk, invloed, samenwerking, ontwikkelingsmogelijkheden). De uitdaging is om steeds opnieuw te werken aan de balans tussen de drie onderste etages en de bovenste etage. Het huis is immers geen statisch geheel. Er is altijd wel iets in beweging. Dat is een vast gegeven in vrijwel ieders leven. Een goede balans stelt medewerkers in staat om hun werk naar vermogen te doen. De verantwoordelijkheid om de balans te vinden ligt bij medewerker én werkgever/leidinggevende. Werken aan het werkvermogen doe je samen. De trap symboliseert de verbinding met de buitenwereld, zoals familie, vrienden, maatschappij en sociale omgeving. Dit is in de instructies opgenomen als 'context'.

Werkvermogen wordt bepaald door de balans tussen individuele kenmerken (vitaliteit, vaardigheden, drijfveren & energie) en de eisen die aan het werk worden gesteld. Zijn deze goed op elkaar afgestemd, dan spreken we van een goed werkvermogen.

Dat evenwicht kan in de loop van de tijd veranderen. Het is dus belangrijk om regelmatig stil te staan bij het de status van het actuele werkvermogen. Dit wordt geborgd door het in te zetten als gesprekkencyclus, waardoor alles met elkaar samenvalt en ontwikkeling en groei blijvend de aandacht krijgen.

Meerkring heeft een aantal andere HRM-beleidsonderwerpen die eveneens hoog op de agenda staan. Het streven is om de samenhang tussen al die onderdelen goed te gaan borgen. Denk daarbij aan:

- Gedachtengoed van Positieve Gezondheid.
- Ontwikkeling van (persoonlijk) leiderschap.
- Binden en boeien van medewerkers.
- Inzetten op talent.
- Een breder loopbaanperspectief bieden.
- Aantrekkelijk werkgeverschap.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde, bekwame en bevlogen leerkrachten. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leerkrachten zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. Hoe vitaliteit en bevlogenheid verder ontwikkeld kan worden is daarnaast een belangrijk onderdeel van de gesprekkencyclus.

De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister. Alle betrokkenen werken met een bekwaamheidsdossier.

5.3 Schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school. De schoolleiding houdt zich bezig met het in goede banen leiden van de communicatie met belanghebbenden en met het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. Daarnaast vindt de schoolleiding onderwijskundig leiderschap van groot belang. Hiervoor werkt de directeur nauw samen met de intern begeleider. Ook werkt de schoolleiding nauw samen met de managementondersteuner. Het MT bestaande uit: de directeur, de IB'er en de managementondersteuner.

5.4 Beroepshouding

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

Een leerkracht op de Gondelier...

- voldoet aan de SBL competenties
- is Dalton gecertificeerd of bereid dit te volgen
- is een teamplayer en voelt zich verantwoordelijk voor de gehele school
- is flexibel, kan goed plannen en deelt zijn/haar uren efficiënt in binnen de 45% opslag in de jaartaak
- investeert in de kwaliteit en de speerpunten van de school en onderschrijft de noodzaak tot bouwen
- zoekt de positieve samenwerking en communicatie met kinderen, ouders en collega's
- is zich bewust dat Da Vinci PT een deel van de school is en welke consequenties dit heeft
- is zich bewust dat de Gondelier een opleidingsschool is en welke consequenties dit heeft
- maar bovenal....: is bevlogen en straalt passie en enthousiasme uit

5.5 Professionele cultuur

Wij streven ernaar om de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie met een professionele cultuur. Typierend voor onze school is dat wij werken met professionele leergemeenschappen. Deze professionele leergemeenschappen bieden de kans om met, maar ook van elkaar te leren. Dit leren met en van elkaar vraagt om verdere ontwikkeling, vandaar dat dit één van onze speerpunten is voor dit schoolplan. Daarnaast borgen de PLG's dat leerkrachten een actieve bijdragen leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Leerkrachten participeren tevens in werkgroepen. Deze werkgroepen geven gestalte aan de realisatie van de actiepunten, zoals deze zijn opgenomen in het school- en jaarplan.

Meerkring

Meerkringscholen staan bekend als ontwikkelings- en talentgerichte scholen voor leerlingen én medewerkers.

Meerkringbreed ligt de focus op:

- (Talent)ontwikkeling van leerlingen en medewerkers
- Vitaliteit
- Persoonlijk leiderschap en waardierend coachen

Dit doen we onder andere door:

- Het stimuleren van (talent)ontwikkeling en opleiding
- Het creëren van (loopbaan)kansen
- In te zetten op een actuele, passende wervingsstrategie en het ontdekken van talenten
- Het versterken van de relatie tussen opleiding en onderwijspraktijk

5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de HU Utrecht-Amersfoort en het MBO de gelegenheid om ervaring op te doen. Als school zijn wij een opleidingsschool, waar 4 leerkrachten zich in 2023-2024 scholen tot schoolopleider. Onze schoolopleiders zijn verantwoordelijk voor alles rondom de stagiaires, maar ook zetten zij zich in om nieuwe en startende leerkrachten te begeleiden naar een veilige, vertrouwde en goed "gelande" plek binnen ons team. Komende jaren willen we als school groeien in het begeleiden van startende/nieuwe leerkrachten. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school.

Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil (kan) begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de Pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de schoolopleider en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel.

