

Schoolplan 2019-2023

OBS De Flierefluiter
ALMERE

de Flierefluiter
Almeerse Scholen Groep

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Risico's	8
2.7 Trends en ontwikkelingen	9
3 Grote ontwikkeldoelen	10
3.1 Grote ontwikkeldoelen	10
4 Onderwijskundig beleid	13
4.1 De missie van de school	13
4.2 De visies van de school	13
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	13
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	14
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	15
4.6 Leerstofaanbod	15
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	16
4.8 Taalleesonderwijs	16
4.9 Rekenen en wiskunde	17
4.10 Wereldoriëntatie	17
4.11 Kunstzinnige vorming	18
4.12 Bewegingsonderwijs	18
4.13 Wetenschap en Technologie	18
4.14 Engelse taal	18
4.15 Les- en leertijd	19
4.16 Pedagogisch handelen	19
4.17 Didactisch handelen	19
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	20
4.19 Klassenmanagement	20
4.20 Zorg en begeleiding	20
4.21 Afstemming	21
4.22 Extra ondersteuning	21
4.23 Talentontwikkeling	21
4.24 Passend onderwijs	22
4.25 Opbrengstgericht werken	22
4.26 Resultaten	23
4.27 Toetsing en afsluiting	23
4.28 Vervolgsucces	23
5 Personeelsbeleid	24

5.1 Personeel in positie	24
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	25
5.3 Organisatorische doelen	25
5.4 De schoolleiding	26
5.5 Beroepshouding	26
5.6 Professionele cultuur	26
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	26
5.8 Werving en selectie	26
5.9 Introductie en begeleiding	27
5.10 Taakbeleid	27
5.11 Klassenbezoek	27
5.12 Het bekwaamheidsdossier	27
5.13 Functioneringsgesprekken	27
5.14 Professionalisering	27
5.15 Verzuimbeleid	27
5.16 Mobiliteitsbeleid	28
5.17 Participatiewet	28
6 Organisatiebeleid	29
6.1 Organisatiestructuur	29
6.2 Groeperingsvormen	29
6.3 Het schoolklimaat	29
6.4 Veiligheid	29
6.5 Arbobeleid	30
6.6 Interne communicatie	30
6.7 Contacten met ouders	30
6.8 Overgang PO-VO	31
6.9 Privacybeleid	31
6.10 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	31
7 Financieel beleid	32
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	32
7.2 Externe geldstromen	32
7.3 Interne geldstromen	32
7.4 Sponsoring	32
7.5 Begrotingen	33
8 Zorg voor kwaliteit	34
8.1 Kwaliteitszorg	34
8.2 Kwaliteitscultuur	35
8.3 Verantwoording en dialoog	36
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	36
8.5 Wet- en regelgeving	36
8.6 Inspectiebezoeken	36
9 Strategisch beleid	37
9.1 Koers 22	37
10 Aandachtspunten 2019-2023	38
11 Meerjarenplanning 2019-2020	40
12 Meerjarenplanning 2020-2021	42
13 Meerjarenplanning 2021-2022	43

14 Meerjarenplanning 2022-2023	44
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	45
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	46

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De Almeerse Scholen Groep (ASG) is veelkleurig en divers. Iedereen is bij ons welkom. Wij bieden breed toegankelijk onderwijs in de directe leefomgeving van onze leerlingen. Binnen de missie van ASG hebben onze scholen de ruimte om op eigen wijze invulling te geven aan hun onderwijsprofiel en onderwijsconcept. Het is de opdracht van ASG om jonge mensen op de samenleving voor te bereiden. Onze visie is dat ons primair en voortgezet onderwijs zich moet blijven vernieuwen en verbeteren om leerlingen goed voor te bereiden op hun toekomst.

ASG heeft haar strategisch beleid vastgelegd in Koers 22 'Leren in verbinding'. Hierin hebben we onze kernwaarden en onze hoofddoelen beschreven.

Voor u ligt het schoolplan van De Flierefluiter. Hierin kunt u lezen wat het team van de school zich heeft voorgenomen om in de komende jaren te ontwikkelen. Ons schoolplan vloeit voort uit Koers 22.

Met ons motto **Elk kind mag zich veelzijdig ontwikkelen**, wil het team van De Flierefluiter aansluiten op Koers 22 en vorm geven aan goed onderwijs voor onze leerlingen.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van Koers 22 van ASG - onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. 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 voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (we zetten ons als team in om de leerlingen optimaal te laten ontwikkelen in een veilig pedagogisch klimaat en in een rijke didactische leeromgeving) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (waarin terug te vinden is wat en wanneer we willen verbeteren) voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

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

De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 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 Verwijzingen

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

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Almeerse Scholen Groep
Voorzitter College van Bestuur:	Herbert Griffioen
Adres:	Randstad 20-31 1314 BC Almere
Postadres:	Postbus 60276 1320 AH Almere
Telefoonnummer:	036- 540 63 63
E-mail adres:	
Website adres:	www.asg.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	OBS De Flierefluiter
Directeur:	Madelon Goores
Adres + nummer.:	Bosgouw 235
Postcode + plaats:	1352 GW Almere
Telefoonnummer:	036-5312332
E-mail adres:	info@flierefluiter.asg.nl
Website adres:	http://www.flierefluiter.asg.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct- directeur. . Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 1 adjunct-directeur
- 6 voltijd groepsleerkrachten
- 22 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 2 intern begeleiders
- 1 administratief medewerker

Van de medewerkers zijn er 20 vrouw en 4 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-10-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	2	
Tussen 50 en 60 jaar		14	1
Tussen 40 en 50 jaar	1	5	
Tussen 30 en 40 jaar		8	
Tussen 20 en 30 jaar		7	1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	2	34	2

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

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 413 leerlingen in september 2019. Het leerlingaantal stijgt licht. De populatie binnen de Flierefluiter vraagt meer dan de basisvakken rekenen, taal en lezen. We geven VierKeerwijzer, Engels en hebben aandacht voor beweging en de creatieve ontwikkeling.

Bij de nieuwe normen voor schoolweging heeft de school een leerlinggewicht van 29,2. Dit is net onder het landelijk gemiddelde.

De school wordt bezocht door een divers publiek uit Almere Haven. Er is een groep kinderen waarbij de ouders niet zo betrokken zijn of andere waarden hebben waar het gaat om schoolprestaties en respect.

Er is ook een groep ouders die het belangrijk vindt dat hun kind op een hoog niveau uitstroomt.

Er is veel animo in de wijk om kinderen op de Flierefluiter te plaatsen. Het pedagogisch klimaat is er veilig en prettig. Er zijn schoolregels en de kinderen weten die en houden zich er aan. Er zijn duidelijke regels in de groepen en de leerkrachten voeren de gemaakte afspraken over het algemeen uit.

Leerkrachten hebben in alle groepen genoeg overzicht en overzicht en bieden structuur die de kinderen nodig hebben.

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een oudere wijk van Almere Haven. Momenteel wordt er op lege plekken nieuwbouw neergezet en dit zorgt voor een groei in de onderbouw groepen. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend via de intake gesprekken. De kerntallen laten zien, dat meer dan 50% van de ouders een MBO of HBO opleiding heeft.

De school heeft een leerlinggewicht van 29,2, dit is net onder het gemiddelde.

De meeste ouders zijn betrokken en weten de weg naar school goed te vinden. Er is sprake van een mondige ouderpopulatie.

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	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Draagkracht van het team en directie. Stevig in de wijk Opleidingsschool met een sterke opleidingsstructuur. Sport, Engels, kunst en cultuur en hoogbegaafden aanbod is onderscheidend ten opzichte van andere scholen. Pedagogisch klimaat is veilig NEO onderwijs Schooltijden; geen continurooster	De eindopbrengsten zijn voldoende maar fragiel. De tussenopbrengsten behoeven aandacht. De basiskwaliteit is niet voldoende. Didactisch handelen van de leerkrachten vereist aanscherping Er is in de jaren voor juni 2018 weinig aandacht geweest voor professionalisering van het team

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Samenwerking met ouders.	Lerarentekort
Samenwerking in verschillende projecten met externe partners	Onvoldoende eindopbrengsten
Groeimogelijkheden door gebruik van 2e locatie.	De focus ligt op het uitvoeren van verbeterplannen en dit heeft impact op het team.
Schoolpopulatie	Grotere groepen 1-2 door instroom 4-jarigen.
Inzet vakdocenten	
Werken aan professionele cultuur	
HGW cyclus scherper neerzetten	
Didactisch handelen van de leerkrachten kan scherper	

2.6 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

Personeelsbeleid: De opbouw is wat leeftijd en expertise betreft mooi in evenwicht. Bijna 50% is boven de 50 jaar en iets boven de 50% is onder de 50 jaar. Meer mannelijke collega's zou voor de opbouw van het team de voorkeur hebben.

Het lerarentekort en het werken aan kwaliteit blijft een uitdaging. Gewenst is om een leerkracht op een groep te zetten die aan de behoefte van zorg van de groep kan voldoen. Dit is niet altijd mogelijk.

Aanbod: Er is een breed onderwijsaanbod. We hebben meer uren rekenen en taal op het lesrooster moeten zetten om de doelen voor rekenen en taal te kunnen behalen. Er is geschrapt in de uren voor VierXWijzer, Kunst en cultuur, wetenschap & techniek en Engels voor de onderbouw/middenbouw groepen. Het risico is dat de brede ontwikkeling voor leerlingen in het gedrang komt. O.a. de ontwikkeling van de 21st century skills.

