

# Schoolplan 2019-2023

## **Brede school Het Anker** WIJK BIJ DUURSTEDEN

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	6
1.4 Verwijzingen	6
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>7</b>
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders	9
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	9
2.6 Risico's	10
2.7 Landelijke ontwikkelingen	11
2.8 Aandachtspunten Schoolbeschrijving	12
<b>3 Grote ontwikkeldoelen</b>	<b>13</b>
3.1 Grote ontwikkeldoelen	13
<b>4 Onderwijskundig beleid</b>	<b>15</b>
4.1 De missie van de school	15
4.2 De visies van de school	16
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	18
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	18
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	19
4.6 Leerstofaanbod	20
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	21
4.8 Taalleesonderwijs	23
4.9 Rekenen en wiskunde	23
4.10 Wereldoriëntatie	24
4.11 Kunstzinnige vorming	24
4.12 Bewegingsonderwijs	25
4.13 Wetenschap en Technologie	25
4.14 Engelse taal	25
4.15 Les- en leertijd	26
4.16 Pedagogisch handelen	27
4.17 Didactisch handelen	27
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	28
4.19 Klassenmanagement	29
4.20 Zorg en begeleiding	29
4.21 Afstemming	30
4.22 Passend onderwijs	31
4.23 Opbrengstgericht werken	31
4.24 Resultaten	32
4.25 Toetsing en afsluiting	33
4.26 Vervolgsucces	34
<b>5 Personeelsbeleid</b>	<b>35</b>
5.1 Personeelsbeleid	35

5.2 Gezondheid en Vitaliteit	36
5.3 Levensfasebeleid	36
5.4 Werkverdeling en werkplezier	36
5.5 Verzuimbeleid	37
5.6 Kennis en Competenties	37
5.7 Functiegebouw en competenties	37
5.8 Introductie en begeleiding	38
5.9 Professionaliseren door opleiden	38
5.10 Professionaliseren door persoonlijke ontwikkeling	38
5.11 Het bekwaamheidsdossier	38
5.12 Loopbaan en Arbeidsmobiliteit	39
5.13 Formatie en personeelsplanning	39
5.14 Werving en selectie	39
5.15 Vervangingsbeleid	39
5.16 Stagebeleid	39
5.17 Loopbaan en arbeidsmobiliteit	39
5.18 Motivatie en Betrokkenheid	40
5.19 Gesprekkencyclus	40
5.20 Professionele schoolcultuur	40
5.21 Integraal leiderschap	40
5.22 Medezeggenschap	41
<b>6 Organisatiebeleid</b>	<b>42</b>
6.1 Organisatiestructuur	42
6.2 Groeperingsvormen	42
6.3 Het schoolklimaat	42
6.4 Veiligheid	43
6.5 Arbobeleid	44
6.6 Interne communicatie	45
6.7 Samenwerking	45
6.8 Contacten met ouders	46
6.9 Overgang PO-VO	47
6.10 Privacybeleid	47
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	47
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	48
<b>7 Financieel beleid</b>	<b>49</b>
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	49
7.2 Externe geldstromen	49
7.3 Interne geldstromen	49
7.4 Sponsoring	49
7.5 Begrotingen	50
7.6 Aandachtspunten Financieel beleid	50
7.7 Huisvesting	50
<b>8 Zorg voor kwaliteit</b>	<b>51</b>
8.1 Kwaliteitszorg	51
8.2 Kwaliteitscultuur	51
8.3 Verantwoording en dialoog	52
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	52
8.5 Wet- en regelgeving	53
8.6 Inspectiebezoeken	53
<b>9 Strategisch beleid</b>	<b>54</b>

9.1 Strategisch beleid	54
<b>10 Aandachtspunten 2019-2023</b>	<b>55</b>
<b>11 Meerjarenplanning 2019-2020</b>	<b>58</b>
<b>12 Meerjarenplanning 2020-2021</b>	<b>60</b>
<b>13 Meerjarenplanning 2021-2022</b>	<b>62</b>
<b>14 Meerjarenplanning 2022-2023</b>	<b>64</b>
<b>15 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>65</b>
<b>16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>66</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2019-2023. Een bijzonder schoolplan, omdat het beide scholen betreft die deel uit maken van Brede School Het Anker (09ZU en 09OE)

Februari 2017 hebben obs 't baken (obs Wijk) en sbo De Driehoek (Stichting Gewoon Speciaal Onderwijs) samen met kinderopvangorganisatie Kind & Co hun intrek genomen in het nieuwbouwpand Het Anker, met de bedoeling intensief samen te werken.

In het eerste halfjaar is gewerkt aan het totstandkomen van een 4-jarig projectplan, 'Geen kind wijk uit - op weg naar een inclusiever aanbod in Wijk bij Duurstede' in opdracht van de stuurgroep bestaande uit bestuurders van de Gemeente Wijk bij Duurstede, Kind & Co, SWV ZOUT en de beide stichtingen van de scholen.

Inmiddels zijn we in de tweede helft van de projectplanperiode beland. De afgelopen jaren is er hard gewerkt om een zo breed en inclusief mogelijk aanbod voor kinderen te realiseren binnen de mogelijkheden van Het Anker. Dit schoolplan kan dan ook niet los gezien worden van het projectplan en is de inhoudelijke vertaalslag.

Er is veel gebeurd, verschillende directiewisselingen en personele wisselingen én een wisseling van één van de bestuurders maken dat we staan waar we nu staan.

Officieel nog steeds 2 scholen, met 2 BRINS en 2 besturen, maar met sinds augustus 2019 dezelfde naam: 'Het Anker'. We werken dermate intensief samen, dat we ondanks dat er op dit moment nog sprake is van aparte stamgroepen, we eigenlijk meer recht doen aan wat we doen, door het te benaderen als één school met veel verschillende mogelijkheden. De ene school kan niet meer los gezien worden van de andere.

Dat betekent dat de indeling van dit schoolplan zoveel mogelijk is afgestemd op zowel het strategisch beleidsplan 2020 van Stichting Gewoon Speciaal Onderwijs alsmede het koersplan van Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. In overleg met beide bestuurders wordt er in Het Anker een koers bepaald. Bovenliggend beleid 'bijt' elkaar ook niet, het is immer uiteindelijk allemaal berust op hetzelfde wettelijke kader.

Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017.

Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In de diverse hoofdstukken richten we ons op de verschillende ontwikkeldoelen.

## Bijlagen

1. Plan-Opdracht Wijk bij Duurstede 2016
2. Het Anker Actieplan

## 1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting Gewoon Speciaal Onderwijs en het koersplan van Stichting Openbaar Onderwijs- in de eerste plaats onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen.

We hebben een analyse gemaakt van de huidige situatie (sterke en minder sterke punten) en op basis hiervan actiepunten geformuleerd voor de komende vier jaar. Op basis van onze actielijst stellen we een jaarplan op.

In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de actiepunten gerealiseerd zijn.

Het schoolplan functioneert daardoor als een planningsdocument voor de periode 2020-2023 en als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders. Om beide cycli van de twee

Stichtingen op elkaar af te stemmen, heeft dit schoolplan een geldigheid van augustus 2019 t/m december 2023.

### 1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door middel van uitvoering van onderstaande activiteiten:

1. Evaluatie schoolplan 2016-2019 van beide scholen
2. Zelf evaluatie basiskwaliteit (d.m.v. vragenlijst basiskwaliteit Mijn Schoolplan)
3. Oudertevredenheidsvragenlijst (beide scholen)
4. Leerlingtevredenheidsvragenlijst (beide scholen)
5. Personeelstevredenheidsvragenlijst (beide scholen)
6. Risico inventarisatie en Evaluatie (RI&E) (beide scholen)
7. Inspectie rapport (beide scholen)
8. Monitor Sociale Veiligheid (beide scholen)

door het managementteam van de school en na instemming van de medezeggenschapsraad, door het bevoegd gezag vastgesteld.

De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en een bijdrage geleverd aan het beschrijven van het huidige beeld en vaststellen van en de ontwikkeldoelen voor de komende vier jaar. In de planperiode 2020-2023 werken we planmatig aan deze ontwikkeldoelen. Om de cycli op elkaar af te stemmen van beide stichtingen is de geldigheidsduur van dit schoolplan augustus 2019 t/m december 2023. Ieder jaar evalueren we of we onze doelen behaald hebben en maken we een volgend jaarplan.

### Bijlagen

1. Inspectierapport obs Het Anker 2020
2. Inspectierapport sbo Het Anker 2019
3. Plan van aanpak RI&E 2017-2021 evaluatie sept 2019
4. oudervragenlijst obs
5. leerlingsvragenlijst obs
6. personeelsvragenlijst obs
7. personeelsvragenlijst sbo
8. leerlingvragenlijst sbo
9. oudervragenlijst sbo
10. monitor sociale veiligheid ZIEN 2018-2019

### 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:	Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede <i>Stichting Gewoon Speciaal Onderwijs</i>
Algemeen directeur:	Mw. H. Sikken <i>Dhr. F. Meeuwes</i>
Adres + nummer:	Karel de Grotestraat 30 <i>Galerijmuur 51</i>
Postcode + plaats:	3962 CL Wijk bij Duurstede <i>3991 WX Houten</i>
Telefoonnummer:	0343592968 <i>0306361350</i>
E-mail adres:	info@obswijk.nl <i>mvernooij.secretariaat@gsonderwijs.nl</i>
Website adres:	www.obswijk.nl <i>https://www.gsonderwijs.nl</i>

Gegevens van de school	
Naam school:	Brede school Het Anker bestaande uit obs Het Anker sbo Het Anker
Directeur:	Inge Westerveld
Adres + nummer.:	Hordenweg 7
Postcode + plaats:	3961 KA Wijk bij Duurstede
Telefoonnummer:	0343792000
E-mail adres:	info@obstbaken.nl
Website adres:	hetanker-wijk.nl

### 2.2 Kenmerken van het personeel

Het team van brede school Het Anker is samengesteld uit personeelsleden in dienst van Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede en Stichting Gewoon Speciaal Onderwijs. Ondanks dat het personeel voort komt uit twee stichtingen, voelen we ons en functioneren we als één team. Een deel van het personeel wordt door middel van detacheringsovereenkomsten ingezet binnen de school waar men officieel niet in dienst is.

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct-directeur. De 4 units hebben ieder een eigen unitregisseur. Het ondersteuningsteam bestaat uit de intern begeleiders, orthopedagoog, OZA-coördinator / maatschappelijk deskundige. De directie voert tweewekelijks overleg met het ondersteuningsteam en maandelijks met de unitregisseurs. Periodiek wordt er vergaderd door de directie, ondersteuningsteam en unitregisseurs samen om beleid en ontwikkelingen te stroomlijnen.

Het team bestaat uit

- directeur
- adjunct-directeur
- groepsleerkrachten L10
- groepsleerkrachten L11
- groepsleerkrachten L12
- orthopedagoog

- intern begeleiders
- onderwijsassistenten
- OZA-coördinator / maarschappelijk deskundige
- logopedist
- administraties medewerker
- conciërge

Van de 43 medewerkers zijn er 38 vrouw en 5 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

per 1-1-2020	MT	OP	OOP	fulltime	parttime
Ouder dan 60 jaar		2		1	1
Tussen 50 en 60 jaar		2	4	2	4
Tussen 40 en 50 jaar	1	6	2	2	7
Tussen 30 en 40 jaar	1	11	5	3	14
Tussen 20 en 30 jaar		7	2	2	7
Jonger dan 20 jaar					
<b>Totaal</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>33</b>

Ons team bestaat uit een mix van startende leerkrachten en wat meer ervaren leerkrachten. Tevens zijn er veel medewerkers nieuw gestart in Het Anker, er is een relatief groot personeelverloop geweest, door verschillende omstandigheden.