5.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Daarnaast is er een competentieset die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. Sollicitanten ontvangen de voor hen van toepassing zijnde competenties. De selectie vindt plaats middels een geschiktheidsonderzoek en het geven van een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criteriumgericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. In deze tijd zijn we natuurlijk erg blij wanneer we reacties binnenkrijgen op mogelijke vacatures.

5.8 Introductie en begeleiding

Leerkrachten binnen drie jaar na diplomering en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie.

Komende jaren willen we als school groeien in het begeleiden van startende/nieuwe leerkrachten. Wij zullen actiever mentoren/maatjes of een coach moeten koppelen aan nieuwe leerkrachten. De mentor/coach voert dan het introductiebeleid uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competentieset. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school.

Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset), en dan

met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'.

De schoolopleiders hebben hierin een belangrijke rol.

5.9 Taakbeleid

Vanaf 1 augustus 2019 hanteren wij het 'Werkverdelingsplan' uit de CAO PO 2018. Voor de inzet van de medewerker is het werkverdelingsplan het uitgangspunt.

In het werkverdelingsplan worden ten minste geregeld:

- De verdeling van de te geven lessen en groepen over de individuele teamleden;
- De verhouding tussen lesgevende taken en overige taken;
- De tijd die leraren nodig hebben voor het voor- en nawerk van de lessen;
- De tijd die onderwijsondersteunend personeel nodig heeft voor het werk binnen en buiten de klas;
- Welke taken worden uitgevoerd en de tijd en verdeling daarvan binnen de gestelde kaders zoals bedoeld in lid 1;
- De momenten waarop er op school door werknemers pauze wordt genomen;
- De momenten waarop het team vindt dat werknemers aanwezig moeten zijn op school;
- De besteding van de werkdrukmiddelen.

De schoolleiding bespreekt met elke medewerker direct na de zomervakantie de inzet van de medewerker in het volgende schooljaar (NJT, normjaartaak). De werkzaamheden en werkdagen van de werknemer in het volgende schooljaar worden vastgesteld. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Met de individuele werknemer worden verder afspraken gemaakt over professionalisering en de inzet van uren voor duurzame inzetbaarheid. Alles wordt vastgelegd in een Normjaartaak.

5.10 Collegiale consultatie

We maken voor collegiale consultatie gebruik van Iris Connect en fysieke klassenbezoeken. Iris Connect is een digitaal systeem die de les opneemt en in een veilige omgeving plaats waar deze teruggekeken kan worden. Op dit moment filmt elke collega jaarlijks meerdere lessen die bijvoorbeeld met een rekenspecialist of een Kwinkspecialist worden besproken; om te kijken naar wat gaat er goed en waar liggen nog kansen. De reken en Kwinkspecialist voorzien de directie, na afloop van een ronde collegiale consultatie, van een schoolbeeld wat zij hebben opgedaan met eventuele geadviseerde actiepunten school of clusterbreed.

5.11 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek kan de ICALTkijkwijzer worden gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een (kort) reflectief gesprek waar eventueel nieuwe afspraken worden gemaakt. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken, welke van kortere duur zijn en frequent worden gedaan door IB en directie om zicht te blijven houden van de ontwikkeling van elke klas/leerling.

5.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer neemt deel aan de gesprekkencyclus. Een onderdeel van deze cyclus is het persoonlijk ontwikkelplan. Het uitgangspunt van deze cyclus is het Huis van werkvermogen. Hierbij gaan wij uit van drie aspecten:

- Fysieke, mentale, sociale en emotionele energie = vitaliteit
- Kennis en (reflectie)vaardigheden = talent en ontwikkeling

- Arbeidsmotivatie = persoonlijke drijfveren

Zorgen dat medewerkers deze aspecten op peil houden en verder ontwikkelen draagt bij aan de wendbaarheid en weerbaarheid in de organisatie en op de arbeidsmarkt.

5.13 Bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leerkrachten zelf en zijn daarnaast ook zichtbaar voor de schoolleiding. De directie zorgt ervoor, dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- Gescoorde competentielijstjes
- Persoonlijke ontwikkelplannen
- Persoonlijke actieplannen
- Gespreksverslagen (Functioneringsgesprekken)
- Gespreksverslagen (Beoordelingsgesprekken)
- Verslagen van feedbackgesprekken (bv volgend op een klassenbezoek)
- Overzicht van de gemaakte afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

5.14 Intervisie

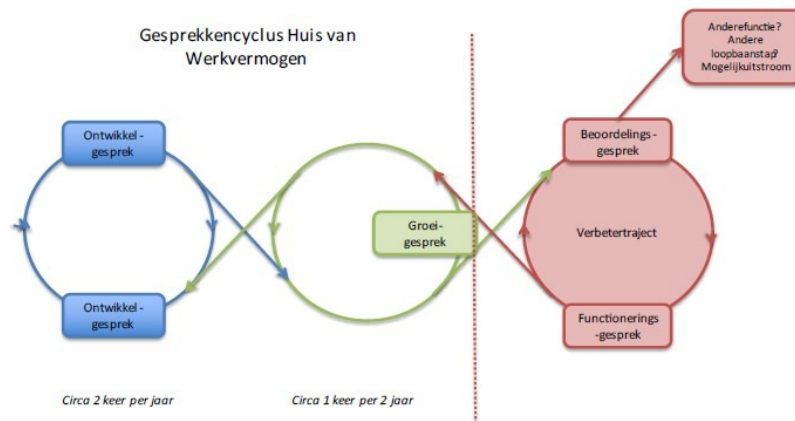
De leraren participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. In de bijeenkomsten van de PLG staat intervisie standaard op de agenda. De PLG-groepen zijn samengesteld in clusters (1/2, 3/4, 5/6 en 7/8). Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt, de scores van zelfbeoordelingen (zelfevaluaties), intervisie, het persoonlijk ontwikkelplan en meer persoonlijke leerpunten. De schoolthema's hangen samen met de actiepunten van de school.