Organisatorisch beleid: De school laat een lichte groei zien in leerlingenaantal. Het team is gegroeid naar 32 leerkrachten en de teamleden zijn verdeeld over twee locaties. Het aansturen van de leerkrachten bij de vernieuwingen en verbeteringen die we ingezet hebben begint voor directie te wegen. Er moet naar andere structuren gekeken zoals bijvoorbeeld een extra management laag.

Financieel materieel beleid: De Flierefluiter heeft de afgelopen jaren een positief financieel beleid gevoerd. Op dit moment worden er investeringen gedaan op materieelgebied van methodes en de daarbij behorende middelen. Te denken is aan de nieuwe rekenmethode en de ondersteunende rekenmaterialen.

Kwaliteitsbeleid: De Flierefluiter heeft een weging van 29,2. Dat neemt niet weg dat onze leerlingen geen extra zorg nodig hebben. De kwaliteitscyclus nauwgezet volgen, resultaten kritisch bekijken en de bevindingen omzetten naar passend handelen is essentieel. Deze HGW-cyclus moet scherper neergezet worden zodat de leerkrachten genoeg handvatten hebben om hun onderwijs af te stemmen op behoefte van individuele-, groepjes leerlingen en de groep. (er moet ergens een verbinding komen naar rood: HGW).

Risicoanalyse

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

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Handelingsgericht werken	Groot (4)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>Leerkrachten scholen</i>			
Rekenen	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>scholing nieuwe methode</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Leraren tekort	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Binden leerkrachten binden aan de school</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Herinrichting van de organisatiestructuur om werklust bij directie te stroomlijnen	Zeer klein (1)	Verwaarloosbaar (1)	Laag
Maatregel: <i>organisatiestructuur herinrichten</i>			

2.7 Trends en ontwikkelingen

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

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeeld) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeeld) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023.

WAAR WILLEN WE STAAN IN 2022?

De ASG omschrijft 4 Vensters. Hoe sluit de Flierefluiter daar op aan?

VENSTER 1. GOED EN TOEGANKELIJK ONDERWIJS

Kwaliteit onderwijs. De Flierefluiter zet in op het verbeteren van de basiskwaliteit. Door nieuwe methodes in te zetten voor rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen en beredeneerd aanbod kleuters hebben de leerkrachten een middel om reken- en taaldoelen te behalen. Daarnaast wordt er ingezet op het verbeteren van het didactisch handelen van de leerkrachten om het leerkracht handelen te verbeteren en beter af te stemmen op de behoefte van de leerlingen, groepjes leerlingen of de groep.

Zicht op wat leerlingen nodig hebben. De HGW cyclus: De HGW cyclus wordt scherper neergezet door te starten bij de basis: het geven van een goede les.

Professionele cultuur gericht op voortdurend verbeteren en innoveren. ASG heeft een collectieve leercultuur gericht op voortdurend verbeteren en innoveren. Binnen de Flierefluiter staan de verbeterdoelen in het jaarplan weggezet.

VENSTER 2 | PERSONEEL IN POSITIE

De medewerker voelen zich betrokken bij ASG: Op directieniveau is sterk merkbaar dat het bestuur zich inzet om de basiskwaliteit op De Flierefluiter op peil te krijgen. Waardoor de betrokkenheid groeit.

Professionele ontwikkeling: De teamleden van de Flierefluiter werken aan hun professionele ontwikkeling door trainingen en cursussen te volgen. Er is tevens een aanbod van de ASG-academie. Een voorbeeld is het volgen van een training Met Sprongen Vooruit (rekendidactiek). De trainingen en cursussen staan in relatie met de schoolontwikkeling. Er zijn ook leerkrachten die E-wise cursussen volgen.

Leercultuur: De Flierefluiter was tot 2 jaar geleden ingedeeld in PLG's. Voor de uitvoering van verbeterplan rekenen is voor een andere vorm gekozen om van elkaar te leren. Er is een verbeterwerkgroep rekenen met afgevaardigden van de verschillende bouwen. De afgevaardigden van de bouwen zijn op expertise en affiniteit met het rekenen uitgenodigd. Zij delen hun opgedane kennis met de leerkrachten van de bouw. Door samen te werken vanuit onderwijsinhoud versterken we de kwaliteit van het onderwijs en bewaken we samen de kwaliteit van het onderwijs.

VENSTER 3 | DE MEERWAARDE VAN ASG

ASG is een organisatie die wegens de schaalgrootte beschikt over een rijke expertise op verschillende gebieden. Dit is zichtbaar in de volgende aspecten:

Leergemeenschappen: Directieleden nemen deel aan een professionele leergemeenschap (PLG) voor directie leden, waarbij van en met elkaar leren om kwaliteit van het onderwijs te verbeteren centraal staat.

Interne expertise ASG : IB en directie werken samen in een PLG om kaders vast te stellen voor een schoolanalyse. Een samenwerking om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. (Een goede schoolanalyse draagt bij aan een integrale sturing op kwaliteit binnen de school?).

VENSTER 4 | PARTNERSCHAP

OP de Flierefluiter en binnen ASg houd

Medezeggenschapsraad: De medezeggenschap is een klankbord voor ideeën en een sparringpartner voor directie van De Flierefluiter. De medezeggenschapsraad wordt ingelicht over de ontwikkelingen binnen de school. Bijvoorbeeld het veranderproces binnen de school. De MR denkt mee en is een klankbord voor ouders. ASG-brede medezeggenschap is belegd in een overkoepelende medezeggenschapsraad.

Ouders zijn betrokken bij het leerproces van hun kind: In het schooljaar 2019-2020 zijn er extra oudergesprekken toegevoegd naast de 2-jaarlijkse rapportgesprekken om de ontwikkeling van de leerlingen beter te volgen. Open lessen voor ouders vindt nog sporadisch plaats.

ASG heeft als ambitie dat er binnen onze organisatie een leercultuur is, waarbij onze scholen leergemeenschappen zijn die het vertrouwen hebben van leerlingen, ouders en andere belanghebbenden in de stad. ASG realiseert met vakbekwame professionals kwalitatief en eigentijds onderwijs voor álle kinderen in de stad en de regio, samen met ouders en de betrokken partners in en om de scholen. We streven ernaar dat alle leerlingen zich kunnen ontwikkelen op een manier die bij hen past. We verbeteren de kwaliteit van ons onderwijs voortdurend; zo werken we aan gelijke kansen voor al onze leerlingen.

De kwaliteitscyclus van ASG is verbonden met onze leercultuur. Binnen ASG streven we een kwaliteitscultuur na waarin onderzoeken, reflecteren, leren en verbeteren de norm is. ASG werkt op strategische en cyclische wijze aan de kwaliteitsverbetering. Hierdoor hebben we zicht op de kwaliteit van onze scholen en werken we doelgericht aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs binnen de gestelde kaders. Op alle niveaus leggen we actief verantwoording af over de kwaliteit van ons onderwijs. Hiermee is iedereen binnen ASG gericht op het continu verbeteren van de processen, diensten en kwaliteit van het onderwijs en daarmee vergroten we het lerend vermogen van de organisatie.

Leren doen we samen. Leraren begeleiden leerlingen, leerlingen werken samen en helpen elkaar. ASG werkt aan een cultuur van samenwerking; tussen medewerkers en leerlingen in de school en tussen medewerkers van onze verschillende scholen. Zo wordt het leren van en met elkaar en het reflecteren op het eigen handelen een natuurlijke routine. We maken deel uit van een dekkend netwerk van onderwijs- en zorgvoorzieningen in de stad, zodat alle leerlingen een passende onderwijsplek hebben. Het onderwijs dient zich aan te passen aan het kind en niet het kind aan het onderwijs. Dat is passend onderwijs volgens ASG. Wij denken in mogelijkheden en niet in beperkingen.

Wij willen dat onze leerlingen straks als zelfstandige en verantwoordelijke burgers een volwaardige plek kunnen innemen in de maatschappij. Daarom stimuleren we vaardigheden zoals creatief zijn, cultureel leren, kritisch denken, probleemoplossend vermogen, ICT-vaardig zijn, communiceren, samenwerken met elkaar en het ontwikkelen van een eigen persoonlijkheid. Onze leerlingen kunnen deze vaardigheden niet in hun eentje ontwikkelen, maar hebben hier een veilige en stimulerende leeromgeving voor nodig. Kinderen leren ook buiten de school. Daarom zoeken we bewust de samenwerking met ouders en de directe omgeving waarin de kinderen opgroeien.

Streefdoelen:

1. De Flierefluiter biedt een versterkt leerstofaanbod dat aansluit bij de kerndoelen en de leerling populatie door gebruik te maken van nieuwe methodes; rekenen, lezen (begrijpend en technisch) en inhoud te geven aan het beredeneerde aanbod bij de groepen 1-2 (samenhangende activiteiten op basis van vooraf gestelde leer- en ontwikkelingsdoelen).
2. Ontwikkelen instructiemodel: Al onze leerkrachten kunnen lesgeven volgens een eenduidig lesmodel.
3. Alle (tussen)opbrengsten van de Flierefluiter zijn weer voldoende.
4. Binnen de Flierefluiter is de basiskwaliteit op orde; daartoe worden verbeterplannen voor de kernvakken uitgevoerd en wordt het lesmodel schoolbreed ingezet.
5. We hebben een professionele cultuur gerealiseerd waarin iedereen van en met elkaar leert.