Zowel de startende als de nieuw gestarte medewerkers vragen goede begeleiding bij de start van hun loopbaan (in Het Anker).

### 2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt per januari 2020 bezocht door totaal 272 leerlingen. Daarvan staan 190 leerlingen ingeschreven bij 09ZU en 82 leerlingen bij 09OE.

09ZU (obs Het Anker)

Iln per 6-1-2020	190
weging 0,0	
weging 0,3	9
weging 1,2	15
NOAT/CUMI	40

09OE (sbo Het Anker)

Iln per 6-1-2020	82
NOAT/CUMI	11
sbo	63
SO 3	2
SO 4	17



Binnen onze Brede school hebben we een grote verscheidenheid aan kinderen.

Binnen obs Het Anker hebben we kinderen die hoogbegaafdenonderwijs volgen in Explora. Daarnaast vangen we binnen de reguliere groepen ook nieuwkomers op.

Binnen sbo Het Anker hebben we naast kinderen met en TLV sbo kinderen met een TLV SO 3 en 4, die we een passend aanbod doen binnen de verbrede toelating. Grofweg hebben we over het totaal genomen kinderen met een IQ tussen de 60 en 145+met alles wat er tussen zit met zeer uiteenlopende ondersteuningsbehoeften.

Vanuit het projectplan 'naar inclusiever onderwijs - geen kind Wijk uit' streven we naar het doen van een zo passend mogelijk aanbod voor zoveel mogelijk kinderen. Dit vraagt veel van de organisatie en ons personeel. Stap voor stap ontwikkelen wij aan het kwalitatief verbeteren van ons onderwijs.

Het leerlingaantal is sinds de komst in Het Anker toegenomen.

## 2.4 Kenmerken van de ouders

De school is gehuisvest in een nieuwbouwpand, Het Anker. Op dit terrein stond eerst de plaatselijke middelbare school, Het Revius. De gymzaal van Het Revius is behouden en opgeknapt en maakt nu deel uit van het gebouw. Het gebouw wordt door verschillende partijen gebruikt: de 2 scholen, KMN KInd & Co, maar ook de omliggende basisscholen maken gebruik van de gymzaal.

Het gebouw ligt in een woonwijk. Er staan huizen vlak om het pand heen. Met de achterburen houden we actief contact.

De school heeft kinderen uit Wijk bij Duurstede maar heeft ook een regiofunctie vanwege sbo en Explora.

We hebben Ankerbreed een brede populatie kinderen én ouders, hier hebben we terdege rekening mee te houden om ervoor te zorgen dat we alle ouders bereiken.

De school kent sinds augustus 2019 een oudervereniging. Samen met het team houden zij zich bezig met ondersteunende taken zoals feesten en vieringen. De MR houdt zich bezig met beleidsmatige keuzes en bestaat uit zowel ouders als personeelsleden van beide scholen, maar functioneert als één MR. Slechts daar waar noodzakelijk wordt er vanuit één van de MR-en een besluit genomen.

## 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 beleidskeuzes.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Het team is betrokken bij de opdracht en ontwikkeling 'Geen kind wijk uit'	Schoolnaam in Wijk Bij Duurstede
Er wordt onderwijs en ondersteuning gegeven aan een brede doelgroep	Door de wisselingen in het team kan het draagvlak voor de ingezette koers verminderen
Er is veel expertise in school beschikbaar	Het beleid is nog niet volledig op elkaar afgestemd
Er is sprake van een 'growth mindset' , het team staat open voor nieuwe dingen	De ontwikkeling van het Anker kan teveel afhankelijk zijn van teveel personeel
We zijn een mini maatschappij. Er is zorg voor leerlingen en elkaar	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Positief uitdragen van de school, profileren van Het Anker ism de kinderopvang	Twee stichtingen
Delen van expertise om de kwaliteit van kinderen/personeel te stimuleren	Concurrentie omliggende scholen
Ouders betrekken in de school	Teruglopende financiering vanuit projectplan
Ontwikkelen van beleid en protocollen	Lerarentekort
Doorgaande lijn op didactisch gebied ontwikkelen op alle vakgebieden aanwezig	Beperkte ruimte in het gebouw
Gebruik van digitale middelen	Personele wisselingen (ten gevolge van ziekte, zwangerschap en lerarentekort)

## 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.

### Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S E N		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
Te veel onderwijskundige vernieuwingen tegelijk invoeren	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>In het schoolplan de activiteiten per jaar reëel verdelen en goed monitoren. Indien nodig de schooplanplanning bijstellen. Draagvlak bij het team is erg belangrijk.</i>			
De resultaten van de kinderen gaat niet vooruit zoals verwacht.	Middel (3)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>Ingezet verbeterplan nauwgezet uitvoeren en monitoren. Zonodig bijstellen. Goede gesprekkencyclus voeren.</i>			
Middagaanbod Explora-leerlingen sluit onvoldoende aan	Klein (2)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Investeren in vergroten expertise team, begeleiden en coaching on the job</i>			

### Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Werkdruk als hoog ervaren door het team	Klein (2)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Flexibele schil (waaronder werkdrukgeden) in overleg met het team inzetten</i>			
Groot verloop in het team	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Gesprekkencyclus voeren, leerkrachten en onderwijsassistenten goed begeleiden en waar nodig bij staan, sturen op autonomie, gebruik van kwaliteiten, stimuleren van professionalisering</i>			
Ziekteverzuim loopt op	Klein (2)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Pro-actief verzuimgesprekken voeren, het werkklimaat regelmatig evalueren</i>			

### Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
De probleemverdichting neemt sneller toe dan het team kan dragen	Klein (2)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Goed monitoren op leerlingpopulatie: vooraf bij plaatsing in kaart brengen, rekening mee houden in groepsindeling, investeren in draagkracht team, grenzen bepalen</i>			
Ouderbetrokkenheid stagneert	Zeer klein (1)	Gemiddeld (3)	Laag
Maatregel: <i>Investeren in relatie met ouders, zowel als ouder, als in Oudervereniging als MR</i>			

### Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
De financiering van het project loopt sneller terig dan de ontwikkeling die de school doormaakt en de financiering die daarvoor nodig is	Zeer groot (5)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>In 3e subsidiejaar in gesprek gaan over het aflopen van de projectfinanciering</i>			
Explora is een te dure voorziening	Middel (3)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>Positief positioneren van Explora, waardoor leerlingaantal toeneemt. Investeren in vergroten expertise team</i>			
Afstemmen tussen beide stichtingen werkt de samenwerking in Het Anker tegen	Klein (2)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Regelmatig in gesprek blijven met beide besturen en aansturen op samenwerken en ontzorgen waar kan ivm de dubbeling</i>			

### Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Kwaliteitsbeleid wordt onvoldoende nageleefd	Klein (2)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Kwaliteitscyclus voor beide scholen uitwerken in 1 kwaliteitsagenda zodat er overzicht is.</i>			

## 2.7 Landelijke ontwikkelingen

- Veel aandacht voor passend onderwijs
- Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
- Ouders als partners van de school
- Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
- Inzet ICT in het lesprogramma
- De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
- Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
- Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
- Aandacht voor Wetenschap en technologie
- Dalende leerprestaties van jongeren
- Het aantal analfabeten (laaggeletterden) in Nederland groeit
- Lerarentekort

## 2.8 Aandachtspunten Schoolbeschrijving

Aandachtspunt	Prioriteit
Ankerbreed beleid, protocollen en kwaliteitskaarten ontwikkelen en borgen	gemiddeld
Vergroten expertise team ivm brede doelgroep	hoog
Blijven zorgen voor draagvlak team	gemiddeld
Ouderbetrokkenheid optimaliseren	gemiddeld
Doorontwikkeling van HGW	hoog
Doorontwikkeling en borging pedagogische tact ism Kind & Co	hoog
De vertaling van het kwaliteitssysteem naar concreet gedrag via het vergroten van competenties moet nog plaatsvinden evenals het monitoren van de ontwikkeling (van leerkrachtgedrag) a.d.h.v opgestelde criteria.	hoog

## 3 Grote ontwikkeldoelen

### 3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2020-2023 (vanaf aug 2019) en zijn deels al in ontwikkeling.

*Op onze school werken wij uit onze kernwaarden relatie, competentie en autonomie. We bieden een aantrekkelijke en voorspelbare omgeving waar we nabij zijn, liefdevol begrenzen en niemand buitensluiten. We dagen onze leerlingen passend uit en geven hen de autonomie waar zij de verantwoordelijkheid voor kunnen dragen.*

#### **Kwaliteit van ons onderwijs duurzaam verbeteren, hierbij gebruikmakend van de brede mogelijkheden van Het Anker.**

Op onze school is het didactisch handelen op een goed niveau en worden lessen uit methodes en leerlijnen afgestemd en worden zonedig aangepast op onze leerlingen. Hierbij gebruiken we EDI, activerende werkvormen en coöperatieve werkvormen. Zo creëren wij een uitdagende leeromgeving. Hierbij maken we gebruik van verschillende moderne methodes.

Op onze school is er door de inzet van pedagogische tact en de inzet van een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling sprake van een veilig schoolklimaat en scoren kinderen dit ook op de ZIEN vragenlijst.

Onze school is 21st century proof, er is een kwaliteitskaart ICT ontwikkeld.

Ons onderwijs is geborgd in kwaliteitskaarten en / of beleidsplannen die via een PCDA-cyclus bijgesteld worden.

Onze school is fris en eigentijds ingericht, ondersteunend aan het ontwikkelingsproces van de kinderen.

Waar nodig en mogelijk krijgen de kinderen onderwijs en ondersteuning in een geïntegreerde omgeving. Personeel uit beide scholen wordt Ankerbreed ingezet, er wordt samen buiten gespeeld, gewerkt en geleerd al dan niet in samengestelde groepen.

Op onze school is er een hoge mate van ouderbetrokkenheid. De school is gecertificeerd in Ouderbetrokkenheid 3.0 van het CPS.

Op onze school weten onze leerlingen en ouders aan welke doelen zij werken en voelen zij zich ook eigenaar hiervan. Wij dagen onze leerlingen passend uit en geven hen de autonomie waar zij de verantwoordelijkheid voor kunnen dragen.

De school realiseert een goede kwaliteitszorg op grond van beide bestuurskaders, alsmede het kader van het samenwerkingsverband als het inspectiekader.

#### **Ankerbrede doorgaande leerlijn voor alle kinderen realiseren**

Op onze school beschikken we over een geborgd aanbod voor de cognitieve vakken, gebaseerd op de moderne onderwijsmiddelen en is er sprake van een doorgaande lijn.

Er is een nauwe samenwerking met Kind & Co, waardoor de ontwikkeling van de kinderen ook voorafgaand aan school en buiten schooltijd plaatsvindt. We maken hierbij optimaal gebruik van het gebouw.