5.15 Gesprekkencyclus

De 'ideale' gesprekkencyclus staat of valt bij de kwaliteit van de uitvoering en de wijze waarop betrokkenen hiermee omgaan, alsmede bij het (persoonlijk) leiderschap en de cultuur binnen een organisatie. Het is belangrijk om dit aan het begin van dit beleidsstuk te noemen, omdat instrumenten & beleid op zichzelf niet het verschil maken. De mensen die er invulling aan geven doen dat wel. Daarbij maakt het een groot verschil wanneer de gesprekkencyclus zoveel mogelijk naadloos aansluit op andere HRM-beleidsonderwerpen. Daarmee wordt de gesprekkencyclus als het ware een logisch onderdeel van het geheel: het is het 'cement' tussen de verschillende onderdelen. Men gaat er het nut van in zien. Of, beter nog, het wordt duidelijk welke toegevoegde waarde het heeft voor zowel medewerker als leidinggevende en om die reden geeft men er graag invulling aan.

Reglement HRM gesprekkencyclus zie bijlage

Het proces voor de gesprekkencyclus bestaat uit ontwikkel- en groeigesprekken die elkaar afwisselen als in een doorlopende cyclus, een lemniscaat. De doorlooptijd van de gehele cyclus is in de meeste gevallen twee jaar. Een ontwikkelgesprek vindt plaats tussen medewerkers en een groeigesprek tussen een medewerker en de leidinggevende. Voor beide gesprekken is een instructie beschikbaar en een werkblad. In de gesprekken is de methode van het Huis van Werkvermogen volledig geïntegreerd. Een definitief ingevuld werkblad leidt tot een ontwikkel- of een groeiplan, welke worden opgenomen in het digitale personeelsdossier van de medewerker en dienen als input voor een volgend gesprek.



Bijlagen

1. reglement huis van werkvermogen
2. beleid huis van werkvermogen

5.16 Ontwikkelgesprekken en groeigesprekken

Ontwikkel en groeigesprekken

Het ontwikkelgesprek (gesprek tussen 2 medewerkers binnen een team, 2 keer per jaar)

1. Het ontwikkelgesprek is gericht op het functioneren, welzijn en gezondheid, alsmede het bereiken van een zo goed mogelijk werkvermogen van de medewerker in relatie tot de schoolontwikkeling.
2. Het ontwikkelgesprek kan leiden tot inzichten en het maken van afspraken met betrekking tot het ontwikkelen van vitaliteit, talent en ontwikkeling, persoonlijke drijfveren en het werk zelf.
3. Het ontwikkelgesprek leidt, door het invullen van het werkblad, tot het ontwikkelplan.

Het groeigesprek (gesprek tussen medewerker en leidinggevende, ca. 1 keer per 2 jaar)

- 1) Het groeigesprek is -gelijk aan het ontwikkelgesprek- gericht op het geheel van functioneren, welzijn en gezondheid, alsmede het bereiken van een zo goed mogelijk werkvermogen van de medewerker in relatie tot de schoolontwikkeling.
- 2) Het groeigesprek is een formeel gesprek dat kan leiden tot het maken van afspraken met betrekking tot het ontwikkelen van vitaliteit, talent, drijfveren en competenties, alsmede de uitvoering van het werk zelf.
- 3) Het groeigesprek leidt, door het invullen van het werkblad, tot het groeiplan en kan -als daartoe aanleiding is- tevens leiden tot een beoordelingsgesprek² en een verbeterplan. Dit is de rechterkant van het figuur zoals onderstaand weergegeven.

Beoordelingsgesprekken

De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming of het groeien in bekwaamheid en kan op basis van het functioneren de verkorte bijzondere Gesprekscyclus conform het beleid laten starten. Regulier wordt er eens per twee jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere medewerker. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collega en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam.

Jaarlijks vullen alle collega's het formulier "wensen van mensen" in waarin zij onder andere de eigen professionaliseringsvoorkeuren kunnen aangeven. Tevens kunnen de collega's aangeven waar voor het volgende jaar de wens (qua groep en werkdagen) naar uitgaat. De informatie vanuit de formulieren neemt de directie mee in de formatieplan van volgend jaar en de gesprekscyclus.

5.17 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de normjaartaak en functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team meerdere keren per jaar teamgerichte scholing tijdens bijvoorbeeld studiedagen. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering. Ook biedt Meerkring middels "Meer-leerkingen" de mogelijkheid aan om stichtingsbreed te scholen (EDI, Jonge Kind, Meer/hoogbegaafdheid etc.).

5.18 Teambuilding

Wij onderscheiden formele- en informele communicatiemomenten die van belang zijn voor onze teambuilding. De formele momenten zijn onder andere de briefing momenten, de PLG momenten in het cluster, studiedagen en andere vergadermomenten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal scholingsmomenten.

Daarnaast zijn er informele communicatiemomenten. We drinken 's middags tussen 2 en half 3 gezamenlijk koffie en thee en hebben gezamenlijk (wel in 2 groepen) tussen de middag een kwartier pauze.