Streefbeelden	
1.	De Flierefluit biedt een versterkt leerstofaanbod dat aansluit bij de kerndoelen en de leerling populatie door gebruik te maken van nieuwe methodes; rekenen, lezen (begrijpend en technisch) en inhoud te geven aan het beredeneerde aanbod bij de groepen 1-2 (samenhangende activiteiten op basis van vooraf gestelde leer- en ontwikkelingsdoelen).
2.	Ontwikkelen instructiemodel: Al onze leerkrachten kunnen lesgeven volgens een eenduidig lesmodel.
3.	Alle (tussen)opbrengsten van de Flierefluit zijn weer voldoende.
4.	Binnen de Flierefluit is de basiskwaliteit op orde; daartoe worden verbeterplannen voor de kernvakken uitgevoerd en wordt het lesmodel schoolbreed ingezet.
5.	We hebben een professionele cultuur gerealiseerd waarin iedereen van en met elkaar leert.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Missie

De Flierefluiter is een traditionele school die herkenbaar onderwijs biedt. We werken vanuit het meervoudige intelligentie principe (Vier X Wijzer) en vanuit een breed scala aan onderwerpen, zoals natuur en techniek, kunst en cultuur, ICT, sport.

aangepast. Tevens zijn er twee NEO- groepen aan school verbonden voor hoogbegaafde leerlingen. Onze Neo-afdeling heeft een regionale functie.

Motto en kernwaarden:

Ons motto is: "Het samen leren, samen werken en zorg dragen voor elkaar met respect voor verschil in intelligentie en vaardigheden zijn essentiële voorwaarden voor iedereen in onze school."

ASG staat voor Goed en Toegankelijk Onderwijs.

Dit houdt voor de Flierefluiter onder meer in:

- We hebben zicht op wat leerlingen nodig hebben
- we hebben een toekomstgericht curriculum
- we ontwikkelen onderwijs, passend bij de belevingswereld van kinderen
- we hebben een collectieve leercultuur, gericht op voortdurend verbeteren en innoveren.

4.2 De visies van de school

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.

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen de lesstof op een eigen manier verwerken.

Visie op eigentijds onderwijs

Onze leerlingen werken in een veilig pedagogisch klimaat en in een rijk didactische leeromgeving. Wij dagen ze uit zelfstandig oplossingen te zoeken om zich de leerstof eigen te maken, waarbij samenwerken een grote rol speelt. Wij stimuleren de leerlingen in het nemen van verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces.

Visie Vier X Wijzer

Onze visie hierbij is: "Het werken vanuit de motivatie van leerlingen".

Het vak wereldoriëntatie bestaat uit aardrijkskunde, geschiedenis en natuur en techniek.

Visie op NEO

Voor hoogbegaafde leerlingen is er in Almere NEO-onderwijs. NEO-groepen zijn altijd verbonden aan reguliere basisscholen. De Flierefluiter is één van de vier basisscholen die deze vorm van passend onderwijs biedt. Het onderwijs aan deze leerlingen is zo ingericht, dat zij zich kunnen ontwikkelen in hun eigen tempo en op eigen niveau.

Er is een nieuwe visie voor NEO in ontwikkeling.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een openbare basisschool. Binnen het openbare karakter van ASG heten wij leerlingen van elke

cultuur en afkomst welkom op onze scholen. Dit betekent ook dat we in onze lessen zorgen voor een internationale blik op de maatschappij, waarbij aandacht is voor culturele diversiteit. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen.

Binnen de VierXwijzer projecten wordt er aandacht besteed aan de meest voorkomende geestelijke stromingen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We besteden aandacht aan geestelijke stromingen
2.	We besteden aandacht aan sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	We aan actief burgerschap en sociale cohesie

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

De maatschappij verandert snel, mede dankzij elkaar in hoog tempo opvolgende maatschappelijke trends en technologische ontwikkelingen. Op alle scholen van de ASG besteden we aandacht aan deze ontwikkelingen in de samenleving. Wij willen onze leerlingen goed voorbereiden op de toekomst.

Het is van groot belang dat goed gekwalificeerde jongeren, die hebben leren samenwerken en hun talenten en persoonlijkheid hebben leren ontdekken., Met deze kwaliteiten zijn ze zodanig geëquipeerd dat zij de toekomstige samenleving zelf vorm kunnen geven.

In het koersplan van ASG staat:

Samen hebben we alle kennis en ervaring. Samen hebben we eindeloos veel ideeën. Samen kunnen wij goed onderwijs bieden, omdat we al onze kennis, ervaring en ideeën met elkaar delen. We inspireren en helpen elkaar.

Kleur geven, de verschillen tussen onze scholen en hun eigenheid beschouwen wij als een grote kwaliteit en meerwaarde van de Almeerse Scholen Groep. Er is volop keuze voor onze leerlingen. Onze scholen weerspiegelen de diversiteit van de stad Almere en daar zijn we trots op.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen (zie lessentabel)
2.	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4.	We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (IV / V), dan volgt er actie (groepsplan)
5.	We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
6.	Onze school biedt leerlingen een weerbaarheidstraining aan

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,33

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Op alle scholen van de ASG besteden we aandacht aan alle aspecten van wereldburgerschap. ASG staat voor verscheidenheid, voor mensen met verschillende culturen, religies en achtergronden. Vanuit onze visie willen we onze leerlingen goed voorbereiden op hun toekomst, waarbij ze hun plek in de samenleving kunnen pakken.

Respect beschouwen we als centrale waarde. Respect voor iedere leerling, ongeacht etnische afkomst, maatschappelijke status en geloofsovertuiging. De opvoeding van de kinderen zien we als een gedeelde verantwoordelijkheid van de school en ouders.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2.	Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden
3.	We voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4.	We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies)
5.	We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

4.6 Leerstofaanbod

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

ASG geeft aan, dat alle scholen een toekomstgericht curriculum hebben. In de beschrijving van ons aanbod per vakgebied wordt duidelijk hoe wij dat vormgeven.

Het aanbod rekenen, taal, begrijpend lezen en technisch lezen sluit op de Flierefluiter niet aan bij wat de kinderen nodig hebben. Daartoe is er in het schooljaar 2019-2020 een nieuwe rekenmethode aangeschaft. Een methode technisch lezen en begrijpend lezen zal nog volgen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
3.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
4.	Ons aanbod richt zich op actief burgerschap
5.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
6.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs
7.	We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
8.	Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden
9.	We voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
10.	We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies)
11.	We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	2,64

Aandachtspunt	Prioriteit
Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie	hoog
Het aanbod is gebaseerd op de kerndoelen	hoog

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

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

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor

geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

We werken op de Flierefluiter met een dekkend programma voor technisch leesonderwijs, middels Veilig leren lezen en de Leesparade. Voor begrijpend lezen is het aanbod op dit moment niet dekkend, er wordt gezocht naar een methode om de kerndoelen te behalen, passend bij de Flierefluiter en de doelstellingen van ASG.

De belangrijkste kwaliteitsaspecten van onze school zijn:

1. Verbeterplannen: Er zijn verbeterplannen vanaf schooljaar 19-20 ingezet om het niveau van het rekenen, technisch en begrijpend leesonderwijs te verbeteren, zie bijlagen.
2. Didactisch handelen leerkracht: Echter wordt er ook flink geïnvesteerd in het didactisch handelen van de leerkrachten, zodat het geven van een goed instructie de standaard is.

Aandachtspunt	Prioriteit
er is een verbeterplan mbt begrijpend lezen, spelling en lezen	hoog

4.9 Rekenen en wiskunde

4.9 Rekenen en wiskunde

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

Het aanbod voor rekenen is nu toereikend voor het behalen van de kerndoelen. Er is een verbeterplan voor rekenen, gericht op het didactisch handelen in de klas, hoe stemmen leerkrachten de lesstof af op de onderwijsbehoeften van de kinderen?

De belangrijkste kwaliteitsaspecten van onze school zijn:

1. Nieuwe methode rekenen: Wij werken vanaf dit schooljaar met de methode Pluspunt 4. De vorige methode 'Alles Telt' is verouderd en wordt vervangen. In de groepen 1-2 wordt gewerkt aan de doelen van rekenen uit de voorloper van de methode Pluspunt. De groepen 3 t/m 6 werken met Pluspunt 4.. Deze methode zal in het komende jaar worden uitgerold naar de hogere groepen. In de groepen 7 – 8 wordt nog gewerkt met de methode "Alles Telt" Dit zijn realistische rekenmethoden. De methode Pluspunt helpt de leerkracht om de leerlingen een goed inzicht te laten krijgen in de verschillende rekenstrategieën. Dit houdt in dat er naar gestreefd wordt dat de kinderen een goed inzicht krijgen in de verschillende rekenstrategieën. Zo kan er een goede aansluiting plaatsvinden met het vak wiskunde in het voortgezet onderwijs.

Aandachtspunt	Prioriteit
er is een verbeterplan rekenen, gericht op didactisch handelen en de opbrengsten	hoog

4.10 Wereldoriëntatie

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

Onderzoekend en ontwerpend leren staat centraal binnen ons onderwijs. Tijdens wereldoriëntatie (WO) wordt gewerkt met de uitgangspunten van VierXwijzer. Hierbij worden de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek, kunst en cultuur en verkeer verwerkt in thema's en of projecten.

Onze visie hierbij is: "Het werken vanuit de motivatie van leerlingen". Het vak wereldoriëntatie bestaat uit aardrijkskunde, geschiedenis en natuur en techniek. Tijdens deze vakken werken de leerlingen aan opdrachten die aansluiten bij de 8 intelligenties van Howard Gardner. Muziek en kunst en cultuur zit verweven in de lessen..Er is ruimte voor de eigen vragen van de leerlingen waar het uitgangspunt is: "Wat wil je leren over dit thema?"