#### **Expertise team vergroten, onder andere op het omgaan met brede doelgroep**

Op onze school werkt een team dat expertise heeft ten aanzien van de brede doelgroep waarmee gewerkt wordt. Elke leerkracht / onderwijsassistent heeft een brede kennis en attitude ontwikkeld waardoor onze kinderen zich verstaan weten en zich gezien voelen. Daarnaast zijn er verschillende experts / specialisten onderdeel van het team.

Op onze school werkt een professioneel team dat constant refelcteer op eigen handelen, onderzoekt en indien nodig, ondersteuning vraagt en eigen handelen bijstelt. Het team heeft een growth mindset, staat open voor verandering en durft zaken te proberen om het onderwijs te verbeteren. Het team voelt zich veilig en durft elkaar aan te spreken en af te spreken. Een team dat zich blijft ontwikkelen en samen onderwijsontwikkeling en -verbetering tot stand brengt in een open transparante omgeving.

#### **Onderzoeken waar onze grenzen liggen tav integratie / inclusie**

Onze school heeft een duidelijk beeld op welke leerlingen zij wel / niet een passend ondersteunings-/onderwijsaanbod

kan doen (verbrede toelating) en heeft een beleid geformuleerd over de mengvormen die worden toegepast (samen waar kan, apart waar moet want iedereen is gewoon anders).

**Toewerken naar 1 school, inhoudelijk en administratief**

De school is een efficiënte organisatie waar mensen, mogelijkheden en middelen bij elkaar gelegd worden om zo een kwalitatief goed onderwijs- en ondersteuningsaanbod voor kinderen in de regio Wijk bij Duurstede te bewerkstelligen. De administratieve en bestuurlijke organisatie is ondersteunend aan de inhoud.

**Verduurzaming ingezette koers / ontwikkeling Geen Kind Wijk uit, zowel beleidsmatig als financieel**

Er is transfer van de opgedane ervaringen binnen Het Anker naar de (directe) omgeving, waardoor 'geen Kind Wijk uit' breed gedragen en uitgevoerd wordt. Het Anker is in staat zichzelf te bedruipen met de reguliere middelen en afgesproken subsidies.

## 4 Onderwijskundig beleid

### 4.1 De missie van de school

Het Anker is een inspirerende leef- en leergemeenschap voor kinderen van 0-13 jaar uit de regio Wijk bij Duurstede. Op Het Anker tellen álle kinderen mee. Het is een plek waar zij zich geaccepteerd, gerespecteerd en veilig voelen en zichzelf kunnen zijn. Kinderen kunnen op hun eigen manier en in hun eigen tempo hun talenten ontplooiën. Ze verwerven kennis, inzichten, vaardigheden en houdingen die ze nodig hebben in hun verdere leven. Wij betrekken ouders als gelijkwaardige partners in de opvoeding en begeleiding.

In het Anker staan het kind én zijn totale ontwikkeling centraal. Naast aandacht voor de cognitieve ontwikkeling is er veel ruimte voor de sociale, emotionele en creatieve ontwikkeling én de persoonsvorming van leerlingen. Daarbij neemt talentontwikkeling een belangrijke plaats in. Dit wordt onder andere vormgegeven door uit te gaan van pedagogisch partnerschap: intern tussen de diverse partners van het Anker en naar buiten toe met ouders. Ook wordt de actieve verbinding met de buitenwereld gezocht.

Het Anker is een oefenplaats voor actief burgerschap en sociale integratie. Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijs- en ontwikkelingsbehoefte van kinderen. Dat wordt onder andere vormgegeven in de leerpleinen. Daarbij zijn kinderen eigenaar van hun eigen leer- en ontwikkelproces met als doel die vaardigheden te ontwikkelen om later goed in de maatschappij te kunnen functioneren.





Het Anker is een lerende organisatie waarin het team reflecteert op de kwaliteit van het onderwijs. Als gevolg daarvan stellen wij ons onderwijs bij en is het blijvend in ontwikkeling.

Binnen de visie van het Anker staan de psychologische basisbehoeften (relatie-competentie-autonomie) centraal. Daarnaast en tegelijkertijd fungeren betrokkenheid en welbevinden als kwaliteitscriteria van waaruit gehandeld wordt, hand in hand met competenties en prestaties.

Eén van de belangrijkste principes van ons onderwijs is dat de kinderen zoveel mogelijk een ononderbroken ontwikkeling doormaken. Binnen ons onderwijs en aanbod streven we ernaar om alle kinderen zo optimaal mogelijk binnen hun eigen mogelijkheden te laten ontwikkelen.

Binnen Het Anker willen we het beste halen uit kinderen en medewerkers. Dit doen we door te focussen op de kwaliteit van het proces van het leren: op het welbevinden en op de betrokkenheid van kinderen en medewerkers. Het focussen op welbevinden en betrokkenheid geeft ons de mogelijkheid om beter greep te krijgen op processen van leren en ontwikkelen. Het Anker wil op die manier bijdragen tot:

- een gezonde emotionele ontwikkeling
- fundamenteel leren (deep level learning)
- ontwikkeling in de breedte
- meer verbondenheid

	Parel	Standaard
	Er wordt planmatig gewerkt aan het projectplan 'geen Kind Wijk uit',	KA1 - Kwaliteitszorg
	De school verzamelt vanaf binnenkomst systematisch informatie over de ontwikkeling van de kinderen, dmv gesprekken met ouders en met behulp van een leerling- en onderwijsvolgsysteem	OP2 - Zicht op ontwikkeling
	Er wordt nauw samengewerkt met het lokale team dmv een OnderwijsZorgArrangement, waardoor ondersteuning laagdrempelig ingezet kan worden.	OP6 - Samenwerking
	We hebben een sterk pedagogisch klimaat, onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen.	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]

#### Onze kernwaarden:



### **Betrokkenheid**

Een bijzondere kwaliteit van menselijke activiteit, die zich laat herkennen aan een geconcentreerd, aanhoudend en tijdvergetend bezig zijn, en waarbij de persoon:

zich openstelt, zich gemotiveerd voelt en geboeid is, een intense mentale activiteit aan de dag legt, een grote hoeveelheid energie vrijgemaakt en een sterke voldoening ervaart, omdat de activiteit bij zijn exploratiedrang en interessepatroon, en zich aan de grens van zijn individuele mogelijkheden situeert, waardoor duurzaam leren plaatsvindt.



### **Welbevinden**

Een bijzondere toestand van het gevoelsleven, die zich laat herkennen aan signalen van voldoening, genieten, deugd beleven, waarbij de persoon:

ontspannen is en innerlijke rust toont, voldoening ervaart en vitaliteit uitstraalt, open is en zich voor de omgeving ontvankelijk opstelt, spontaniteit aan de dag legt en zichzelf is, omdat de situatie tegemoet komt aan zijn basisbehoeften, hij over een positief zelfbeeld beschikt, in voeling is met zichzelf, en in verbondenheid met anderen, waardoor een gave emotionele ontwikkeling gewaarborgd wordt.



### **Relatie; ik hoor erbij**

Kinderen en volwassenen hebben behoefte aan relatie, zowel met elkaar als met anderen. Ze willen het gevoel hebben erbij te horen, deel uit te maken van een gemeenschap. Zij voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor een goede sfeer en als het lastig is, kan de leerling rekenen op de steun van zijn leerkracht en de leerkracht op steun van zijn/haar collega's en directie. In scholen hebben volwassenen veel invloed op de kwaliteit van de relaties, o.a. door vanaf de zijlijn beschikbaar te zijn. Luisteren, vertrouwen bieden, optreden als het echt nodig is, uitnodigende omstandigheden creëren, het goede voorbeeld zijn, uitdagen en ondersteunen zijn op Het Anker belangrijke pedagogische voorwaarden voor het ontstaan van goede relaties.



### **Competentie; ik kan het**

Kinderen en leerkrachten willen laten zien wat zij kunnen en zichzelf als effectief ervaren. Dat vraagt uitdaging. Dat kan alleen als het onderwijs is afgestemd op de mogelijkheden en (basis) behoeften van de leerling. Niet opletten, niet meedoen, onderpresteren, niet durven, het zijn vaak tekenen van afstemmingsproblemen. Een leerkracht die de ontwikkeling van haar leerlingen serieus neemt, biedt het kind de ruimte om passende leerdoelen voor zichzelf te formuleren en voor hem haalbare resultaten te boeken. Een combinatie van hoge (en reële) verwachtingen en beschikbaarheid voor hulp en ondersteuning, zijn een goede basis voor het ontwikkelen van een gevoel van competentie.



### **Autonomie; ik kan het zelf**

Autonomie verwijst naar het gevoel onafhankelijk te zijn. Kinderen willen het gevoel hebben de dingen zélf te kunnen doen. Zélf kunnen beslissen, zelf keuzes maken. Dat kan alleen in een omgeving waarin de eigenheid van het kind gerespecteerd wordt. Een kind is er voor zichzelf, niet voor zijn ouders of voor de school. Kinderen hebben al jong behoefte zich te onderscheiden, hun eigen keuzes te maken. Het pedagogische antwoord hierop is het bieden van veiligheid, ruimte, begeleiding en ondersteuning en het waarborgen van de verbondenheid met de ander. Individuele vrijheid is belangrijk en wordt gestimuleerd, maar altijd in relatie met de ander en met behoud van diens vrijheid en jouw verantwoordelijkheid daarvoor. Autonomie verwijst altijd naar relatie.

## **Bijlagen**

1. schoolgids sbo Het Anker 2019-2020
2. schoolgids obs Het Anker 2019-2020

## **4.2 De visies van de school**

Uitgangspunt in ons denken en doen is pedagogisch tactvol handelen. Dit tactvol handelen is de toetssteen voor de kwaliteit van de omgang met onze kinderen, ouders en medewerkers. Lukt het om elkaar goed te begrijpen, elkaar goed te 'verstaan'? Hoe weet je dat? Past je gedrag bij wat er nodig is?



Dit is een basishouding van waaruit medewerkers, kinderen en ouders elkaar benaderen. Deze houding en ons handelen is gericht op het tegemoet komen aan de drie psychologische basisbehoeften van ieder mens:

#### **a. Relatie, competentie, autonomie**

*Autonomie* : ruimte en respect voor eigen keuze en inbreng én voor de daarbij horende verantwoordelijkheid.

*Relatie*: mogen zijn wie je bent en gerespecteerd worden zoals je bent zodat je van daaruit hetzelfde kan doen naar anderen toe.

*Competentie*: de zin om te leren en het geloof in het eigen kunnen (wat je laat zien moet je kunnen en wat je kunt moet je laten zien).

Twee indicatoren die noodzakelijk zijn om van kwalitatief hoog onderwijs te kunnen spreken, zijn welbevinden en de betrokkenheid van kinderen en medewerkers. Deze twee begrippen geven aan hoe het proces van leren verloopt.

*Welbevinden* : Kinderen met een hoog welbevinden beleven plezier, stimuleren elkaar op een goede en prettige manier, ze genieten. Ze stralen vitaliteit en tegelijk ontspanning en innerlijke rust uit. Ze stellen zich open en ontvankelijk op voor wat op hen afkomt. Ze zijn spontaan en durven zichzelf te zijn.

*Betrokkenheid*: Kinderen met een hoge mate van betrokkenheid zijn uitermate geconcentreerd, van binnenuit gemotiveerd en gedreven aan de slag. Ze laten de activiteit niet makkelijk los. Kenmerkend is ook een intense mentale activiteit, waarbij ze zich bewegen aan de grens van hun mogelijkheden.