We zetten in de komende jaren extra in op teambuilding (een van de aandachtsgebieden/actiepunten).

5.19 Verzuimbeleid

De school volgt het ziekteverzuimbeleid 2017 van stichting Meerkring. Wij voeren dit uit om arbeidsongeschiktheid te voorkomen; ziekteverzuim terug te dringen; de wetgeving op dit gebied na te leven.

Onze visie is dat bevlogenheid gestimuleerd wordt wanneer medewerkers gezond en vitaal zijn. Het verlagen van het verzuim is daarmee geen doel op zich maar één van de acties gericht op het verhogen van vitaliteit.

Bij ons staat verzuim structureel op de agenda van het directieoverleg; maken wij gebruik van het aanbod van Meerkring zoals het open spreekuur over arbeidsomstandigheden met de bedrijfsarts; de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de bovenscholse coördinator verzuim in een Sociaal Medisch Overleg; reageren wij op signalen van de (deskundige) medewerkers; voeren wij individuele gesprekken met medewerkers (functionerings-loopbaangesprekken); zetten wij verzuim, welzijn en arbeidsomstandigheden structureel op de agenda van de teamvergaderingen.

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de schoolleiding. De schoolleiding en de medewerker dienen zich te houden aan het protocol bij ziekte en re-integratie (onderdeel van het ziekteverzuimbeleidsplan). Hierin zijn de volgende onderdelen opgenomen: algemene verplichtingen werknemer; algemene verplichtingen werkgever; rechten van de medewerker (vastgelegd in de vernieuwde arbo-wet); dossieropbouw; verzuimprotocol (Wet Poortwachter).

De schoolleiding is verantwoordelijk voor het op een correcte wijze en tijdig doorgeven van ziek- en herstelmeldingen (in AFAS personeelsinformatiesysteem). De schoolleiding houdt regelmatig (wekelijks) contact met de zieke; relevante post en andere informatie van de school worden doorgestuurd en stimuleert de betrokkenheid van collega's bij de situatie waarin de zieke zich bevindt.

Omschrijving	Norm	Landelijk gem. 3 jaar bo	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024
Verzuimpercentage (VP) <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i>	< 10%	6%	16,8%	13,5%	8,6%	2,2%	3,4%	onbekend
Meldingsfrequentie (MF) <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i>		1	1,1	0,6	0,7	0,6	0,6	onbekend

5.20 Mobiliteitsbeleid

Meerkring heeft het beleid op mobiliteit verwoord in het beleidsdocument Doorstroom- en Herplaatsing. De

schoolleiding bespreekt de wens tot mobiliteit in het kader van ontwikkeling met de leerkrachten. Jaarlijks worden de mogelijkheden voor vrijwillige- en verplichte doorstroom naar een andere Meerkring school bepaald.

5.21 Deskundigheid ICT

Op onze school hebben we een ICT-coördinator die verantwoordelijk is voor het ICT beleid en de borging van de ICT deskundigheid. Medewerkers van De Gondelier beschikken over voldoende kennis en vaardigheden (op het gebied van praktische ICT-vaardigheden, mediawijsheid, digitale informatievaardigheden en computational thinking) om de digitale geletterdheid van kinderen te stimuleren en te vergroten. Ook weten zij alles van cybersecurity, ofwel het veilig omgaan met ICT en informatie, en zijn zij uitstekend in staat om kinderen en ouders hierin mee te nemen. Dit sluit goed aan bij deze Meerkring-basisdoelen, 'We geven goed onderwijs' en 'We werken samen in een professionele cultuur'.

Stuk voor stuk zijn onze medewerkers lerende professionals, die zelfstandig, creatief en kritisch gebruik maken van ICT bij het leren, lesgeven en organiseren van onderwijs. Zij hebben een probleemoplossende houding, proberen kleine ICT-problemen zelf op te lossen en roepen zo nodig de juiste hulp.

Onze medewerkers zijn gewend te werken met SharePoint, OneDrive en Microsoft Teams. Dit laatste kunnen zij effectief inzetten voor de digitale schoolklas én voor interne en externe communicatie en samenwerking. Ook kunnen zij werken met onze elektronische leeromgeving en administratieve systemen. In hun dagelijks werk zetten zij programma's als Word, Excel en PowerPoint effectief in.

Bovendien kunnen onze medewerkers diverse soorten hardware aansluiten en bedienen en kleine storingen verhelpen. Zij zijn snel vertrouwd met de basisfuncties van digitale apparaten en kunnen goed overweg met randapparatuur. Deze benadering sluit goed aan bij deze Meerkring-basisdoelen, 'We hebben aantrekkelijke scholen' en 'We werken samen in een professionele cultuur'.

Als school faciliteren wij adequate feedback, scholing op maat (via de Meerkring Academie) en ondersteuning in het vertalen van onze visie naar de dagelijkse praktijk. Zo bieden wij elke medewerker volop mogelijkheden om zichzelf steeds verder te professionaliseren. Dit sluit prima aan bij één van de vier Meerkring-basisdoelen, 'We werken samen in een professionele cultuur'.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school maakt onderdeel uit van stichting Meerkring. Samen met nog 20 scholen voor regulier of gericht onderwijs (hoogbegaafden, speciaal (basis)onderwijs en taalklassen) realiseren wij het Openbaar Primair Onderwijs in Amersfoort.