Hiermee komen we tegemoet aan de doelstelling van ASG: we bieden onderwijs, passend bij de belevingswereld van kinderen.

4.11 Kunstzinnige vorming

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

4.12 Bewegingsonderwijs

Binnen de Flierefluiter verzorgt de vakdocent bewegingsonderwijs de lessen voor de groepen 1 t/m 8. De vakleerkracht legt het aanbod vast in 12 leerlijnen, zowel voor beweging als voor sociale ontwikkeling. De vakleerkracht volgt de ontwikkeling van de leerlingen nauwgezet met een digitaal leerlingvolgsysteem zodat er binnen de lessen goed afgestemd kan worden.

ASG staat voor goed bewegingsonderwijs en is trots op de wijze waarop we hier invulling aan geven. De vakgroep bewegingsonderwijs heeft haar visie als volgt geformuleerd: Door kwalitatief bewegingsonderwijs leerlingen succes ervaringen laten beleven, beter leren bewegen en voorbereiden op een sportieve gezonde toekomst. De vakgroep draagt er zorg voor dat er aan een aantal voorwaarden wordt voldaan om die visie te vertalen naar de praktijk. Zo bestaat de vakgroep uit gekwalificeerde en kwalitatief goede vakleerkrachten. Om ervoor te zorgen dat we de kwaliteit kunnen behouden en uitbouwen, investeert ASG in het scholing en intervisie binnen de vakgroep en heeft een aantal vakleerkrachten tijd binnen hun aanstelling om planmatig aan de verdere ontwikkeling van het bewegingsonderwijs te werken en om de kwaliteit te borgen.

4.13 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.

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

Binnen De Flierefluiter werken we met VierXWijzer. Onze visie hierbij is: "Het werken vanuit de motivatie van leerlingen". Het vak wereldoriëntatie bestaat uit aardrijkskunde, geschiedenis en natuur en techniek. Tijdens deze vakken werken de leerlingen aan opdrachten die aansluiten bij de 8 intelligenties van Howard Gardner. Muziek en kunst en cultuur zit verweven in de lessen. In de ochtenden krijgen de leerlingen les in de basisvakken rekenen, taal, spelling en lezen. Twee uur per week werken de leerlingen aan WO.

4.14 Engelse taal

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

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

Als school hebben wij ervoor gekozen om al in groep 1/2 te beginnen met het (speels) aanbieden van Engels. Dit noemen we Vervroegd Engels in het basisonderwijs (Eibo). Door vroegscholen een tweede taal toe te voegen aan ons onderwijs krijgen de leerlingen extra bagage om zich beter te kunnen redden in een maatschappij waarin Engels steeds prominenter aanwezig is. Computers, multimedia, tv, maar ook opleidingen zijn veel vaker dan vroeger Engelstalig. Bij het geven van Engels op onze school gaan wij uit van de Einddoelen en Uitgangspunten zoals die beschreven zijn door de SLO, het nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling, in de Tussendoelen & Leerlijnen (TULE). Wij gebruiken de methode "Take it Easy". Belangrijk uitgangspunt daarbij is de native speaking co-teacher die de leerkracht en leerlingen helpt bij het aanleren van de juiste uitspraak.

De methode moet vervangen worden in het volgende schooljaar. De methode sluit niet meer aan bij de leerling populatie.

4.15 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1-2 t/m 8:

Maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag: groepen 1 t/m 8 ochtend: 08:30-12:00 uur middag: 13:15-15:15 uur De deuren gaan open respectievelijk om 08:15 uur en om 13:00 uur.

Woensdag: 08:30-12:00 uur. De kleuters worden door hun ouders in hun groep opgehaald om 12:00 uur en om 15:15 uur.

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

4.16 Pedagogisch handelen

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

Wij werken met de methode "Kwink". Kwink is een onlinemethode voor sociaal-emotioneel leren (SEL). Inclusief burgerschap en mediawijsheid. Voor groep 1 t/m 8 van het primair onderwijs. Kwink biedt een doordacht SELprogramma, gebaseerd op de laatste wetenschappelijke inzichten. Praktisch, leuk en altijd actueel. Gericht op preventie (van bijvoorbeeld pesten op school) en de kracht van een veilige groep. Naast bovengenoemde methode gebruikt de school het leerlingvolgsysteem SCOL.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,13

4.17 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	2,31

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren creëren een leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	hoog
De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De leerkrachten zijn in staat om een inhoudelijke en doelgerichte instructie te geven	hoog

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

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

Ons doel is het creëren van leerlingen met een houding waarmee zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun werk, hun resultaat en hun gedrag tijdens momenten wanneer zij zonder de leerkracht aan het werk gaan. De leerlingen leren gedurende 8 jaar om te gaan met uitgestelde aandacht. De leerlingen werken aan taken die aansluiten bij het vak waar ze op dat moment mee bezig zijn op hun eigen niveau. Er is een opbouw in de duur van de zelfstandig werkles per groep.

4.19 Klassenmanagement

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

In het schooljaar 19-20 wordt ingezet op eenheid in klassenmanagement tussen de jaargroepen en klassen.

4.20 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Scoll (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	2,8

Aandachtspunt	Prioriteit
Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen	hoog

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. . Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen. Dit doen we mbv vragenlijsten (leraren, ouders en leerlingen), maar ook via ons personeelsbeleid. Afstemming is een belangrijke competentie bij ons op school en daarom is dit ook een belangrijk thema bij ons personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid, Integraal personeelsbeleid).

Wanneer het kind een ontwikkelingsvoorsprong heeft, bieden we veel verrijkmogelijkheden. Er zijn twee Neo groepen aan onze school verbonden voor hoogbegaafde leerlingen. Het gaat om een separate setting, twee speciaal onderwijs groepen die gehuisvest zijn binnen onze school.

In het schooljaar 19-20 wordt er stevig ingezet om op de juiste manier af te kunnen stemmen. middels studiedagen voor theoretische kennis, lesmodellen, observaties en coaching worden alle leerkrachten in staat gesteld zich hierin te ontwikkelen zodat de afstemming uiteindelijk op het juiste niveau is

4.22 Extra ondersteuning

We stellen een OPP voor alle leerlingen waarvoor extra ondersteuning wordt ingezet conform de beschrijving in ons SOP. Binnen het samenwerkingsverband Passend Onderwijs hebben we afgesproken dat er een OPP is voor leerlingen met een eigen leerlijn. Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij zowel het opstellen als bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

Wij bieden zoveel mogelijk ondersteuning op maat dat past binnen onze mogelijkheden. Onze mogelijkheden zijn echter niet oneindig. De klassensetting is bij ons op school regulier, waardoor de mogelijkheden tot differentiatie in de groepen beperkt zijn. We differentiëren binnen drie niveaugroepen en er zijn leerlingen die een eigen leerlijn hebben. Leerlingen die door hun problematiek aangewezen zijn op onderwijs in kleine klassen of in de lessen dagelijks individuele begeleiding nodig hebben, passen niet binnen onze reguliere groepen.

Aandachtspunt	Prioriteit
er wordt een eenduidig beleid gevoerd met betrekking tot het maken en uitvoeren van een OPP	laag

4.23 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. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

De leerlingen gaan doelgericht met de eigen onderzoeksvragen en vastgestelde vragen aan de slag. De doelen waaraan gewerkt wordt zijn gekoppeld aan de kerndoelen van het basisonderwijs. De leerlingen gaan onderzoekend en ontdekkend aan het werk om kennis eigen te maken. De leerkracht heeft hierbij een coachende rol. Hieronder worden de acht intelligenties van de Amerikaanse hoogleraar Howard Gardner onderscheiden. Ieder mens bezit ze alle acht, men heeft er echter vaak slechts enkele sterk ontwikkeld. Deze sterk ontwikkelde intelligenties bepalen de manier waarop men leert, bepalen de voorkeur voor bepaalde activiteiten.

4.24 Passend onderwijs

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

De visie van De Flierefluiter is dat alle kinderen recht hebben op thuisnabij passend onderwijs. De Flierefluiter is een brede zorgschool. Binnen ons onderwijs wordt er naar de juiste afstemming gezocht om de leerling te begeleiden bij het leren en bij de sociaal emotionele ontwikkeling. Om tegemoet te komen aan de onderwijs behoeften van deze leerlingen wordt er instructie gegeven op drie niveaus. Dit kan, afhankelijk van de onderwijsbehoeften van de individuele leerling uitgebouwd worden tot vijf verschillende niveaus.

Wanneer het kind een ontwikkelingsvoorsprong heeft, bieden we veel verrijkmogelijkheden. Er zijn twee Neo groepen aan onze school verbonden voor hoogbegaafde leerlingen. Het gaat om een separate setting, twee speciaal onderwijs groepen die gehuisvest zijn binnen onze school.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	2,78

Aandachtspunt	Prioriteit
De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	laag
Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling	gemiddeld

4.25 Opbrengstgericht werken

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

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

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

4.26 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren. 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 of groepjes leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal doublures en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn).

De tussenresultaten van de Flierefluiter liggen nog niet op het niveau van het landelijk gemiddelde en het niveau dat je van de populatie zou verwachten.

De resultaten van de eindtoets waren in 2019 voldoende, maar in het schooljaar 19-20 voorzien we een daling en een onvoldoende ten opzichte van het landelijk gemiddelde.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden	hoog
De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	hoog
De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	hoog

4.27 Toetsing en afsluiting

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4

4.28 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 VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van Scholen op de kaart (resultaten – plaats in VO na 3 jaar).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3,33

5 Personeelsbeleid

5.1 Personeel in positie

Eén van de vensters van Koers 22 is 'Personeel in positie'.