Deze begrippen zijn op het Anker leidend in het kijken naar de ontwikkeling van kinderen.

#### **b. Procesgerichte ontwikkeling**

Er wordt onderwijs gegeven in een uitdagende, prettige en functionele leef- en werkomgeving in een sfeer van veiligheid, geborgenheid en vertrouwen. Een belangrijk kenmerk van het onderwijs en de opvang is dat het kindgericht en kindvriendelijk is. Het welbevinden en de betrokkenheid van het kind staat centraal. Deze twee begrippen zijn leidend in het kijken naar de ontwikkeling van de kinderen. Zij geven aan hoe het proces van leren en de ontwikkeling van de cognitieve vaardigheden verloopt. Uitgegaan wordt van het unieke van het kind. Daarbij volgen we kinderen in hun ontwikkelingsdrang. Dit doen we door een ontwikkelingsperspectief op te stellen van ieder kind. Daarbij gaat het om de vraag: Wat heeft het kind nodig om tot een zo optimaal mogelijke ontwikkeling te kunnen komen en in een groep te kunnen functioneren?

Naast de sociaal emotionele en cognitieve ontwikkeling zoals rekenen en lezen is er veel aandacht voor talentontwikkeling, waardoor kinderen hun creatieve en sociale vaardigheden ontwikkelen.

#### **c. Actief burgerschap**

We zien Het Anker als een gemeenschap, waarin we kinderen leren om goed in de maatschappij te functioneren.

Kinderen van nu zijn de volwassen burgers van de toekomst.

We focussen ons naast de cognitieve, sociaal- emotionele en creatieve ontwikkeling zeker ook op persoonsvorming van kinderen. Coöperatief leren is een vaste werkvorm binnen Het Anker.

Het Anker vormt zo een oefenplaats voor actief burgerschap en sociale integratie.

#### **d. Kind-eigenaarschap (autonomie)**

Kinderen worden gestimuleerd zelfkennis te ontwikkelen; om een autonome persoon te worden; om keuzes te maken en om te gaan met de daarbij behorende verantwoordelijkheid. Er is ruimte en respect voor de eigen keuze en inbreng én voor de daarbij horende verantwoordelijkheid. Het onderwijs is zodanig ingericht dat het de zelfstandigheid en zelfredzaamheid bevordert. We nemen kinderen mee als partner in hun leerproces. Kinderen zijn gesprekspartner, wanneer het gaat om hun ontwikkeling en functioneren en zijn betrokken bij de oudergesprekken.

#### **e. KNM Kind & Co, SBO Het Anker en OBS Het Anker zijn pedagogisch partners**

We gaan uit van een aanbod voor kinderen van 07.30 tot 18.30 uur. Het aanbod is gericht op kinderen in de leeftijd van 0 t/m 13 jaar. We werken in deze leeftijd met doorgaande leerlijnen en kijken waar we van elkaars expertise gebruik kunnen maken om de talenten en ontwikkeling van kinderen te optimaliseren. Denk hierbij aan samenwerking tussen de peutergroep en de kleuters, school en BSO. Als volledig team volgen we nascholing Pedagogische Tact en Pedagogisch Leiderschap.

#### **f. Ouders als partner**

In Het Anker zijn ouders onze partner in de ontwikkeling van het kind. Goede en gelijkwaardige samenwerking tussen school en ouders is een basisvoorwaarde. Samen zijn we verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind. Daarom is er regelmatig contact tussen school en ouders en vraagt de school aan de ouders om betrokken te zijn bij het

onderwijs aan hun kind. Een open, eerlijke en professionele communicatie is hierbij noodzakelijk. Hierbij volgen we de uitgangspunten van ouderbetrokkenheid 3.0 van het CPS.

### g. Verbinding

Het Anker staat voor verbinding: verbinding in het gebouw tussen de kinderen, ouders en het personeel van Het Anker, verbinding met de andere gebruikers van het gebouw, verbinding met de buitenwereld (denk aan samenleving, buurt, wijk, verenigingen en natuur, etc.). Het Anker is naast open naar buiten, ook open naar binnen. Er zijn geen harde grenzen tussen ruimten, maar open verbindingen. Er zijn duidelijk herkenbare plekken, waar groepen of activiteiten hun eigen ruimte hebben.

### 4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Obs Het Anker is een openbare basisschool. Sbo Het Anker is een algemeen bijzondere school. Dit betekent dat iedereen, ongeacht zijn of haar afkomst welkom is. Alle kinderen en hun ouders zijn er welkom, ongeacht hun levensbeschouwelijke achtergrond. Onze school ziet het kind zoals het is, met zijn persoonlijke eigenschappen, leermogelijkheden, culturele herkomst en godsdienstige gebruiken, in al zijn eigenheid. Kinderen leren samenwerken en samen spelen, hoezeer ze ook van elkaar verschillen; ze ontwikkelen zich.

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. We bieden op dit moment (nog) geen apart godsdienstonderwijs. Wel besteden we aandacht aan geestelijke stromingen, onder andere mbv IPC. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
2.	We besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
3.	We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
4.	We besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen
5.	Op school besteden we aandacht structureel aandacht aan religieuze feesten

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Aandachtspunt	Prioriteit
Wereldburgerschap en sociaal-emotionele ontwikkeling koppelen aan levensbeschouwelijke identiteit	laag
Onderzoeken behoefte aan aanbod godsdienstonderwijs in de school	laag

### 4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

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

Schooljaar 2020-2021 zal er gestart worden met de implementatie van een nog te kiezen methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling, waarmee we ons aanbod nog planmatiger aan kunnen bieden. Ook mbv IPC wordt structureel aandacht besteed aan de sociaal en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Vanuit de OZA wordt er Rots&Water aangeboden
2.	Onze school biedt planmatig lessen aan in sociale emotionele ontwikkeling
3.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling (ZIEN)
4.	Onze school stelt een groepshandelingsplan op op basis van ZIEN
5.	De groepshandelingsplannen worden gemonitord door de orthopedagoog

### Beoordeling

Pedagogische tact is de basis van al ons handelen. Het geeft handvatten hoe we omgaan met elkaar en de wereld. Medio schooljaar 2019-2020 zal er een beslissing genomen worden over de aanschaf van een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling welke vanaf schooljaar 2020-2021 geïmplementeerd zal worden en schoolbreed handvatten geeft hoe om te gaan met sociale-emotionele ontwikkeling en burgerschapsvorming. Burgerschapsvorming maakt tevens deel uit van IPC. Het IPC is het curriculum dat volledig draait om zo goed mogelijk leren. Voor alle creatieve en zaakvakken zijn er duidelijke en uitdagende doelen, ook op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en burgerschap. Het programma is integraal en thematisch samengesteld. Het IPC is samengesteld met het oog op zowel hoge verwachtingen op het gebied van leren te hebben als ook om leerkrachten te helpen de lessen zo boeiend, actief en zinvol mogelijk voor de kinderen te maken. Het IPC curriculum geeft ook een internationaal perspectief; het helpt de kinderen verbanden te leggen tussen het geleerde en hoe dit toegepast kan worden in eigen land en kijkt tevens naar het perspectief van mensen in andere landen. Op dit moment is IPC nog onvoldoende geïmplementeerd, mede door wisselingen in het team, dat dit ten aanzien van burgerschapsvorming dekkend is. We moeten in kaart brengen wat we allemaal al doen in burgerschapsvorming. Er worden veel verschillende zaken aangeboden, dit ligt (nog) niet vast in een beleidsstuk/ kernwaarden met betrekking tot burgerschapsvorming. We doen mee aan de week van de lentekriebels. Daarnaast is er een ankerbrede leerlingeraad die meedenkt en meebeslist.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	2,17

Aandachtspunt	Prioriteit
De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht	laag
Afstemmen gebruik ZIEN en normering en format groepshandelingsplan opstellen	gemiddeld
Aanschaffen en implementeren methode sociaal-emotionele ontwikkeling	hoog

### 4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen en ons aanbod vastgesteld. Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Het Anker fungeert hier als een minimaatschappij waarbinnen we de kinderen zo goed mogelijk willen laten ontwikkelen om hun rol in te nemen in de maatschappij. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Hiertoe gebruiken we IPC en pedagogische tact. Schooljaar 2020-2021 zal gestart worden met het aanbod uit nog een te kiezen methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling.

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.

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Leerlingtevredenheidsonderzoek obs - Schoolklimaat	3,34
Leerlingtevredenheidsonderzoek sbo - Schoolklimaat	3,15

Aandachtspunt	Prioriteit
Kiezen en implementeren methode sociaal-emotionele ontwikkeling	hoog
Kwaliteitskaart burgerschap uitwerken, inclusief IPC en leerlingenraad	gemiddeld

### 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 onderwijswijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. In het kader van de "eigen opdracht" bieden we binnen onze scholen onderwijs en ondersteuning aan reguliere basisschoolleerlingen, nieuwkomers, hoogbegaafde leerlingen, leerlingen met een TLV sbo en leerlingen met een TLV SO 3 en SO 4 (binnen de verbrede toelating).

Vanuit een gedegen visie, projectplanen bijbehorende projectorganisatie wordt er via een (tenminste) vierjarig experiment vanuit verschillende partners samengewerkt aan het samen ontwikkelen en leven van kinderen met zeer verschillende onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Daarmee is binnen Het Anker een zeer breed aanbod van verschillende soorten onderwijs (BaO inclusief HB aanbod voor nieuwkomers, SBO met verbrede toelating cluster 3 en 4 en arrangementen cluster 2). Het Anker bestaat in deze vorm pas vanaf medio 2017. Nog niet op alle terreinen hebben de in de school samenwerkende partners het beleid en de uitvoering daarvan kunnen harmoniseren. Er is tenminste vier jaar nodig, zo was de aannahme bij de start om deze beweging te maken.

Daar waar nodig en mogelijk bieden we het onderwijs groeps- en schooldoorbroken aan.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen passend bij het uitstroomniveau van de leerling
3.	Ons aanbod richt zich op actief burgerschap
4.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
5.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
6.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs
7.	Aanbod op gebied van 21th century skills ontwikkelen. implementeren en borgen

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,21

Aandachtspunt	Prioriteit
Herschrijven beleid Taalklas	hoog
Herschrijven beleid Explora	gemiddeld

### 4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

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

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Schatkist		2027
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	2027
	Taal Actief	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	X
		Route 8	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT	2027
		Cito - AVI	
	Estafette	Protocol Leesproblemen - Dyslexie	2020
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen	2022
		Route 8	
Spelling	Spelling langs de lijn (sbo)	Cito-toetsen Spelling	
	Taal actief Spelling (ob)	Route 8	
Schrijven	Pennenstreken		2027
Engels	Take it easy	Methodegebonden toetsen	2020
Rekenen	Wereld in getallen	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	2021
		Route 8	
Geschiedenis	IPC	Toetsen op vaardigheidsdoelen	2024
Aardrijkskunde	IPC	TToetsen op vaardigheidsdoelen	2024
Natuuronderwijs	IPC	Toetsen op vaardigheidsdoelen	2024
Wetenschap & Techniek	IPC	Toetsen op vaardigheidsdoelen	2024
Verkeer	?	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	IPC	Toetsen op vaardigheidsdoelen	2024
Handvaardigheid	IPC	Toetsen op vaardigheidsdoelen	2024
Muziek	IPC	Toetsen op vaardigheidsdoelen	2024
Drama	IPC	Toetsen op vaardigheidsdoelen	2024
Bewegingsonderwijs	Basislessen / vakdocent		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	geen		2020
Godsdienst	IPC	Toetsen op vaardigheidsdoelen	2021

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Leerlingtevredenheidsonderzoek obs - Aanbod	3,08
Leerlingtevredenheidsonderzoek sbo - Aanbod	2,97
Oudertevredenheidsonderzoek obs - Aanbod	3,15
Oudertevredenheidsonderzoek sbo - Aanbod	3,06
Personeelstevredenheidsonderzoek obs - Aanbod	2,87
Personeelstevredenheidsonderzoek sbo - Aanbod	2,69

Aandachtspunt	Prioriteit
Oriëntatie, aanschaf en implementatie methode Spelling	laag

#### 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 LVS-gegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(lees)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zullen worden beschreven in onze kwaliteitskaart.