De directeur geeft, onder eindverantwoordelijkheid van het College van Bestuur, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt bijgestaan door een managementondersteuner, een IB'er, een ICT coördinator en een administratief medewerker. Het MT wordt gevormd door de directie, de managementondersteuner en de IB'er. De school heeft de beschikking over een oudervereniging en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

Op school worden de leerlingen zowel gegroepeerd middels middels leerstofjaarklassen als combinatiegroepen. In 2023-2024 werken we met 12 combinatiegroepen (vier groepen 1/2, drie groepen 3/4, twee groepen 5/6 en drie groepen 7/8). De indeling van de klassen vindt plaats op basis van een aantal gegevens, bijvoorbeeld middels een sociogram, het aantal jongens en meisjes, zorgzwaarte, etc.

Da Vinci parttime

Een ochtend in de week is er voor de groepen 3 tot en met 7 een mogelijkheid om in een groep met meer gelijkgestemden (met een IQ boven de 130) op projectmatige basis te werken met een specialist meer - en hoogbegaafdheid. Da Vinci parttime heet deze vorm. Hier ligt (bijna) altijd een IQ onderzoek of DHH aan ten grondslag, wat uitwijst dat deze vorm een verrijking is voor het kind.

6.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. We streven naar een open en toegankelijke omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Ons schoolgebouw en het schoolplein zijn ingericht conform de missie en visie van de school. Hierbij valt te denken aan de erkers en het stiltewerklokaal, passend bij het Daltonconcept en het Groene Schoolplein.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3

6.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een digitaal format). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'er analyseert jaarlijks de gegevens en stelt, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de

regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel kan er aan een groep een sociale training worden gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling (Kwink). De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leerkracht. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de IB'er en/of de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een telefoontje van de school of in sommige gevallen een brief). Zo nodig wordt de wijkagent betrokken bij het afhandelen van klachten.

De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: WMK. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt over voldoende opgeleide BHV'ers.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1)	3,25

Actiepunt	Prioriteit
De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen	hoog

6.5 Arbobeleid

Onze school heeft met Rienks Arbodienst te Leusden een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op en volgen we het traject conform de Wet op de Poortwachter. De directeur en de zieke medewerker stellen een plan van aanpak op. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig. Deze maakt onderdeel uit van het veiligheidsplan.

6.6 Interne communicatie

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

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

6.7 Samenwerking

De Gondelier maakt deel uit van de brede ABC school De Laak. Samen met De Vuurvogel een pc-school, kinderdagverblijf Humanitas en Partou, die de peuterschool en de voor- en naschoolse opvang (van 7.30u-18.30u)

verzorgen. Het gebouw van het ABC-cluster is een modern gebouw met diverse faciliteiten. Het schoolgebouw De Laak wordt ook gebruikt door sportverenigingen, sociale en culturele instellingen.

Onze school 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 (SWV de Eem) en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. voegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- ABC coördinator
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk (waaronder het wijkteam)
- Schoolarts (GGD/wijkverpleegkundige)
- Gemeente (wethouder)
- Samenwerkingsverband (SVW de Eem)
- AURIS

6.8 Contacten met ouders

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

- We informeren ouders wekelijks in Parro door middel van een bericht uit de klas of een nieuwsbrief vanuit directie.
- Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten; schoolreisje, schoolkamp, excursies en nog veel meer.
- Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
- Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind
- Ouder worden gevraagd mee te denken door middel van verschillende inloopmomenten.

6.9 Overgang PO-VO

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

Onze kracht:

1. Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld waarin we het advies altijd vaststellen met verschillende betrokkenen (heden of verleden) leerkrachten, IB en directie.
2. We overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3. We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
4. We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
5. We controleren of onze adviezen effectief zijn (analyse van vervolgsucces)

6.10 Vervolgsucces

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

advisering VO –indien nodig- bij. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

1. Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering (zie beleid)
2. Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3 (NRO-rapportage en Scholen op de kaart)
3. De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

6.11 Privacybeleid

Informatie en ict zijn noodzakelijk in de ondersteuning van het onderwijs. Omdat er binnen het onderwijs met persoonsgegevens (van personeelsleden, leerlingen en anderen) wordt gewerkt, is de privacywetgeving daarop van toepassing. Deze wetgeving bepaalt niet alleen onder welke voorwaarden persoonsgegevens gebruikt mogen worden, maar geeft ook aan dat er passende technische en organisatorische maatregelen genomen moeten worden om de persoonsgegevens te beschermen.

De AVG formuleert een aantal belangrijke principes voor gegevensverwerking:

- Het gebruik van persoonsgegevens gebeurt op een wijze die rechtmatig, behoorlijk en transparant is;
- Het gebruik van die gegevens gebeurt alleen voor een uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigd doel (doelbinding) en op een in de AVG genoemde grond (grondslag);
- Er worden niet meer persoonsgegevens gebruikt en vastgelegd dan strikt noodzakelijk is voor het doel waarvoor het wordt verwerkt (dataminimalisatie);
- Het gaat om juiste en geactualiseerde gegevens met redelijke maatregelen om waar nodig te rectificeren of te wissen (juistheid van de gegevens).

Het privacyreglement is gebaseerd op deze principes en beschrijft hoe binnen Stichting Meerkring wordt omgegaan met de verwerkingen van persoonsgegevens en de beveiliging van de informatie.

Het is bedoeld als centrale informatiebron voor alle betrokkenen (leerlingen, hun ouders/verzorgers, medewerkers, etc.). Het doel van dit privacyreglement is om de kwaliteit van de Gegevensverwerking te optimaliseren, waarbij we zoeken naar een goede balans tussen privacy, functionaliteit en veiligheid.