ASG wil een werkgever zijn die medewerkers goed begeleidt, aandacht heeft voor hun welbevinden in elke levensfase en hen uitdaagt verder te groeien en daarin regie te nemen. Ons strategisch HR-beleid geeft vorm aan het werkgeverschap en faciliteert met name de leergemeenschap en het samen leren. Samen kleur geven aan goed onderwijs kan worden verwezenlijkt met goed personeel op de juiste posities, een ambitieuze leercultuur en trotse en betrokken medewerkers. Goede begeleiding betekent dat we aandacht geven aan de verdere professionalisering van medewerkers, aan mobiliteit binnen de organisatie en ruimte geven voor persoonlijke groei. Daarmee dragen we bij aan personeel “in positie” en benutten we optimaal de talenten van medewerkers. Alle betrokken ASG-medewerkers voelen zich gezien, erkend en gewaardeerd. Daarmee zijn talenten van medewerkers bekend en worden aangesproken om in te zetten binnen en/of ten behoeve van de ASG-scholen. We vertalen deze ambitie in drie strategische HRM-lijnen:

Vitaliteit, inzetbaarheid en gezondheid

Leren en ontwikkelen

Mobiliteit en talentontwikkeling

Regielijn Vitaliteit, inzetbaarheid en gezondheid

Als werkgever heeft ASG oog voor elke levensfase waarin de medewerkers zich bevinden en waarbinnen zij zelf regie nemen. ASG richt zich op de aanwezige talenten, wat ten goede komt aan het welbevinden, vermindering van verzuim en het werkplezier. Vanuit de regielijn vitaliteit, inzetbaarheid en gezondheid besteden we continue aandacht aan een goede bedrijfsgezondheidszorg. Deze wordt uitgevoerd door de bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk. We onderzoeken mogelijkheden om voor medewerkers in elke levensfase een goede inrichting van de werkzaamheden te creëren. Hierbij worden trends en ontwikkelingen op HR gebied besproken en een afvaardiging van de organisatie betrokken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een generatiepact. Leidinggevend en medewerkers zijn in gesprek over hoe het werk wordt ervaren, welke aspecten werkdruk opleveren en welke oplossingen hiervoor kunnen worden gevonden. De resultaten hiervan delen we met elkaar tijdens conferenties en ASG-brede studiedagen.

Binnen de Flierefluiter heeft directie gesprekken met de medewerkers over hun inzetbaarheid. Tijdens de gesprekken komt aan bod: motivatie, bekwaamheidswensen, gezondheid en kennisontwikkeling. Deze gesprekken vinden plaats tijdens de gesprekcycclus of op aanvraag van de medewerker.

Regielijn Leren en ontwikkelen

ASG heeft een collectieve leercultuur die gericht is op voortdurend verbeteren en innoveren. In deze cultuur is onderzoeken, reflecteren, leren en verbeteren de norm. Medewerkers nemen deel aan leergemeenschappen en netwerken en dragen bij aan de leercultuur van de ASG. Zij werken aantoonbaar aan hun professionele ontwikkeling door het bijwonen van bijeenkomsten en het volgen van cursussen en programma's van de ASG-academie. Alle onbevoegde leraren worden actief ondersteund bij het halen van hun bevoegdheid. De opbrengst van leren en ontwikkelen wordt gedeeld tijdens conferenties en ASG-brede studiedagen. Vaksecties en werkgroepen staan met elkaar in contact en wisselen bovenschools expertise uit.

Binnen de Flierefluiter ligt de focus voor de komende jaren op de basiskwaliteit te verwerven en te behouden. Dit vergt veel van het team om zich te professionaliseren. Directie geeft de leerkrachten de ruimte om zich te ontwikkelen door de individuele leerkrachten te laten reflecteren op hun eigen handelen en op hun achterliggende mentale modellen. Het laten onderzoeken van hun handelen en het streven naar verbetering ervan. Om hun kennis te verbeteren maken ze gebruik van wetenschappelijke inzichten en goede praktijkvoorbeelden. Daarnaast hebben de leerkrachten een coach om hierbij te ondersteunen. De directie van De Flierefluiter faciliteert in tijd dat teamleden elkaar ontmoeten om samen te leren en werken om het leren van leerlingen te verbeteren.

Regielijn Mobiliteit en talentontwikkeling

Samen kleur geven aan goed onderwijs kan alleen worden verwezenlijkt met goed personeel op de juiste posities. Daarin voelt ASG werkgeversverantwoordelijkheid en vraagt van haar medewerkers werknemersverantwoordelijkheid. We willen graag dat iedereen letterlijk en figuurlijk in beweging blijft. Onze ambitie is

dat een ASG-medewerker een bevlogen professional is en zich inzet voor de ontwikkeling van onze leerlingen. Hij is een trotse ambassadeur en werkt met plezier bij ASG. Maar bovenal hebben ASG-medewerkers hart voor onderwijs en dragen ook een eigen verantwoordelijkheid voor het benutten van hun talent. ASG als werkgever draagt zorg voor een goed imago en warm ontvangst bij nieuwe medewerkers. Voor nieuwe medewerkers wordt twee keer per jaar de bijeenkomst ASG Start georganiseerd, waar het bestuur hen welkom heet en er presentaties worden gegeven, zodat iedereen kennis kan nemen van de vele mogelijkheden die een grote organisatie als ASG hen biedt. Waaronder de mogelijkheden die ASG mobiliteit hen biedt.

Tijdens de startgesprekken van de gesprekscyclus worden de ambities van de leerkrachten besproken. Samen met directie wordt gekeken welke ontwikkeling er ingezet kan worden.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Wel beschikken over een functionerende gesprekscyclus
2.	Het personeelsbeleid richt zich op didactisch handelen, afstemming en handelingsgericht werken
3.	We gebruiken de Kijkwijzer als gevalideerd observatie instrument
4.	We beschikken over een competentieset voor leerkrachten zie Raet

Beoordeling

De ambities worden beoordeeld door directie en team. In schooljaar 2020-2021 Quicksan (WMK) invullen.

Omschrijving	Resultaat
didactisch handelen	zwak / matig
Handelingsgericht werken (afstemming)	zwak / matig
Samenwerken	(ruim) voldoende

Aandachtspunt	Prioriteit
didactisch handelen	hoog
HGW (afstemming)	hoog
Samenwerken	gemiddeld

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op De Flierefluiter werken bevoegde en bekwame leraren. Een uitzondering is de Leerkracht in opleiding. Bij ziekte van een leerkracht wordt er een invaller ingezet, dat kan een onderwijsassistent zijn. De leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders en een diploma master integraal leiderschap. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

Aandachtspunt	Prioriteit
Leerkracht in opleiding doet er weleens langer over dan de Lio stage en worden dan als onderwijsassistent ingezet	laag

5.3 Organisatorische doelen

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

ASG maakt beleid op het hanteren van het lerarentekort.

Leraren tekort voorkomen door: Binnen de Flierefluiter zetten we in op het binden en boeien van leerkrachten. We zetten in op een goede werksfeer. Dit doen we door de leerkrachten elkaar te laten ontmoeten zodat men elkaar leert kennen. Te denken valt aan; samen lunchen, samen de dag starten om 8, samen werken en leren. De leerkrachten te begeleiden bij hun ontwikkeling (coaching) en goed werkgeverschap.

5.4 De schoolleiding

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

5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding.

Hieronder verstaan we ook de professionele houding van leerkrachten, mbt ontwikkeling en de bereidheid hierin te investeren in tijd en opleiding.

Er wordt in het schooljaar 19-20 een groot beroep gedaan op de leerkrachten mbt interne scholing. Dit vraagt een professionele houding van de leerkrachten en een goed stap in de richting van professionele cultuur.

5.6 Professionele cultuur

De directie van De Flierefluiter streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Er zijn van tevoren studiefagen afgesproken waarbij alle leerkrachten aanwezig moeten zijn. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB-ers en externe partijen groepsbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

Daarnaast wordt er van leerkrachten een lerende en onderzoekende houding gevraagd, waarbij zij kritisch kunnen zijn op hun eigen handelen en open staan voor feedback. We streven hierbij naar leren in verbinding, in een veilige leercultuur.

Aandachtspunt	Prioriteit
Er wordt gewerkt aan het professionaliseren van het team	gemiddeld

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

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

5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Daarnaast is de competentieset die wij hanteren van belang voor de werving en selectie.

Lerarentekort

Binnen het PO is de urgentie hoog. We hebben een lerarentekort dat veroorzaakt wordt doordat de grote leerling daling achter de rug is, veel leerkrachten met pensioen gaan en het aantal startende leerkrachten en afstuderend en aan de pabo is gedaald. Vanuit HR betekent dit dat er interventies worden ingezet die ertoe bijdragen om het kwantitatieve en/of kwalitatieve lerarentekort terug te dringen. Hierbij staan twee doelen centraal: het behouden van personeel en vergroten van de

instroom van personeel. Alle interventies die ten behoeve van het lerarentekort worden ingezet, hebben effect op de drie regielijnen. Deze interventies worden gezocht in:

Aantrekkelijk werkgeverschap van ASG waaronder het bevorderen van het welbevinden van de medewerker rekening houdend met de levensfase waarin de medewerker zich bevindt; Promotie van Flevoland en het onderwijs; Goede voorlichting aan geïnteresseerden voor het onderwijs vak;

Het ontwikkelen en aanbieden van nieuwe opleidingsmogelijkheden passende bij de nieuwe generatie.