Onze school verzorgt ook onderwijs aan nieuwkomers en beschikt derhalve over een beleidsplan nieuwkomers met daarin veel aandacht voor de tweede taal verwerving. In de onderbouw en groep 3,4,5 van sbo wordt door middel van taalgroepjes, ondersteund door de logopedist, intensief aandacht geschonken aan taalverwerving.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2.	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
3.	De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
4.	Onze school beschikt over een gekwalificeerd leescoördinator
5.	De school heeft normen en lesaanbod vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal en lezen

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Aandachtspunt	Prioriteit
Verbeteren resultaten begrijpend leesonderwijs	gemiddeld
Oriëntatie, aanschaf en implementatie nieuwe technisch leesmethode	gemiddeld
Aanschaf en implementatie LOGO 3000	gemiddeld
Uitvoeren plan de Bieb op School	gemiddeld

#### 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 methodes met aanvullend ICT mogelijkheden en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen
2.	Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
3.	We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
4.	De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Aandachtspunt	Prioriteit
Keuze maken voor nieuwe methode / werkwijze rekenonderwijs	hoog
Verbeteren rekenonderwijs dmv Lesson Study	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 in IPC. IPC is een integraal, thematisch en creatief curriculum voor kinderen van 4-12 jaar en IPC omvat aardrijkskunde, geschiedenis, natuur, techniek, ICT en richt zich daarnaast op internationalisering. Het is onderlegd met een duidelijk leerproces met specifieke leerdoelen voor elk vak en speelt tevens in op een steeds kleiner wordende wereld door doelen voor burgerschap te definiëren. IPC houdt in dat er in de klas gewerkt wordt met thema's als: huis en thuis, de missie naar Mars, jong en oud, migratie, chocolade etc.

De leerdoelen worden duidelijk kenbaar gemaakt waardoor kinderen weten waar ze naar toe werken. Deze doelen omvatten de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en inzicht, waarbij volop aandacht is voor het stimuleren van een onderzoekende houding.

Het internationale aspect dat hier bij komt kijken leert kinderen verder te kijken dan Nederland, ze zullen verscvchillen en overeenkomsten ontdekken met andere landen op de hele wereld.

Bij een thema wordt altijd uitgegaan van een startpunt waarin de leerlingen enthousiast gemaakt worden. Vervolgens vindt er een 'kennisooft' plaats om te zien wat de leerlingen al weten van het onderwerp en wat zij zouden willen leren. Hierna legt de leerkracht uit wat er in het thema aan bod komt en op welke manier de leerlingen gaan leren.

Wij bieden IPC vanaf groep 3, de kleuters werken ahv de methode Schatkist.

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Aandachtspunt	Prioriteit
Keuze maken of topografie naast IPC aangeboden gaat worden	laag
Verder implementeren IPC, incl aanbod HB leerlingen	hoog

### 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. Onze school heeft een cultuurcoördinator en maakt gebruik van het aanbod Kunstzinnige vorming, aangeboden door de Gemeente.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator
2.	We doen mee aan het cultuurprogramma dat gemeentelijk wordt aangeboden door Kunst Centraal
3.	Kunstzinnige vorming maakt vast deel uit van IPC
4.	Jaarlijks is er een talentenshow

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Aandachtspunt	Prioriteit
Muziekonderwijs beter op de kaart zetten	laag
Dramatische vorming beter op de kaart zetten	laag
Groep 8 doet een eindmusical voor het schoolverlaten	gemiddeld

### 4.12 Bewegingsonderwijs

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

De lessen bewegingsonderwijs worden gegeven door een leerkracht bewegingsonderwijs en /of door leerkrachten die bevoegd zijn tot het geven van bewegingsonderwijs. Het streven is dat iig alle leerlingen van het sbo 2 x per week les krijgen van de leerkracht bewegingsonderwijs.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokale voor de jongste leerlingen
2.	We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding
3.	We gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs
4.	We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Aandachtspunt	Prioriteit
Beleid op bewegingsonderwijs ontwikkelen	gemiddeld
Leerkrachten bevoegdheid bewegingsonderwijs laten halen	laag

### 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. Wetenschap en technologie zijn opgenomen in het aanbod binnen IPC.

### 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.

Schooljaar 2019-2020 zal een keuze gemaakt worden voor een nieuwe methode Engels, passend bij de brede doelgroep die we binnen Het Anker hebben.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	In groep 7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Aandachtspunt	Prioriteit
Oriëntatie, aanschaf en implementatie methode Engels	gemiddeld

### 4.15 Les- en leertijd

Onze schooldagen zijn

maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag van 8.30 - 14.30 uur

woensdag van 8.30 - 12.30 uur.

We werken met een continu-rooster, de kinderen lunchen met hun leerkracht.

De kleuters maken 20,5 lessen per week; op vrijdag zijn zij vrij.

Groep 3 is op vrijdagmiddag vrij, zij hebben een lesweek van 24 uur.

Groep 4 t/m 8 heeft een lesweek van 26 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 hebben vastgesteld hoeveel uur aan welk vak wordt besteed (zie bijlage), daarnaast werken we met een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessen per week)
4.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Leerlingtevredenheidsonderzoek obs - Tijd	3,24
Leerlingtevredenheidsonderzoek sbo - Tijd	3,25
personeelstevredenheidsonderzoek obs - Leertijd	3,12
personeelstevredenheidsonderzoek sbo - Leertijd	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Roosters afstemmen zodat groeps- en schooldoorbroken onderwijs kan plaatsvinden	hoog

### Bijlagen

1. uren per week
2. format groepsplan rekenen
3. format groepsplan overige vakken

### 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. Wij hanteren hierin Pedagogische Tact en hebben dit beschreven in het handboek pedagogische tact en in de kwaliteitskaarten kernwaarden. 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.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Alle teamleden hanteren de richtlijnen van Pedagogische Tact
2.	De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennende de leerlingen]
3.	De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
4.	De leraren zorgen voor een ordelijke klas
5.	De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
6.	De leraren bieden de leerlingen structuur
7.	De leraren zorgen voor veiligheid
8.	De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
9.	De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken en verlenen die autonomie waar de leerling verantwoordelijkheid voor kan dragen
10.	De leerkrachten zijn in staat verschillende leerkrachtstijlen bewust in te zetten

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,13
Leerlingtevredenheidsonderzoek obs - Pedagogisch Handelen	3,44
Leerlingtevredenheidsonderzoek sbo - Pedagogisch Handelen	3,2
oudertevredenheidsonderzoek obs - Pedagogisch Handelen	3,29
oudertevredenheidsonderzoek sbo - Pedagogisch Handelen	3,38

Aandachtspunt	Prioriteit
Doorontwikkelen en borgen van pedagogische tact in samenwerking met Kind & Co	gemiddeld
Leerkrachten zijn in staat verschillende leerkrachtstijlen bewust in te zetten	gemiddeld

### 4.17 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Voor de sbo leerlingen, de nieuwkomers en de kinderen met een achterstand is een OPP opgesteld. Op basis hiervan, de groepsoverzichten uit ParnasSys en de groepsplannen 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).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkrachten hanteren het directe instructie model
2.	De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen
3.	De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
4.	De leraren zorgen voor differentiatie, zowel wb leerstof als tempo
5.	De leerkrachten hebben duidelijk voor ogen aan welke leerdoelen leerlingen en de groep werken
6.	De leerkrachten zorgen voor hoge betrokkenheid

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	2,92

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren plannen hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben	hoog
De leraren structureren hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben	hoog
De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	hoog
Verbeteren didactisch handelen, gebruikmakend van DI. Leerkrachten maken bewuste keuzes op basis van de behoeften van de individuele leerlingen en de groep. De betrokkenheid van leerlingen is hoog.	hoog
Er is een visie op het gebruik van ICT in de school. De werkwijze is geïmplementeerd en geborgd in kwaliteitskaarten.	gemiddeld

### 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. Kinderen krijgen de autonomie waarvoor ze de verantwoordelijkheid kunnen dragen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkrachten laten kinderen zelfstandig werken
2.	De leerkrachten geven leerlingen verantwoordelijkheid
3.	De leerlingen weten welke leerstof zij moeten leren, wat zij al goed kennen en waar zij hulp bij nodig hebben
4.	De leerlingen weten dat zij fouten mogen maken
5.	De leerkrachten betrekken leerlingen actief bij de lessen

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Aandachtspunt	Prioriteit
Ontwikkelen en uitvoeren van beleid op actieve en zelfstandige werkhouding van leerlingen, incl coöperatief leren en weektaken	gemiddeld
Doorontwikkelen rapportfolio	hoog

### 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. Hoe wij dit vormgeven

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkrachten zorgen voor een effectieve en gezellige inrichting van hun lokaal.
2.	De leerkrachten hanteren heldere regels en routines en zorgen dat deze visueel aanwezig zijn.
3.	De leerkrachten zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn en gebruiken hiervoor de op schoolniveau vastgestelde middelen en routines.
4.	De leerkrachten voorkomen probleemgedrag en anticiperen hier effectief op.

### 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 ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Zien (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In 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. Het schoolprofiel ontwikkelt mee met de ontwikkeling die Het Anker maakt.

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groeps- / resultaatverantwoordingsbesprekingen (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. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkrachten kennen en 'zien' de leerlingen
2.	De leerkrachten observeren en zetten betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen
3.	De leerkrachten worden goed begeleid op het terrein van ondersteuning en begeleiding van leerlingen
4.	Er is een duidelijke Ankerbrede ondersteuningsstructuur
5.	De Commissie van begeleiding besprekingen zijn frequent en ondersteunend voor leerkrachten
6.	Ouders worden betrokke bij (extra) ondersteuning van hun kind
7.	Dmv OZA wordt er intensief samengewerkt tussen jeugdhulp en onderwijs
8.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
9.	De school voert de ondersteuning planmatig uit en gaat effecten hiervan na
10.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de ondersteuning voor leerlingen die die nodig hebben

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,6
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2019 - Ondersteuning en begeleiding	3,05
personeelstevredenheidsonderzoek - Ondersteuning en begeleiding	3,12

Aandachtspunt	Prioriteit
Opstellen van een nieuw schoolondersteuningsprofiel	hoog
Bewuster afstemmen van aanpak en aanbod op de ondersteuningsbehoeften van de groep en individuele leerling nav analyse van gegevens	hoog

### 4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen op de hoofdvakken. Alle leraren beschikken over een digitaal groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen en/of OPP's (voor die leerlingen waar dat voor geldt). Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de het basis-, verdiept arrangement en de intensief arrangement. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend 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 m.b.v. de Quick Scan, de Schooldiagnose, 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. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Er wordt verlengde instructie geboden
2.	Er wordt indien nodig school- en groepsdoorbroken gewerkt
3.	De leerkrachten zorgen voor differentiatie bij verwerking, in tijd, niveau, hoeveelheid en soort werk
4.	De leerkrachten stemmen hun onderwijs af op de behoeften van de (groepen) leerlingen: basis, verdiept en intensief
5.	De leerkracht houdt goed zicht op de vorderingen en het niveau van de leerling

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO) of een ander nog te ontwikkelen meetinstrument.