Het uitgangspunt is dat gegevensverwerking voldoet aan de relevante wet- en regelgeving.

Stichting Meerkring heeft dit privacyreglement voor ouders en leerlingen samengevat in een privacyverklaring. Deze privacyverklaring staat de op website van Stichting Meerkring en op het interne netwerk Circulo. Op de website kan ook het privacyreglement worden gedownload. Hiermee wordt voldaan aan de wettelijke informatieplicht conform Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Het schoolbestuur van Stichting Meerkring zal, in samenspraak met de functionaris voor gegevensbescherming (FG), zorgen dat er zorgvuldig met de persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers wordt omgegaan, en verantwoording afleggen over het gevoerde privacybeleid aan de GMR en aan de Raad van Toezicht.

6.12 Voor en naschoolse opvang

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Partou en Humankind zijn gehuisvest in ons gebouw. We onderhouden contact met een gemeentefunctionaris die als opdracht heeft de contacten tussen de school, de aanbieders van naschoolse opvang en de verschillende verenigingen en instanties te versterken.

6.13 ICT infrastructuur

ICT is volledig verweven in onze school en ons onderwijs. Dat vraagt om continue beschikbaarheid van ICT-materialen en -vaardigheden én van adequate ondersteuning en duidelijke verantwoordelijkheden. Onze ICT-infrastructuur (beschikbaarheid en kwaliteit van hardware, netwerken en connectiviteit) sluit dan ook aan bij onze visie op ICT, deskundigheid van gebruikers en digitale leermaterialen. Dit sluit aan bij één van de vier Meerkring-basisdoelen, 'We hebben de basis op orde'.

Hardware is geen doel, maar altijd een middel. Om efficiënt digitaal onderwijs te garanderen, zorgen wij voor voldoende apparaten, internetcapaciteit en accesspoints. Hieronder vallen ook oplaadpunten en opbergmogelijkheden. Helaas doen hard- en software niet altijd wat de gebruiker wil. Omdat wij problemen snel willen oplossen, is goede ICT-ondersteuning op de werkvloer gewaarborgd. Dit sluit aan bij één van de vier Meerkring-basisdoelen, 'We werken

samen in een professionele cultuur'.

We werken op onze school met een vaste ICT-coördinator, die naast zorgt voor de materiele instant houding van onze ICT-materialen ook het team voedt met ICT ontwikkelingen en mogelijkheden.

7 Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitszorg

Elke Meerkringschool werkt volgens de werkwijze van het Handelingsgericht Werken (HGW). Om de leerlingen de juiste ondersteuning te bieden, biedt de school (naast goed onderwijs) een aantal gerichte interventies binnen de groep en/of school.

Binnen Meerkring werken we met vijf ondersteuningsniveaus, afgeleid van de drie ondersteuningsniveaus binnen het handelingsgericht werken.

De niveau's I t/m V:

1. Basisondersteuning - verantwoordelijke: leerkracht
 2. Ondersteuning binnen de groep - verantwoordelijke: leerkracht
 3. Extra ondersteuning - verantwoordelijke: leerkracht met ondersteuning van IB
 4. Intensieve ondersteuning - verantwoordelijke: IB-leerkracht-directie
 5. Bovenschoolse ondersteuning / verwijzing SO/SBO - Verantwoordelijke: IB - leerkracht – directie
- Interne ondersteuningsstructuur (niveau 1 t/m 3)

Grote cyclus en kleine cyclus

Op alle Meerkringscholen wordt de HGW-cyclus twee maal per jaar doorlopen, de zogenaamde grote cyclus. De intern begeleider van school vervult een belangrijke rol in het aansturen van dit proces. Hoe dit proces wordt vormgegeven staat verwoord in de onboarding van Meerkring die elke intern begeleider volgt.

Tevens wordt tussen de vakantieperiodes blokvoorbereidingen gemaakt en geëvalueerd door de leerkrachten zelf. Hierin wordt naar aanleiding van de prestaties op de methodegebonden toetsen gecheckt of het plan van aanpak nog voldoende is afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerling. Dit is de zogenaamde kleine cyclus.

Zowel de grote als de kleine cyclus zijn opgenomen in de jaarkalender van school. De directie is verantwoordelijk en ziet erop toe dat deze evaluaties ook daadwerkelijk plaatsvinden. Op deze manier zijn er 4 evaluatiemomenten op groepsniveau in een jaar.

Beoordeling

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

Actiepunt	Prioriteit
De school beschikt over een gedragen visie op goed onderwijs	hoog
De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met de wettelijke opdracht tot bevordering van burgerschap	hoog

7.2 Kwaliteitskaarten

Op onze school ontwikkelen we kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school.

De kwaliteitskaarten die samenhangen met het (les)gedag van de leraren worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Leraren voeren zelfevaluaties uit, ontwerpen persoonlijke plannen en gaan daarover in gesprek met collega's en leidinggevend (gesprekkencyclus). Op deze manier hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid. We borgen daardoor dat schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling parallel verloopt.

7.3 Kwaliteitscultuur

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), wat resulteert in bevlogen medewerkers. Dit is uitgewerkt in de volgende drie ambities en effecten:

1. De schooldirectie bindt leerkrachten aan zich, doordat zij een systeem biedt voor inspiratie, ondernemerschap en

ontwikkelingskansen.