ASG zoekt actief samenwerking met opleidingsinstituten om HBO-zij-instromers en MBO-opstromers binnen onze basisscholen op te leiden en te behouden.

5.9 Introductie en begeleiding

Voor nieuwe leerkrachten wordt een collega aangewezen bij wie ze terecht kunnen. Dit is meestal de parallel collega. Er wordt aangegeven wie de leerkracht begeleidt zoals directie of ib. Twee keer per jaar zijn er gesprekken met directie en de nieuwe leerkrachten over het reil en zeilen binnen De Flierefluiter. Startende leerkrachten volgen een twee jarig inductietraject (samenwerking met Windesheim).

5.10 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Met de PMR wordt er elk jaar een werkverdelingsplan opgesteld en geëvalueerd.

5.11 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks –conform een opgesteld rooster, zie bijlage- bij ieder teamlid groepsbezoeken af. Bij het groepsbezoek wordt de kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoert.. Na afloop van het groepsbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast groepsbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt.

In het schooljaar 19-20 worden alle leerkrachten intensief gecoached mbt didactisch handelen en afstemming.

5.12 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is altijd op school aanwezig. 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:

Momenteel experimenteren we met een bekwaamheidsdossier. Terug te vinden in Youforce.

5.13 Functioneringsgesprekken

De directie van De Flierefluiter voert een gesprekscyclus uit van startgesprek gesprek, functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek met alle medewerkers. De gesprekkencyclus geldt voor alle leerkrachten (L10 en L11), maar ook voor andere functies binnen onze school. Tijdens het functioneringsgesprek staat de ontwikkeling van de medewerker (met daarin de competentieset) centraal. Op basis van het startgesprek worden er verbeterdoelen vastgesteld. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit. De cyclus is afgestemd op de bekwaamheid van en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar.

5.14 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing.

5.15 Verzuimbeleid

Het verzuimbeleid van ASG is gericht op het werken aan inzetbaarheid van medewerkers zodat continuïteit en kwaliteit van het onderwijs wordt gewaarborgd. Wanneer een medewerker zich ziek meldt is het beleid van de ASG gericht op een adequate beoordeling en indien nodig een goede interventie. De leidinggevende is verantwoordelijk voor het initiëren van de hiervoor benodigde acties en kan hierbij advies inwinnen bij de P&O adviseur. De directeur gaat (telefonisch) in gesprek met de medewerker, zodat inzicht in de oorzaak, ernst en benodigde ondersteuning/behandeling bij de verzuimsituatie ontstaat. Bij langdurig verzuim bespreken de leidinggevende en afwezige medewerker hoe contact met de school en de collega's te houden, zodat re-integratie voorspoedig kan verlopen. De leidinggevende stimuleert de betrokkenheid van collega's bij de situatie waarin de afwezige medewerker zich bevindt. De bedrijfsarts wordt om advies gevraagd over de mate van belastbaarheid, waarna de medewerker samen met de directeur een plan van aanpak voor de re-integratie opstellen. Daar waar nodig wordt in overleg met de medewerker ondersteuning t.b.v. de re-integratie ingezet, bijvoorbeeld door de inzet van een coach.

5.16 Mobiliteitsbeleid

De Mobiliteitsprocedure legt o.a vast hoe ASG omgaat met medewerkers die dreigen hun werkplek te verliezen en recht hebben op begeleiding naar een andere werkplek. Deze begeleiding kan zich zo nodig ook richten op externe banen en op begeleiding naar een andere functie. Deze procedure valt binnen de kaders van de vigerende cao-VO en cao-PO en is erop gericht de werkgelegenheid, de (vrijwillige) mobiliteit en de loopbaanperspectieven van werknemers te bevorderen. Daarnaast zien we binnen ASG mobiliteit als één van de mogelijkheden om talenten tot hun recht te laten komen. We stimuleren interne vrijwillige mobiliteit. Op deze manier blijven onze medewerkers in beweging en krijgen ze volop kansen om zich te ontwikkelen.

5.17 Participatiewet

Vanuit de Participatiewet en de wet Banenafpraak en Quotum arbeidsbeperking hebben we verplichtingen vanuit instroom bijzondere doelgroepen. Het doel van de Participatiewet is dat zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk gaan bij een gewone werkgever in plaats van bij een sociale werkvoorziening. De doelstelling is dat elke school, zowel PO als VO (tenminste) 1 medewerker in dienst heeft met een arbeidsbeperking. We proberen hierbij zoveel mogelijk leerlingen van onze praktijkscholen binnen ASG aan het werk te krijgen na een stageperiode op onze scholen.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 42 scholen van de Almeerse Scholen Groep. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door twee IB-ers en een ICT-coördinator. Het MT wordt gevormd door de directie en de twee IBers. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

Kader ASG:

- Binnen ASG ontmoeten collega's van alle scholen en het servicebureau elkaar regelmatig.
- We delen de opbrengst van leren en ontwikkelen met elkaar tijdens conferenties en ASG-brede studiedagen.
- Vaksecties en werkgroepen staan met elkaar in contact en wisselen bovenschools expertise uit.
- Alle medewerkers zijn op de hoogte van de inrichting van processen en systemen binnen scholen en servicebureau.
- Medewerkers van scholen en servicebureau weten van elkaar wie ze moeten benaderen voor welke expertise.
- Als gevolg van onze schaalgrootte beschikken we over interne expertise op veel beleidsgebieden, waardoor we een integraal en samenhangend aanbod aan onze scholen kunnen bieden.
- We hebben een divers en op elkaar aansluitend aanbod en werken met verschillende onderwijsconcepten en profielen, zodat wij alle leerlingen een passende onderwijsloopbaan kunnen bieden.

Binnen de Flierefluiter gaan we in het schooljaar 19-20 op zoek naar een andere organisatiestructuur mbt directie-ondersteuning en management.

6.2 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, en er is sprake van parallelklassen. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij de lessen VierXWijzer wordt het groepsverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau werken.

6.3 Het schoolklimaat

Iedereen binnen de Flierefluiter vindt het belangrijk, dat onze school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en een ieder die werkzaam is binnen de Flierefluiter.

Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt, we elkaar horen en zien, maar ook een plek waar het plezierig samen-werken is. We zijn een school waar iedereen welkom en gelijk is, met welke identiteit dan ook. We hebben hoge verwachtingen van elkaar en ook van de leerlingen.

Onze school is een school die open staat voor ouders. We proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn: we gaan er samen voor om zoveel mogelijk uit ons zelf en de leerlingen te halen. We bieden een werkplek met veel aandacht voor verdraagzaamheid, samenwerken en menselijke betrokkenheid.

6.4 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 format). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

De 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 5 BHV'ers.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,09

Aandachtspunt	Prioriteit
Het veiligheidsbeleid richt zich op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten	gemiddeld

6.5 Arbobeleid

Onze school heeft een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

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

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 vergaderstructuur; team overleggen en studiedagen. De verschillende bouwen hebben momenten dat ze overleg hebben over inhoudelijke- en organisatorische zaken.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. De team overleggen en studiedagen is sprake van actieve deelname
3. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
4. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

Er wordt gewerkt met een systeem van teamoverleggen, die eens per maand plaatsvinden. In het schooljaar 19-20 gaan we op zoek naar een vorm van overleg voor volgend schooljaar, waarin er een tussenlaag is opgenomen. Denk hierbij aan een MT of bouwcoördinatoren.

6.7 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.

Op de school rust een informatieplicht aan beide ouders die het ouderlijk gezag hebben. Onder informatie in deze wordt verstaan: alle relevante zaken betreffende de leerling en de schoolorganisatie zoals rapporten, nieuwsbrieven, voortgangsrapportages, de schoolgids en ouderavonden.

6.8 Overgang PO-VO

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

Er wordt een zorgvuldige procedure gevolgd in de overgang naar het VO.

6.9 Privacybeleid

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

6.10 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

KinderWORLD Tussenschoolse Opvang gevestigd in basisschool de Flierefluiter. De Tussenschoolse opvang (TSO) van 4-12 jaar is geopend op ma/di/do/vr van 12:00 uur tot 13.00 uur. Wij verzorgen dagelijks de Tussenschoolse opvang bij basisschool de Flierefluiter. Zowel de vrijwillige ouders als ons vaste pedagogische medewerkers zorgen dat elk kind het naar zijn/haar zin heeft. Om de TSO goed te kunnen regelen en om ervoor te zorgen dat het fijn is om over te blijven, vinden we het belangrijk dat de kinderen zich tijdens het eten en spelen aan afspraken houden. Hierbij valt te denken aan algemene fatsoensnormen die ook thuis gelden. De kinderen worden in school opgevangen, waar ze samen met hun vriendjes en vriendinnetjes gaan lunchen (deze dient zelf te worden meegebracht) en daarna lekker gaan spelen. KinderWORLD is altijd op zoek naar nieuwe overblijfouders, die tegen een vergoeding op één of meerdere dagen de kinderen willen opvangen.

De voor- en naschoolse opvang valt in Nederland onder verantwoordelijkheid van het onderwijs. Onze school heeft voor een zgn. "makelaarspositie" gekozen. Dat wil zeggen dat wij bemiddelen tussen ouders en instanties om de opvang voor kinderen voor en na school te regelen. Als u gebruik wilt maken van deze BSO voorzieningen kunt u contact opnemen met bijvoorbeeld: BSO Flippers, Friends, GO!, Hanna Holman, Kinderworld, de Paddenstoel, SmallSteps, het Speelpleintje en Vip Kidz, Dit zijn organisaties in Almere-Haven waarmee wij contact hebben en/of die al leerlingen opvangen van onze school.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor een transparante allocatie van baten en voor een rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen. De clusterdirecteur en de directeur van de school zijn eindverantwoordelijk voor het opstellen van een onderbouwde en binnen de financiële kaderafspraken sluitende schoolbegroting.