Omschrijving	Resultaat
Leerlingtevredenheidsonderzoek obs - Afstemming	3,21
Oudertevredenheidsonderzoek obs - Afstemming	3,11
Leerlingtevredenheidsonderzoek sbo - Afstemming	3,05
Oudertevredenheidsonderzoek sbo - Afstemming	3,23

### 4.22 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 waar nodig en mogelijk op het geven van extra ondersteuning. Hierbij maken we gebruik van het brede palet aan mogelijkheden die we door de intensieve samenwerking vanuit 'Geen kind Wijk uit' te beiden hebben.

In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We maken optimaal gebruik van de mogelijkheden binnen Het Anker voor onderwijs en ondersteuning van onze leerlingen

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Vergroten brede expertise	gemiddeld
Scholing volgen met betrekking tot ongewenst gedrag (incl holding)	hoog
Evalueren verbrede toelating	gemiddeld

### 4.23 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Hiertoe hanteren we de HGW-cyclus. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets hebben we een norm vastgesteld (zie Bijlage Toetsen en Normen). Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Bij

de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

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

De schoolleiding en de IB-er voeren vervolgens groepsbezoeken 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. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over schoolstandaarden
2.	De school hanteert de HGW cyclus
3.	De school hanteert naast ParnasSys een digitaal systeem om opbrengsten in te plaatsen. Op basis hiervan wordt er geduïd en doelen gesteld.
4.	De resultaten worden Ankerbreed besproken, hier komen verbeteracties uit voort

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
basiskwaliteit voor schoolplan - OP1: Aanbod	3,21
basiskwaliteit voor schoolplan - OR2: Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]	2,17

Aandachtspunt	Prioriteit
De eindresultaten van het obs moeten verbeteren	hoog

### Bijlagen

1. HGW op Het Anker

### 4.24 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling, passend bij het OPP /uitstroomprofiel van de leerling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Echter, we willen ook graag dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en hun talenten kunnen ontdekken.

Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen en resultaatverantwoordingsgesprekken. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:



Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2.	De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3.	De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
4.	De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken
5.	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
6.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7.	De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	2,67

Aandachtspunt	Prioriteit
De resultaten binnen het obs verbeteren	hoog
Schoolverlatersprotocol Ankerbreed afstemmen	laag

### 4.25 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 ParnasSys. Voor de kleut 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 (Cito). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys)
2.	Onze school beschikt over een toetskalender
3.	Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
4.	Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Route 8)
5.	Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure
6.	Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	3,75

### Bijlagen

1. cito protocol

## 2. protocol schoolverlaters

**4.26 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). Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering
2.	Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3
3.	De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

**Beoordeling**

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

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

Aandachtspunt	Prioriteit
structureel analyseren van vervolgsucces	laag

## 5 Personeelsbeleid

### 5.1 Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties in beide Stichtingen (zie personeelsbeleid van beide stichtingen).

Onze school is ondernemend en innovatief - we spelen in op een veranderende omgeving. Dat is noodzakelijk, zeker sinds de invoering van passend onderwijs. Het Anker fungeert meer en meer als één geheel, personeel wordt over en weer ingezet en werkt nauw samen op de werkvloer. Het personeelsbeleid in Het Anker afstemmen is belangrijk. Het Anker is volop in ontwikkeling, dit vraagt medewerkers die bereid zijn zich te ontwikkelen, fouten durven te maken, durven te proberen.

De visie van Gewoon Speciaal Onderwijs op het beleid voor personeel en organisatie, sluit goed aan bij de werkwijze die we in Het Anker hanteren en bijt niet met het personeelsbeleid van obs Wijk:

**Het versterken van de duurzame inzetbaarheid van iedere medewerker op basis van eigenaarschap. Goed, gezond en gemotiveerd je werk doen, nu en in de toekomst, hier of elders. Het gaat om balans in de behoeften van de medewerker en die van Gewoon Speciaal Onderwijs .**

Dit wordt vertaald in drie kerndoelstellingen.

1. Wij vinden dat onze leerlingen het best mogelijke onderwijs en uitstekende begeleiding verdienen. Deze ambitie kunnen we alleen realiseren met de best mogelijke medewerkers. We streven er daarom naar dat al onze professionals beschikken over de vereiste kennis, vaardigheden en houding om optimaal om te kunnen gaan met de veranderende behoefte vanuit leerlingen, ouders, samenwerkingsverbanden en andere partners. ("goed")
2. We willen graag dat medewerkers gezond en vitaal hun werk kunnen doen en een gezonde balans ervaren tussen werk en privé. Vraagstukken rondom het omgaan met verdichting van de leerling problematiek, verzuim- en vervangbeleid, werkverdeling, werkdrukbeleving en levensfasebeleid spelen hierbij een rol. ("gezond")
3. Het streven is dat al onze professionals werken vanuit zelfde waarden en zich hier zichtbaar aan verbinden. Onze medewerkers zijn eigenaar van hun professionele ontwikkeling, werken met plezier en stralen dit ook uit. ("gemotiveerd")

Het beleid voor personeel en organisatie dat bijdraagt aan de kerndoelstellingen, is te verdelen over vier domeinen: Gezondheid en Vitaliteit, Kennis en Competenties, Loopbaan en Arbeidsmobiliteit en Motivatie en Betrokkenheid.



Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een gesprekkencyclus
2.	We voeren volgens planning de gesprekkencyclus uit
3.	Startend personeel volgt een één jaarlijkse gesprekkencyclus en wordt begeleid

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
personeelstevredenheidsonderzoek obs - Integraal Personeelsbeleid	3,06
personeelstevredenheidsonderzoek sbo - Integraal Personeelsbeleid	2,85

Aandachtspunt	Prioriteit
duidelijkheid inzet flexibele schil (incl werkdruggelden en projectplan)	gemiddeld
Planning maken en uitvoeren gesprekkencyclus	gemiddeld
Personeelsbeleid incl gesprekkencyclus in relatie tot inhoudelijke opdracht Het Anker	gemiddeld

## 5.2 Gezondheid en Vitaliteit



Binnen de school handelen wij hieron pro- en reactief. Indien een teamlid signalen afgeeft dat het niet goed met hem/haar gaat, initieert de directie of de persoon zelf een gesprek. Bij twee of meer keer ziek melden binnen één jaar nodigt de directeur het teamlid uit voor een verzuimgesprek. Doel hiervan is om na te gaan welke factoren een rol speelden in het ziek melden en of daar acties op gewenst zijn. Het is van belang dat teamleden beseffen zelf verantwoordelijk te zijn voor het behoud van hun vitaliteit en hierin de juiste keuzes maken.

## 5.3 Levensfasebeleid

Levensfasebewust personeelsbeleid wordt vaak gezien als synoniem voor ouderenbeleid. Niets is minder waar. Het gaat om alle levensfasen, van starter tot senior. Niet de leeftijd, maar de levensfase waar een medewerker zich in bevindt is bepalend voor specifieke behoeften en wensen in relatie tot werk en loopbaanontwikkeling. In het levensfasebeleid zijn verschillende levensfasen uitgewerkt. Deze uitwerking is illustratief. Dat wil zeggen dat het voorbeelden zijn van veel voorkomende situaties. Hoewel de voorbeelden herkenbaar zijn voor veel mensen, staat in de praktijk elke individuele situatie op zichzelf. Dit betekent dat levensfasebewust personeelsbeleid maatwerk is; altijd toegesneden op de individuele situatie van de medewerker.

## 5.4 Werkverdeling en werkplezier

In het werkverdelingsplan wordt onder meer beschreven welke leerkracht op welke dag verantwoordelijk is voor het verzorgen van het onderwijs in een bepaalde groep en welke medewerkers verantwoordelijk zijn voor onderwijsondersteunende taken. Bij het verdelen van de taken wordt, behalve met de bevoegdheden, ook rekening gehouden met de bekwaamheid, de mogelijkheden en de persoonlijke omstandigheden van de medewerker om een bepaalde taak te verrichten. Bovendien wordt er rekening gehouden met individuele wensen. Waar mogelijk maken we gebruik van specialismen en taakvoorkeuren.

Aandachtspunt	Prioriteit
Ervaren werkdruk	gemiddeld

## 5.5 Verzuimbeleid

We streven naar een zo laag mogelijk ziekteverzuim als uiting van gezondheid en vitaliteit van onze medewerkers. Het verzuimbeleid is erop gericht de balans in werk en privé te borgen en de werkdruk te beheersen. Verzuimbeleid maakt deel uit van de jaarplancyclus van de stichting. Ter ondersteuning bij de verzuimbegeleiding is door beide stichtingen een contract met arbodienst Zorg van de Zaak afgesloten. Een bedrijfsarts en/of een inzetbaarheidscoach adviseren medewerker en leidinggevende. Het contract garandeert de wettelijke noodzakelijke begeleiding en heeft tot doel de preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid te verbeteren. Zowel obs Wijk als Gewoon Speciaal Onderwijs zijn 'eigen risicodragers' voor de kosten van ziektevervangingskosten. Eigen risicodragers bieden kansen. Hierdoor hebben we per 1 augustus 2018 bijna 15 extra personeel (vooral leerkrachten) binnen Gewoon Speciaal Onderwijs aan kunnen nemen, zodat we vervangingen intern beter kunnen opvangen. Dit geeft meer rust in de scholen en draagt daarmee bij aan werkplezier en een lager ziekteverzuim. Pro- en reactief verzuimgesprekken voeren is van groot belang.

## 5.6 Kennis en Competenties



De schoolleiding 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, passend bij de ontwikkelfase waarin de school zich bevindt. Daarnaast bestaat de mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling. Hiervoor kunnen teamleden gebruik maken van het cursusaanbod van KANS of het Masteraanbod via Fontys. Beiden worden aangeboden via Stichting Gewoon Speciaal Onderwijs. Daarnaast is individuele scholing buiten de eigen organisatie om mogelijk. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie en de IB-ers klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Voor de begeleiding van individuele leerkrachten wordt tevens gebruik gemaakt van beeldcoaching, uitgevoerd door hiertoe opgeleide medewerkers.

Geplande en gevolgde scholing wordt besproken en vastgelegd tijdens de gesprekkencyclus. Hiermee legt het teamlid verantwoording af.

Ieder teamlid maakt deel uit van een of meerdere werkgroepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan. Hiermee borgen we dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.

De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

## 5.7 Functiegebouw en competenties

### Functiegebouw

Binnen beide stichtingen is het huidige organieke functiehuis al een aantal jaren oud, met enkele aanvullingen van later datum.

De leraarfuncties hebben we in 2018 van de nieuwe cao PO overgenomen.

In het kader van de fusie met Berg en Bosch Onderwijs wordt het functiegebouw van GSO omgezet in een generiek flexibel en transparant functiehuis. Generieke functiebeschrijvingen zijn minder taakgericht en laten ruimte voor maatwerkafspraken met de medewerker.