2. De schooldirectie biedt medewerkers voldoende ruimte en vertrouwen, opdat zij zelf hun eigen werk, werkomgeving en werkdruk effectief kunnen beïnvloeden.
3. De schooldirectie organiseert een feedback-, scholings- en ondersteuningsaanbod dat aansluit bij de leer- en ontwikkelingsvragen van de medewerkers en passend is bij de visie van de school.

Effecten

- Leerkrachten voelen zich betrokken, competent en in staat om beoogde doelen te bereiken.
- Leerkrachten voelen zich gewaardeerd en ervaren ruimte om eigen keuzes te maken.
- Leerkrachten voelen zich gehoord en gezien in hun leer- en ontwikkelingsbehoeften.

Beoordeling

Eens per twee jaar worden de ambities en effecten op het gebied van bevologenheid gemeten middels het tevredenheidsonderzoek. Daarnaast wordt dit jaarlijks meegenomen in de personeelsgesprekencyclus/Huis van werkvermogen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3

Actiepunt	Prioriteit
De schoolleiding en het (bevoegd) onderwijspersoneel werken gericht samen om de onderwijskundige doelen te bereiken	hoog

7.4 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit.

Structureel zetten we collegiale visitaties in op schoolniveau, gaan we in gesprek met het CvB en de beleidsadviseur Onderwijs en Kwaliteit, bespreken we onderdelen met de MR en organiseren we ouder/informatieavonden, gaan we in gesprek met ouders d.m.v. een klankbordgroep en met leerlingen d.m.v. een leerlingenraad.

Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten. Dit resulteert in de volgende kwaliteitsindicatoren:

1. Het jaarplan en jaarverslag van onze school is terug te vinden op de website van de school en op Vensters PO (www.scholenopdekaart.nl) --> *nog controleren*
2. Voor de verantwoording en dialoog met betrekking tot kwaliteitszorg hanteren we tweejaarlijkse schoolvisitaties
3. Jaarlijks voeren we gesprekken met het CvB met betrekking tot het managementcontract en vindt er een inhoudelijk gesprek plaats met de medewerkers Onderwijs & Kwaliteit en HRM.
4. Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
5. Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3,31

7.5 Het meten van de basiskwaliteit

Wij meten onze basiskwaliteit op twaalf standaarden. dit doen we door gebruik te maken van de tool zelfevaluatie basiskwaliteit in Mijnschoolplan. De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. Wij meten de basiskwaliteit een keer per twee jaar. De acties die dat oplevert nemen we mee in de jaarplannen.

7.6 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige kenmerken hebben we geormerkt als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie).

7.7 Wet- en regelgeving

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

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

7.8 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 14 december 2019 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie scholen op de kaart). De inspectie heeft geconcludeerd dat het onderwijs op onze school voldoet aan de basiskwaliteit. De inspectie heeft aangegeven dat onze school voldoende zicht heeft op de ontwikkeling van leerlingen en maatregelen neemt voor leerlingen die extra ondersteuning of begeleiding nodig hebben.

8 Financieel beleid

8.1 Uitgangspunten

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in de Financiële kaderbrief van Stichting Meerkring. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale stichting te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het College van Bestuur zorgt –in samenspraak met de directeuren en business controller- voor een rechtmatige- en doelmatige verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een budget-verdeelmodel ontwikkeld (zie financiële kadernota) met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De administratieve ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de administratief medewerkers.

Periodiek, in principe minimaal twee keer per jaar, bespreken het College van Bestuur en de directeur van de school de voortgang van de vooraf gestelde doelen, alsmede de financiële uitputting van het schoolbudget van de school, welke is te volgen via het budgetoverzicht op InSite. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot o.a. de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht/bezettinglijst personeel ter controle aan de schooldirectie aangeboden via InSite. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen (ook over het ontstaan) worden besproken met de formatiemedewerker en PSA, alsmede tijdens de managementrapportage.

8.2 Algemeen

De Oudervereniging vraagt aan de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Van de inkomsten worden door de Oudervereniging door het jaar heen diverse activiteiten georganiseerd (bijvoorbeeld Kerst, Sinterklaas etc.) Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Voor de schoolreizen voor de groepen 1 t/m 7 wordt aan ouders een extra bijdrage gevraagd. Voor het organiseren van een meerdaags kamp in groep 8 wordt aan de ouders van deze groep een extra bijdrage gevraagd. Ouders die deze kosten niet kunnen betalen, kunnen dit op school aangeven. In veel gevallen worden zij doorverwezen naar de Stichting Leergeld.

8.3 Rapportages

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en gelden van het SWV en arrangementen van andere partners: Auris/VISIO. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar nader gealloceerd.

Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's.

Van de lokale overheid worden door de school projectsubsidies ontvangen voor o.a. de taalklassen, ambulante begeleiding en vergoeding klokuren gym. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s).