Het College van Bestuur zet in op het structureel verbeteren van de financiële positie van de ASG. Dit is geen doel op zich, maar is noodzakelijk om de strategische doelstellingen van de ASG te kunnen borgen en de noodzakelijke investeringen te kunnen doen om de ASG toekomstbestendig te maken. De afspraken met betrekking tot de financiën van de ASG-scholen zijn vastgesteld in de Kadernota.

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

De clusterdirecteur bespreekt in de kwartaalrapportage (Q-gesprek) de financiële positie van de scholen in het cluster met het College van Bestuur.

De ondersteuning en rapportage worden verzorgd door het servicebureau van de ASG.

7.2 Externe geldstromen

Via de allocatiesystematiek wordt aan de school een budget toegewezen. Deze systematiek gaat uit van de gedachte dat het Ministerie van Onderwijs de Rijksvergoedingen in het PO toekent aan het bevoegd gezag. Het College van Bestuur alloceert de baten daarna over de PO scholen.

De essentie van de batenallocatie in het PO is dat de Rijksvergoedingen volledig ten gunste van de scholen komen. De groeimiddelen worden bovenschools gehouden. De fusiegelden worden als bovenschoolse PO-opbrengsten gealloceerd. De redenen hiervoor zijn dat binnen de ASG de gevolgen van personele overcapaciteit als gevolg van fusies grotendeels bestuurlijk worden opgelost (mobiliteit) dan wel bovenschools worden gedragen (fictiefonds PO). De kosten van bestuur en beheer worden middels een percentage van de Rijksinkomsten verrekend met de scholen. Gemeenschappelijke kosten o.a. voor ICT, Onderhoud en Schoonmaak worden op basis van leerlingaantallen in rekening gebracht.

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse extra activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids).

Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via een begroting en jaarrekening.

De TSO wordt verzorgd door KinderWorld. Deze organisatie zorgt ervoor dat er voldoende overblijfkraften en pedagogisch medewerkers op beide locatie aanwezig zijn om een goed verantwoorde overblijf te garanderen.

7.4 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. De ASG onderschrijft dit convenant. De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

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

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.

7.5 Begrotingen

We hanteren binnen de ASG begroten en formeren als één proces, waarbij de begroting taakstellend is voor de formatie en de formatie taakstellend is voor de begroting. Het leerlingaantal op 1 oktober van het schooljaar is bepalend voor de inkomsten van de school. De ASG hanteert het daadwerkelijk aantal leerlingen op de teldatum (T-systematiek), zodat de scholen adequaat gefinancierd worden. Dit

vereist een zo nauwkeurig mogelijk prognose van het aantal leerlingen. Leidraad hierbij is de langjarige prognose van de gemeente Almere. Daarnaast volgen we maandelijks de ontwikkeling van het leerlingaantal van de scholen. De afdeling Control voert de regie over het begrotingsproces, verzorgt en bewaakt de planning, stelt richtlijnen op voor de begroting ter vaststelling door het CvB en levert het te hanteren begrotingsformat aan. De afdeling FA berekent de Rijksbaten waarmee in de begroting rekening gehouden dient te worden. De directeur van de school stelt met hulp van de afdeling FA en Control in het najaar de begroting voor het volgende kalenderjaar op. Het opstellen van de meerjarenbegroting is onderdeel van het proces van de jaarbegroting. De meerjarenbegroting heeft een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting. De clusterdirecteuren leggen de begrotingen van de PO scholen voor aan het CvB. Het CvB keurt alle begrotingen goed. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar een personeelsformatieplan op. De afdeling HR voert de regie

over het formatieproces en bewaakt de planning. In het formatieplan wordt de inzet van personeel verantwoord en het personeelsbeleid beschreven. Het formatieplan wordt ter instemming voorgelegd aan de PMR van de school.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Het kwaliteitsbeleid van ASG is vastgesteld in een beleidsdocument dat bestuursbreed voor alle scholen leidend is. In dit beleidsdocument staat onze visie op kwaliteit en kwaliteitszorg beschreven. Hierbij richten we ons op enerzijds de wettelijke eisen en de basiskwaliteit die wij nastreven en anderzijds op hogere ambities die wij als ASG en school specifiek hebben geformuleerd. Wij werken aan onze onderwijskwaliteit volgens een vast kwaliteitssysteem waarbij de PDCA-IMWR als middel wordt ingezet en gevolgd. Hierbij willen we planmatig, systematisch aan ontwikkelingen werken (PDCA) én de rollen, taken, verantwoordelijkheden en ontwikkelkansen in onderzoeken en leren van betrokkenen (IMWR) helder maken. Binnen ASG werken wij met een duidelijke alignement in de plannen, wijze van verantwoording hierover en gebruik van instrumenten en middelen. Deze structuur kennen we allemaal, leven we voor en voeren we actief uit op een eenduidige wijze. Hierbij werken we binnen gezamenlijk vastgestelde kaders met ruimte voor de eigen ontwikkeling op de scholen. Om ons kwaliteitsbeleid voortdurend goed te borgen, hanteren we een vaste structuur van signalering, analyse en monitoring. Dit doen we intern, maar we maken ook gebruik van externe betrokkenen die ons kritisch volgen in onze ontwikkelingen. Wij doen dit omdat we samen voortdurend werken aan kwalitatief goed onderwijs voor onze leerlingen in Almere. Het kwaliteitsbeleid staat uitgebreid beschreven in ons beleidsdocument 'Onderzoeken, Reflecteren en Leren- Samenwerken aan Kwaliteit' en de daarbij behorende kwaliteitswijzer.

De Flierefluiter beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een projectgroep, een PLG of een werkgroep. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

Het bestuur en leidinggevenden bewaken en bevorderen de kwaliteit van het onderwijsproces en de leerresultaten. Bestuur en leidinggevenden leggen actief verantwoording af over de voortgang en behaalde resultaten.

Dit betekent voor de Flierefluiter:

Het kwaliteitsbeleid van ASG is vastgesteld in een beleidsdocument dat bestuursbreed voor alle scholen leidend is. In dit beleidsdocument staat onze visie op kwaliteit en kwaliteitszorg beschreven. Hierbij richten we ons op enerzijds de wettelijke eisen en de basiskwaliteit die wij nastreven en anderzijds op hogere ambities die wij als ASG en school specifiek hebben geformuleerd. Wij werken aan onze onderwijskwaliteit volgens een vast kwaliteitssysteem waarbij de PDCA-IMWR als middel wordt ingezet en gevolgd. Hierbij willen we planmatig, systematisch aan ontwikkelingen werken (PDCA) én de rollen, taken, verantwoordelijkheden en ontwikkelkansen in onderzoeken en leren van betrokkenen (IMWR) helder maken. Binnen ASG werken wij met een duidelijke alignement in de plannen, wijze van verantwoording hierover en gebruik van instrumenten en middelen. Deze structuur kennen we allemaal, leven we voor en voeren we actief uit op een eenduidige wijze. Hierbij werken we binnen gezamenlijk vastgestelde kaders met

Kwaliteitsindicatoren

Borgen kwaliteit

Stelselmatig evalueren

Omschrijving Resultaat

Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1) 3,3

Om ons kwaliteitsbeleid voortdurend goed te borgen, hanteren we een vaste structuur van signalering, analyse en monitoring. Dit doen we intern, maar we maken ook gebruik van externe betrokkenen die ons kritisch volgen in onze ontwikkelingen. Wij doen dit omdat we samen voortdurend werken aan kwalitatief goed onderwijs voor onze

leerlingen in Almere. Het kwaliteitsbeleid staat uitgebreid beschreven in ons beleidsdocument 'Onderzoeken, Reflecteren en Leren- Samenwerken aan Kwaliteit' en de daarbij behorende kwaliteitswijzer. Voor onze school betekent dat het volgende

We meten de kwaliteit onder andere af aan het leerrendement van de leerlingen, sociale emotionele ontwikkeling, hun arbeidsperspectief en de tevredenheid van de stakeholders.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Borgen kwaliteit
2.	Stelselmatig evalueren

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,3

8.2 Kwaliteitscultuur

We meten de kwaliteit onder andere af aan het leerrendement van de leerlingen, sociale emotionele ontwikkeling, hun arbeidsperspectief en de tevredenheid van de stakeholders.

1. Leerrendement van de leerlingen

Op de Flierefluiter meten we het leerrendement van de leerlingen middels de Citotoetsen en de Iep eindtoets.

2. Sociale emotionele ontwikkeling

Op de Flierefluiter monitoren we de sociaal emotionele ontwikkeling middels Scoll.

3. Arbeidsperspectief

Door het volgen van de resultaten van onze leerlingen in het voortgezet onderwijs hebben we zicht op hun arbeidsperspectief.

4. Tevredenheid van de stakeholders

Door middel van vragenlijsten (oudertevredenheidsonderzoek, veiligheidslijsten, leerlingtevredenheidsonderzoek) peilen we de tevredenheid van de stakeholders.

Monitoring

De monitoring van de hele school is terug te vinden via de rapportages in het Vensters PO.

Analyses en jaarlijkse zelfevaluaties

De intern begeleider maakt halfjaarlijks een analyse van de resultaten van de citotoetsen. Deze analyse wordt besproken tijdens een teambijeenkomst en wordt teruggekoppeld aan de MR. Voortvloeiend uit deze analyse van de resultaten vinden er evaluaties plaats en worden er doelen gesteld.