Nav de aangepaste CAO wordt ook het functiehuis binnen obs Wijk aangepast. Streven van beide stichtingen is het beleid op elkaar af te stemmen zodat er ook in Het Anker eenduidigheid komt.

### Competenties

Naast de taakgerichte functiebeschrijvingen zijn er ook competentieprofielen vastgesteld. Bij de opbouw van een

generiek functiegebouw worden taken en competentieprofielen gebundeld.

### 5.8 Introductie en begeleiding

Wanneer een nieuwe collega op school begint is het van belang voor de school en de betrokkene dat deze zich snel wegwijs kan maken in de school. In het team wordt besproken welk teamlid als mentor/maatje belast wordt met de begeleiding van de nieuwe collega.

Wij willen dat startende leraren een goede start maken! Daarom krijgen zij een begeleider, die hen helpt om zich te ontwikkelen van startbekwaam naar vakbekwaam. De begeleider gaat ook op klassenbezoek, waarna altijd een feedbackgesprek volgt.

Nieuwe collega's voeren in het kader van de verkorte gesprekkencyclus minimaal drie keer per jaar een gesprek met de directeur.

### 5.9 Professionaliseren door opleiden

Van alle medewerkers verwachten wij dat zij hun specifieke deskundigheden verder ontwikkelen en ten goede laten komen aan leerlingen en collega's. Beide stichtingen ondersteunen deze ontwikkeling van de deskundigheid actief. Bijvoorbeeld met:

- KANS Academie (training, coaching en begeleiding)
- KANS Cafés: een platform voor ontmoeting en kennisuitwisseling
- Leernetwerken
- Collegiale consultatie
- Studiedagen (op school- en stichtingsniveau)
- Individuele scholing

Dit betekent enerzijds dat we daarvoor de ruimte en middelen bieden die mogelijk zijn en anderzijds dat we van medewerkers eigen initiatief verwachten in het komen met persoonlijke ontwikkel- voorstellen, passend bij de doelen van de school.

Van onze leerkrachten werkzaam binnen GSO verwachten wij dat zij een opleiding op Masterniveau hebben afgerond. Voor die leerkrachten die nog geen master hebben behaald, faciliteren wij een leertraject in samenwerking met Hogeschool Fontys. Ook leerkrachten werkzaam bij Het Anker in dienst bij obs Wijk, kunnen hier gebruik van maken.

### 5.10 Professionaliseren door persoonlijke ontwikkeling

Leren en ontwikkelen zit in ons DNA. Medewerkers leren continu ván en mét collega's. Elke medewerker is eigenaar van zijn eigen ontwikkeling en krijgt alle ruimte om te groeien als mens en als professional. Dit ondersteunen we waar mogelijk.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Teamleden handelen overeenkomstig de missie en visie van de school.
2.	Teamleden voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar.
3.	Teamleden kunnen en willen met anderen samenwerken.
4.	Teamleden bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten.
5.	Teamleden voeren genomen besluiten loyaal uit.
6.	Teamleden zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken.
7.	Teamleden zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen.

### 5.11 Het bekwaamheidsdossier

Iedere medewerker beschikt over een (digitaal) personeelsdossier. Het bekwaamheidsdossier maakt onderdeel uit van het personeelsdossier. In het bekwaamheidsdossier zijn de resultaten op het gebied van professionalisering en scholing opgenomen die een medewerker in de loopt van de tijd heeft behaald. Het bekwaamheidsdossier wordt beheerd door de medewerkers waarmee zij eigen verantwoordelijkheid kunnen nemen op het gebied van de kwaliteit

van hun beroepsuitoefening en professionalisering.

### 5.12 Loopbaan en Arbeidsmobiliteit



Tijdens de gesprekkencyclus wordt de wens tot mobiliteit besproken. Dit gebeurt ook jaarlijks aan de hand van het wensenformulier dat ieder teamlid in het begin van het kalenderjaar invult.

### 5.13 Formatie en personeelsplanning

Elk team bestaat uit leerkrachten, onderwijsassistenten, specialisten en schoolleiding die elkaar ondersteunen, aanvullen en helpen. De kwaliteit die wij leveren, is een teamprestatie. De formatie van de teams wordt jaarlijks per kalenderjaar vastgesteld in het bestuursformatieplan – een bijlage bij de begroting. Beiden worden ter goedkeuring voorgelegd aan het bestuur, de GMR en de Raad van Toezicht. Per schooljaar volgt indien nodig een bijstelling en wordt per school samen met het team een werkverdelingsplan opgesteld.

Beide stichtingen hanteren een iets andere cyclus, wat voor de uitvoering lastig is. Afstemming is gewenst.

### 5.14 Werving en selectie

Wij vinden dat onze leerlingen het best mogelijke onderwijs en uitstekende begeleiding verdienen. Deze ambitie kunnen we alleen realiseren met de best mogelijke medewerkers. Ons personeel is gedreven en gericht op het leveren van kwaliteit. Werving en selectie is daarom gericht op het vinden van “goed, gezond en gemotiveerd” personeel.

Nieuw personeel krijgt bij voorkeur een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast.

### 5.15 Vervangingsbeleid

Bij ziekte en/of zwangerschapsverlof van leerlinggebonden personeel wordt uitgegaan van 100% vervanging. Voor niet direct leerlinggebonden functies kan een wachttijd gelden, op basis van keuzes van de school. De vervangerspool die we met andere besturen in het RTC Gelderland Zuid -Utrecht hebben opgezet, wordt tevens als doorstroom-, instroom- en talentenpool ingezet

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We streven naar zoveel mogelijk interne vervanging, ism de vervangers uit de eigen pool. Indien nodig vervanging van buitenaf.

### 5.16 Stagebeleid

Wij vinden het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, onderwijsassistenten en andere professionals die binnen onze school werkzaam zijn. Wij bieden stagiaires daarom de gelegenheid om ervaring op te doen bij onze scholen. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool. In het team werkt een gekwalificeerd schoolopleider.

### 5.17 Loopbaan en arbeidsmobiliteit

Om loopbaan oriëntatie en arbeidsmobiliteit integraal te bevorderen is het noodzakelijk dat iedereen binnen de organisatie, zich bewust is van het feit dat arbeidsmobiliteit ons bij uitstek de kans biedt om de juiste medewerker op de juiste plek te krijgen. In het wensenformulier dat jaarlijks ingevuld wordt, kunnen teamleden hun wens tot mobiliteit aangeven waarna het gesprek gevoerd kan worden.

### 5.18 Motivatie en Betrokkenheid



### 5.19 Gesprekkencyclus

Om de ontwikkeling van alle medewerkers te begeleiden en te volgen wordt binnen beide stichtingen gebruik gemaakt van een gesprekscyclus. De cycli komen grotendeels overeen. De cyclus bestaat uit een startgesprek, minimaal een voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek en strekt zich uit over een periode van twee of drie jaar. Met startende collega's en met 10% van de 'vaste' medewerkers wordt een verkorte gesprekkencyclus van een jaar gehouden.

Er wordt door de medewerker op basis van bekwaamheidseisen en competenties, gewerkt aan ontwikkeling. Er worden individuele afspraken gemaakt met medewerkers over de bijdrage die zij leveren aan het organisatiedoel. Het inzetten van de gesprekkencyclus met ondersteuning van een digitale module draagt bij aan inzicht in de voortgang van de professionalisering van de medewerker. Voor de collega's in dienst van obs Wijk is deze digitale tool nog niet beschikbaar. Er wordt is samenwerking met de staf van beide stichtingen gezocht naar een gemeenschappelijke werkwijze binnen Het Anker.

Aandachtspunt	Prioriteit
Personeelsbeleid incl gesprekkencyclus in relatie tot inhoudelijke opdracht Het Anker	gemiddeld
Planning maken en uitvoeren gesprekkencyclus incl 10- en 10+	gemiddeld

### 5.20 Professionele schoolcultuur

Waarden geven ons richting en zijn ons kompas. Medewerkers verbinden zich door deze waarden aan de organisatie. Een belangrijke voorwaarde voor ontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel de opbrengsten als voor de processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op versterking van het vakmanschap, vergroten van betrokkenheid, verantwoordelijkheid en op samenwerking.

De school heeft in een professioneel statuut de afspraken vastgelegd over de professionele ruimte van leraren en andere teamleden en de manier waarop zij betrokken worden bij relevante onderwijskundige besluiten.

### 5.21 Integraal leiderschap

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de adjunct-directeur van de school. Directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school. Middels de jaarplancycclus worden kaders gesteld en afspraken gemaakt waarbinnen de directeur zijn/haar verantwoordelijkheid neemt. Door middel van een kwartaalrapportage en gesprekken met de bestuurders wordt dit gemonitord.

Daarnaast zijn directeuren collegiaal verantwoordelijk voor het beleid van Gewoon Speciaal Onderwijs en obs Wijk. Het personeelsinformatiesysteem You-Force wordt ingezet om integraal leiderschap te ondersteunen. Vanuit dit systeem is managementinformatie beschikbaar. Het gebruik van deze informatie wordt gestimuleerd. Daarnaast zijn HR-modules (selfservice en medewerker ontwikkeling) aan het systeem toegevoegd. Deze modules bieden ondersteuning aan het HR-proces en daarmee aan de uit te voeren taken van de directeuren.



Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding stelt samen met het team missie, visie, kernwaarden en strategie op.
2.	De schoolleiding stelt, in overleg met het team, een schoolplan en de daaruit voortkomende jaarplannen op.
3.	De schoolleiding ondersteunt en faciliteert teamleden in voldoende mate zodat zij hun functie goed kunnen uitoefenen.
4.	De schoolleiding stimuleert initiatieven van teamleden.
5.	De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen.
6.	De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze.
7.	De schoolleiding zorgt mede voor een plezierig werk- en leerklimaat.
8.	De schoolleiding operationaliseert en implementeert samen met de teamleden het beleid door middel van de PDCA-cyclus.

### 5.22 Medezeggenschap

Ouders en medewerkers hebben invloed op het beleid van beide stichtingen en van onze scholen. Dat is wettelijk geregeld. Elke school heeft een eigen medezeggenschapsraad (MR), op stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR).

De GMR houdt zich onder meer bezig met het meerjarige financiële beleid, bescherming van persoonsgegevens, onderwijstijd, taakverdeling en -belasting van medewerkers, arbeidstijden- en verlofregeling medewerkers. Over sommige onderwerpen mag de GMR een advies geven, over andere onderwerpen mag ze meebeslissen. De vergaderingen van de GMR zijn openbaar.

De Medezeggenschapsraad van Het Anker bestaat uit de beide MR-en van beide scholen en vergadert als 1 geheel. Onderzocht wordt in hoeverre het mogelijk is om naar één Ankerbrede MR te gaan.

De MR heeft binnen het Anker een belangrijke taak gezien de ontwikkelingen voortkomend uit het projectplan 'Geen Kind Wijk uit' en de daaruit voortvloeiende gevolgen voor de organisatie. De MR wordt ook gevraagd en ongevraagd advies te geven en mee te denken om zo een constructieve bijdrage te leveren aan alle ontwikkelingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We hebben een volledig bezette MR.

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team mbv de Quick Scan (WMK-PO) of een ander nog te ontwikkelen meetinstrument.