Bij het Vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

8.4 Sponsoring

Meerkring houdt zich aan het landelijke convenant sponsoring "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" dat in 2009 door het ministerie van OCW en partners uit het onderwijs is vastgesteld.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair

onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

8.5 Begroting(en)

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de business controller door het bestuur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor het bestuur en de directeurs van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits de vooraf geformuleerde beleidsdoelen geen geweld wordt aangedaan. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

- De directeur stelt jaarlijks in overleg met de business controller 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 schooldirecteur verantwoordelijk is. De schoolbegroting is deels gebaseerd op het beleidsplan van de school.
- Daarnaast stelt de schooldirecteur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker HRM en de formatiemedewerker een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, onderwijsachterstandsgelden, arrangementen en impuls gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling HRM). Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie aangeboden via InSite. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de formatiemedewerker en Financien.
- 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.
- De meerjaren investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de (meerjaren)investeringsaanvragen per school. De investeringsbegroting wordt per kalenderjaar per school goedgekeurd. Niet uitgevoerde investeringen dienen, indien gewenst, het jaar daarop opnieuw te worden aangevraagd en gaan niet automatisch mee naar het volgende begrotingsjaar. Iedere schooldirecteur draagt jaarlijks zorg voor uitvoering van de goedgekeurde investeringsbegroting

Voor alle scholen wordt een gemiddelde afschrijvingslast gehanteerd van maximaal € 110 per leerling (situatie per 01 januari 2023). De investeringsgrens is vastgesteld op aanschafwaarde van > € 1.500. Bedragen lager dan € 1.500 per activum zijn géén investering.

8.6 NPO-gelden

In het schooljaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden. Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en lockdowns) weg te werken. Voor de jaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben we een NPO-plan opgesteld waarin de door ons gekozen interventies zijn uitgewerkt (zie bijlage). Inmiddels is beslist dat we ook in 2023-2024 en 2024-2025 gebruik kunnen maken van de toegekende NPO-gelden. We zullen daarom voor die schooljaren ook een NPO-plan opstellen.

9 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Beleidsplan 2023 t/m 2026: Basisdoel 1. We geven goed onderwijs.	1.2.3 De school ontwikkelt een beschrijving van het aanbod op wereldburgerschap.	gemiddeld
	1.3.1 De school heeft onderwijskundige doelstellingen helder geformuleerd en inzichtelijk, ondersteunend en richtinggevend voor medewerkers	hoog
	1.2.4 De school heeft de beschreven leerlijn digitale geletterdheid geïmplementeerd.	gemiddeld
	1.1.1 De school zorgt dat leerlingen kunnen werken aan sociale weerbaarheid en wendbaarheid	hoog
Beleidsplan 2023 t/m 2026: Basisdoel 2. We werken samen in een professionele cultuur	2.1.1 De school investeert in ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers	hoog
	2.6.1 De school werkt naar een optimale vorm van ouderbetrokkenheid	hoog
	2.8.1 De school is actief in partnerparticipatie om kennis en expertise de school in te brengen	hoog
	2.4.2 De school verwacht van alle medewerkers een open en professionele houding	hoog
	2.7.1 De school heeft een leerlingraad en betreft hen actief bij het onderwijsproces	hoog
Beleidsplan 2023 t/m 2026: Basisdoel 3. We hebben aantrekkelijke scholen	3.2.1 De school heeft een veilig schoolklimaat met een actueel veiligheidsplan	hoog
Beleidsplan 2023 t/m 2026: Basisdoel 4. We hebben de basis op orde	4.1.1 De school zorgt dat systemen en processen zodanig zijn ingericht dat zij de onderwijspraktijk zo optimaal mogelijk ondersteunen en de administratieve last verminderen	hoog
	4.3.1 De school werkt planmatig en doorloopt de planning- en control cyclus systematisch	hoog
Beleidsplan 2023 t/m 2026: Ambitie 1. We zijn eigenwijs	Ambitie 1.5.1 De school toont initiatief bij en neemt verantwoordelijk in wijkgebonden ontwikkelingen en activiteiten	hoog
Beleidsplan 2023 t/m 2026: Ambitie 2. We zijn wereldwys	Ambitie 2.5.1 De school stimuleert ontmoeting tussen leerlingen, medewerkers, ouders en partners in de wijk	hoog
Beleidsplan 2023 t/m 2026: Ambitie 3. We ontdekken en ontplooiën talenten	Ambitie 3.3.1 De school geeft leerlingen en medewerkers inzicht in hun talenten en hoe zij deze verder kunnen ontwikkelen	hoog
Beleidsplan 2023 t/m 2026: Ambitie 1. We zijn eigenwijs	Ambitie 1.4.1 De school investeert in de ontwikkeling van medewerkers en leerlingen vanuit de visie op een leven lang leren	hoog
Kwaliteitszorg	De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt	hoog

	met de wettelijke opdracht tot bevordering van burgerschap	
Leerstofaanbod	De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen	hoog
Zorg en begeleiding	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een individuele leerling niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen	hoog
	De school heeft in het ondersteuningsprofiel vastgelegd wat zij verstaat onder extra ondersteuning	hoog
	De school legt in het ontwikkelingsperspectief vast hoe zij het onderwijs afstemt op de behoefte van de leerling, en beschrijft informatie over de begeleiding, de uitstroom en de belemmerende en bevorderende factoren	hoog
Ononderbroken ontwikkeling	De school heeft voor het onderwijs in de basisvaardigheden burgerschap een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school	hoog
Sociale, fysieke en psychische veiligheid	De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen	hoog
Kwaliteitscultuur	De schoolleiding en het (bevoegd) onderwijspersoneel werken gericht samen om de onderwijskundige doelen te bereiken	hoog

10 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 27NY
Naam: De Gondelier
Adres: Zwartsluiskade 2
Postcode: 3826 EG
Plaats: AMERSFOORT

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

11 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 27NY
Naam: De Gondelier
Adres: Zwartsluiskade 2
Postcode: 3826 EG
Plaats: AMERSFOORT

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