Risicoanalyse en signalering

Op basis van de streefdoelen en de resultaten maken we een overzicht van de afgelopen jaren waardoor we een duidelijk beeld krijgen op de schoolontwikkeling maar ook op de ontwikkeling van afzonderlijke groepen. Hieruit kunnen bepaalde trends naar voren komen. (bijvoorbeeld achterblijvende resultaten op het gebied van rekenen) Hier worden dan deelplannen voor gemaakt om de resultaten omhoog te brengen.

Verantwoording Bestuur: 3x per jaar KVO gesprekken (clusterdirecteur, intern begeleider, directie)

Inspectie : verbeterplan, jaarplan, schoolplan

MR : Presentatie van de toetsresultaten en voorgenomen plannen, voorleggen schoolplan, jaarplan, schoolgids.

Collega-scholen: Directie is deelnemer aan een Leergroep met een aantal collega-scholen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3

8.3 Verantwoording en dialoog

De Flierefluiter betreft externen bij de bepaling en beoordeling van de kwaliteit. Er wordt meegekeken en geadviseerd bij verbeter-/ontwikkelpannen. Er wordt gebruik gemaakt van audits. Ieder jaar stellen we een jaarplan (onderdeel schoolplan) op met onze verbeterdoelen. Aan het eind van het schooljaar evalueren we de ontwikkel- en verbeterplannen. Twee keer per jaar is er een KVO-gesprek (kwaliteit, verantwoording en ontwikkeling) met het bestuur. Aan het bestuur leggen wij verantwoording af wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen, de behaalde resultaten en de ontwikkeling die nog gemaakt dient te worden. De Medezeggenschapsraad informeren we over de ontwikkeldoelen en ontwikkeling die gemaakt is.

In het schooljaar 19-20 wordt een start gemaakt met verbeterplannen voor rekenen, technisch en begrijpend lezen en taal. Deze plannen komen voort uit eerder observaties en audits. Daarnaast wordt er stevig ingezet op coaching van de leerkrachten.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,5

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan.

Het streven is, de basiskwaliteit aan het einde van 2020 op orde te hebben.

8.5 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) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

8.6 Inspectiebezoeken

ASG heeft een bezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen.

Niet alle scholen van ASG voldoen aan de basiskwaliteit. De basiskwaliteit van de Flierefluiter is kwetsbaar. Gelet op de komende eindopbrengsten, wordt er ingezet op coaching van de basis: het lesgeven van de leerkrachten volgens de Flierefluiter- standaard. Daarnaast zijn er zichtbare verbeterplannen en activiteiten. Wanneer aan de voorwaarden van didactisch handelen en zicht op ontwikkeling kan worden voldaan, voldoet de Flierefluiter pas aan de basiskwaliteit.

9 Strategisch beleid

9.1 Koers 22

ASG heeft een nieuwe koers beschreven: Koers 22, leren in verbinding (zie bijlage). Daarin staat de missie en visie van ASG verwoord.

ASG werkt van uit vier kernwaarden.

- Gezien worden
- Open
- Vooruitstrevend
- Ambitieuus

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

In Koers 22 hebben we vier vensters gedefinieerd die ons richting geven om onze ambitie 'Leren in verbinding' te verwezenlijken.

- Goed en toegankelijk onderwijs
- Personeel in positie
- De meerwaarde van ASG
- Partnerschap

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

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	De Flierefluiter biedt een versterkt leerstofaanbod dat aansluit bij de kerndoelen en de leerling populatie door gebruik te maken van nieuwe methodes; rekenen, lezen (begrijpend en technisch) en inhoud te geven aan het beredeneerde aanbod bij de groepen 1-2 (samenhangende activiteiten op basis van vooraf gestelde leer- en ontwikkelingsdoelen).	hoog
	Ontwikkelen instructiemodel: Al onze leerkrachten kunnen lesgeven volgens een eenduidig lesmodel.	hoog
	Alle (tussen)opbrengsten van de Flierefluiter zijn weer voldoende.	hoog
	Binnen de Flierefluiter is de basiskwaliteit op orde; daartoe worden verbeterplannen voor de kernvakken uitgevoerd en wordt het lesmodel schoolbreed ingezet.	hoog
	We hebben een professionele cultuur gerealiseerd waarin iedereen van en met elkaar leert.	hoog
Taallesonderwijs	er is een verbeterplan mbt begrijpend lezen, spelling en lezen	hoog
Rekenen en wiskunde	er is een verbeterplan rekenen, gericht op didactisch handelen en de opbrengsten	hoog
Didactisch handelen	De leerkrachten zijn in staat om een inhoudelijke en doelgerichte instructie te geven	hoog
Extra ondersteuning	er wordt een eenduidig beleid gevoerd met betrekking tot het maken en uitvoeren van een OPP	laag
Personeel in positie	didactisch handelen	hoog
	HGW (afstemming)	hoog
	Samenwerken	gemiddeld
Bevoegde en bekwame leraren	Leerkracht in opleiding doet er weleens langer over dan de Lio stage en worden dan als onderwijsassistent ingezet	laag
Professionele cultuur	Er wordt gewerkt aan het professionaliseren van het team	gemiddeld
Leerstofaanbod	Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie	hoog
	Het aanbod is gebaseerd op de kerndoelen	hoog
Didactisch handelen	De leraren creëren een leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	hoog
	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
Zorg en begeleiding	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen	hoog
Passend onderwijs	De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	laag
	Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling	gemiddeld

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Resultaten	De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden	hoog
	De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	hoog
	De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	hoog
Veiligheid	Het veiligheidsbeleid richt zich op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten	gemiddeld

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	De Flierefluiter biedt een versterkt leerstofaanbod dat aansluit bij de kerndoelen en de leerling populatie door gebruik te maken van nieuwe methodes; rekenen, lezen (begrijpend en technisch) en inhoud te geven aan het beredeneerde aanbod bij de groepen 1-2 (samenhangende activiteiten op basis van vooraf gestelde leer- en ontwikkelingsdoelen).
	Ontwikkelen instructiemodel: Al onze leerkrachten kunnen lesgeven volgens een eenduidig lesmodel.
	Alle (tussen)opbrengsten van de Flierefluiter zijn weer voldoende.
	Binnen de Flierefluiter is de basiskwaliteit op orde; daartoe worden verbeterplannen voor de kernvakken uitgevoerd en wordt het lesmodel schoolbreed ingezet.
	We hebben een professionele cultuur gerealiseerd waarin iedereen van en met elkaar leert.
Rekenen en wiskunde	er is een verbeterplan rekenen, gericht op didactisch handelen en de opbrengsten
Didactisch handelen	De leerkrachten zijn in staat om een inhoudelijke en doelgerichte instructie te geven
Personeel in positie	didactisch handelen
	HGW (afstemming)
	Samenwerken
Bevoegde en bekwame leraren	Leerkracht in opleiding doet er weleens langer over dan de Lio stage en worden dan als onderwijsassistent ingezet
Professionele cultuur	Er wordt gewerkt aan het professionaliseren van het team
Leerstofaanbod	Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie
	Het aanbod is gebaseerd op de kerndoelen
Didactisch handelen	De leraren creëren een leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn
	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
Zorg en begeleiding	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen
Resultaten	De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden
	De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)
	De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)
Veiligheid	Het veiligheidsbeleid richt zich op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten

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

tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Ontwikkelen instructiemodel: Al onze leerkrachten kunnen lesgeven volgens een eenduidig lesmodel.
	Alle (tussen)opbrengsten van de Flierefluiter zijn weer voldoende.
	Binnen de Flierefluiter is de basiskwaliteit op orde; daartoe worden verbeterplannen voor de kernvakken uitgevoerd en wordt het lesmodel schoolbreed ingezet.
	We hebben een professionele cultuur gerealiseerd waarin iedereen van en met elkaar leert.
Taallesonderwijs	er is een verbeterplan mbt begrijpend lezen, spelling en lezen
Rekenen en wiskunde	er is een verbeterplan rekenen, gericht op didactisch handelen en de opbrengsten
Extra ondersteuning	er wordt een eenduidig beleid gevoerd met betrekking tot het maken en uitvoeren van een OPP
Personeel in positie	didactisch handelen
	HGW (afstemming)
	Samenwerken
Leerstofaanbod	Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie
Didactisch handelen	De leraren creëren een leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn
Passend onderwijs	De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)
	Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling

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

13 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Alle (tussen)opbrengsten van de Flierefluiter zijn weer voldoende.
	Binnen de Flierefluiter is de basiskwaliteit op orde; daartoe worden verbeterplannen voor de kernvakken uitgevoerd en wordt het lesmodel schoolbreed ingezet.
Taallesonderwijs	er is een verbeterplan mbt begrijpend lezen, spelling en lezen
Personeel in positie	didactisch handelen
	HGW (afstemming)
	Samenwerken

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

14 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Alle (tussen)opbrengsten van de Flierefluiter zijn weer voldoende.
	Binnen de Flierefluiter is de basiskwaliteit op orde; daartoe worden verbeterplannen voor de kernvakken uitgevoerd en wordt het lesmodel schoolbreed ingezet.
Personeel in positie	didactisch handelen
	HGW (afstemming)
	Samenwerken

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

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 16OC00
Naam: OBS De Flierefluiter
Adres: Bosgouw 235
Postcode: 1352GW
Plaats: ALMERE

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 16OC00
Naam: OBS De Flierefluiter
Adres: Bosgouw 235
Postcode: 1352GW
Plaats: ALMERE

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