## 6 Organisatiebeleid

### 6.1 Organisatiestructuur

Onze brede school bestaat uit 2 scholen: obs Het Anker, vallend onder stichting openbaar onderwijs Wijk bij Duurstede en sbo Het Anker, vallend onder Stichting Gewoon Speciaal Onderwijs en werkt in het pand nauw samen met Kind & Co. De directie (directeur en adjunct-directeur) geven –onder eindverantwoordelijkheid van beide besturen leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door 4 unitregisseurs, een ondersteuningsteam bestaande uit 2 IB-ers, een orthopedagoog en maatschappelijk deskundige / OZA-coördinator en een ICT- coördinator. Het MT wordt gevormd door de directeur en adjunct-directeur. Elke unit heeft een unitregisseur. De unitregisseur is organiseert de vergaderingen binnen de unit en zorgt samen met de andere unitregisseurs en het MT voor een doorgaande lijn in de school. De unitregisseur is directe contactpersoon voor directie tav beleid en organisatie binnen de unit. De unitregisseur heeft geen lijnfunctie.

De school heeft de beschikking over een MR, bestaande uit personeel en ouders van beide scholen. De ouders hebben augustus 2018 een oudervereniging opgericht . Binnen beide Stichtingen is een GMR.

Het feit dat het Anker voortkomt uit 2 stichtingen, vraagt veel afstemming. Hier moet tijd ruimte en aandacht voor zijn, en ondersteund worden door de staf van beide stichtingen, zodat de organisatie efficiënter ingericht kan worden.

Aandachtspunt	Prioriteit
Processen en organisatie efficiënt inrichten.	laag
De fusie naar GSO vraagt in 2020 veel overleg om tot afstemming en één beleid te komen.	gemiddeld

### 6.2 Groeperingsvormen

De school is verdeeld in vier units, ingedeeld op leerjaar:

Unit 1-2

Unit 3-4 (5)

Unit 5-6

Unit 7-8

De units bestaande uit stamgroepen obs en sbo. In de toekomst is het denkbaar dat er ook gemengde stamgroepen deel uit zullen maken van de units.

De lesroosters zijn zoveel mogelijk afgestemd, zodat waar nodig groeps- en schooloverstijgend gewerkt kan worden om zo het best passende aanbod voor een leerling te kunnen doen.

Ook de explora-groepen maken deel uit van de units (unit 5-6 en unit 7-8).

Aandachtspunt	Prioriteit
Onderzoeken en zo mogelijk uitvoeren verdere integratie in relatie tot de opdracht vanuit 'Geen Kind Wijk uit'	hoog

### 6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. We zien de school als een mini-maatschappij, waar onze leerlingen mogen oefenen en zich mogen ontwikkelen naar zelfstandige burgers. Wij sluiten niemand buiten is een onderdeel van onze visie. Iedereen hoort erbij en wij zorgen voor een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Zowel wat hun eigen kind betreft als bij algemene schoolse zaken. De belangrijkste (eigen kwaliteitsaspecten, eigenambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Samen onderwijs vormgeven waar het leren boeiend (betrokkenheid) en aangenaam (welbevinden) is.
2.	De school ziet er verzorgd uit.
3.	De ouders vinden dat zij goed geïnformeerd worden over zaken op school.
4.	De sfeer op de school is goed.
5.	Het team ervaart de school als een prettige plek om te werken en voelt zich betrokken.
6.	Kinderen en personeel kunnen zich blijven ontwikkelen.

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Leerlingtevredenheidsonderzoek obs - Schoolklimaat	3,34
Leerlingtevredenheidsonderzoek sbo - Schoolklimaat	3,15
oudertevredenheidsonderzoek obs - Schoolklimaat	3,08
oudertevredenheidsonderzoek sbo - Schoolklimaat	3,09
personeelstevredenheidsonderzoek obs - Schoolklimaat	3,02
personeelstevredenheidsonderzoek sbo - Schoolklimaat	2,99

Aandachtspunt	Prioriteit
Vergroten verbondenheid buiten de units om	gemiddeld
Team is niet tevreden over de personeelsruimte	laag

### 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 school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een groep een Sova-training gegeven. De school maakt in schooljaar 2019-2020 een keuze tav een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Die zal ons handelen vanuit pedagogische tact versterken.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de adjunct-directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van

incidenten en ongevallen (de school beschikt over een protocol: er vindt daarover communicatie plaats). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De leraren worden 1 x per twee jaar bevestigd op veiligheidsaspecten door middel van het meetinstrument ZIEN. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een hetzelfde instrument. 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 nog niet over een specifieke veiligheidscoördinator (aanspreekpunt). In de schoolgids worden ouders geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over meerdere BHV'ers.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De stichtings beschikt over veiligheidsbeleid.
2.	De school bevestigd leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten met betrekking tot veiligheid.
3.	De school hanteert een incidentregistratie.
4.	De school hanteert een ongevallenregistratie.
5.	De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van registraties.

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	2,82
Leerlingtevredenheidsonderzoek obs - Schoolklimaat	3,34
Leerlingtevredenheidsonderzoek sbo - Schoolklimaat	3,15
oudertevredenheidsonderzoek obs - Sociale veiligheid	3,24
oudertevredenheidsonderzoek obs - Incidenten	2,75
oudertevredenheidsonderzoek sbo - Sociale veiligheid	3,09
oudertevredenheidsonderzoek sbo - Incidenten	2,8
personeelstevredenheidsonderzoek obs - Sociale veiligheid	3,45
personeelstevredenheidsonderzoek obs - Incidenten	3,33
personeelstevredenheidsonderzoek sbo - Sociale veiligheid	3,3
personeelstevredenheidsonderzoek sbo - Incidenten	2,45

Aandachtspunt	Prioriteit
Vergroten veiligheidsbeleving medewerkers en leerlingen tav incidenten door scholing en maken van duidelijke afspraken hoe om te gaan met incidenten en externaliserend gedrag, inclusief communicatie naar ouders.	hoog
Incidentregistratie optimaliseren	gemiddeld
Keuze maken voor, aanschaffen van en implementeren van methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling.	hoog
Opleiden vertrouwenspersonen	gemiddeld
Verbeteren gevoel van veiligheid van leerlingen op het schoolplein	hoog

### 6.5 Arbobeleid

Onze school heeft met Zorg van de Zaak 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 medewerker stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

Om een overzicht te krijgen van de knelpunten maken we eens in de vier jaar een RI&E. Onderdeel hiervan is de Quickscan Psychosociale Arbeidsbelasting die tweejaarlijks wordt gehouden. Dit plan wordt vastgesteld door de directie en de MR en op niveau van de stichtingen door de bestuurders en de GMR.

Op de school is een ontruimingsplan bij noodsituaties aanwezig. Dit wordt twee keer per jaar geoefend en zo nodig bijgesteld.

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.

## 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 en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Teamvergaderingen, unitvergaderingen, werkgroepvergaderingen en studiedagen zijn op basis van een vergadericyclus voor het hele jaar gepland.
2.	De MR vergadert 6 keer per jaar.
3.	De OV vergadert eens in de 6 weken.
4.	We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: bordsessiebord, mail, delen van documenten via Sharepoint
5.	MT vergadert tweewekelijks met ondersteuningsteam
6.	MT vergadert maandelijks met unitregisseurs

## Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
personeelstevredenheidsonderzoek obs - Schoolklimaat	3,02
personeelstevredenheidsonderzoek sbo - Schoolklimaat	2,99

## 6.7 Samenwerking

Onze school werkt nauw samen met aanleverende scholen en instanties. Door middel van informatie (al dan niet in het groeidocument) en veelal warme overdrachten over leerlingen, realiseren wij een doorgaande (leer)lijn. Daarnaast

werken we samen met vervolgscholen (ook bij tussentijds vertrek).

In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

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

Door middel van het zg OnderwijsZorgArrangement wordt intensief samengewerkt met de gemeente Wijk bij Duurstede, waardoor laagdrempelig passende ondersteuning aan kinderen en ouders gegeven kan worden.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We werken binnen het Anker intensief samen met de betrokken partners.
2.	We brengen onze gezamenlijke expertise naar buiten om zo samen te werken met collegascholen.
3.	We overleggen structureel vanuit het projectplan 'Geen Kind Wijk uit', breder dan de partners in het Anker
4.	De informatievoorziening van en naar andere scholen is goed geregeld. met name via het groeidocument en OT

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,42

Aandachtspunt	Prioriteit
Opgebouwde expertise constructief naar andere scholen brengen vanuit 'Geen Kind Wijk uit'	gemiddeld
VVE-beleid Gemeente actualiseren	laag

### 6.8 Contacten met ouders

Een hoge mate van ouderbetrokkenheid 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.

Binnen Het Anker wordt gewerkt vanuit de criteria van Ouderbetrokkenheid 3.0.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2.	Er is een werkgroep ouderbetrokkenheid
3.	Communicatie wordt gecheckt ahv de criteria van ob 3.0
4.	Leerkrachten staan in nauw contact met ouders en delen, gevraagd en ongevraagd, informatie, zorgen over leerlingen als zij dat relevant vinden

**Beoordeling**

Omschrijving	Resultaat
oudertevredenheidsonderzoek obs - Afstemming	3,11
oudertevredenheidsonderzoek sbo - Afstemming	3,23

**6.9 Overgang PO-VO**

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Afstemmen schoolverlatersprocedure	laag

**6.10 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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een privacyreglement (bovenschools)
2.	We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens
3.	We beschikken over afspraken over de leerling- en medewerkergegevens

Aandachtspunt	Prioriteit
Afspraken AVG 'warm houden' en uitvoeren volgens plan	gemiddeld

**6.11 Voor- en vroegschoolse educatie**

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met peuterspeelzalen in de buurt van onze school, waaronder De Dolfijn (gehuisvest in Het Anker). De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school maakt gebruik van de methode Schatkist die redelijk aansluit op de methode 'Puk en Ko' die op de peuterspeelzalen gebruikt wordt. Er is periodiek overleg met betrekking tot VVE tussen scholen, peutergroepen en gemeente. Er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Er wordt intensief samengewerkt door de peutergroep en de kleutergroepen in Het Anker
2.	We beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat)
3.	Thema's zijn afgestemd
4.	De opbrengsten zijn van voldoende niveau

Aandachtspunt	Prioriteit
Inhoudelijk doorontwikkelen van zorg en begeleiding VVE ism peutergroep	gemiddeld

## 6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school heeft contacten met aanbieders over voorzieningen met betrekking tot de voor- en naschoolse opvang, waaronder Kind & Co, welke gehuisvest is in Het Anker.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We participeren in een brede school
2.	We hebben nauw contact met de aanbieders van voor- en naschoolse opvang
3.	We hebben duidelijk afspraken met Kind & Co over het delen van de ruimtes in het gebouw
4.	We bieden voor- en naschoolse opvang (waaronder bso Nova) in het gebouw
5.	Waar nodig werken we op kind-niveau samen met de kinderopvang de Bik

Aandachtspunt	Prioriteit
Doorgaande ontwikkeling van de kinderen verbinden met de kinderopvang	laag



## 7 Financieel beleid

### 7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren. De directeur is verantwoordelijk voor de begroting en de realisatie van de middelen van zijn/ haar school. Per kwartaal bespreken de bestuurder en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage.

### 7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. De middelen die worden ontvangen, zetten we op onze school doelmatig in. Periodiek verantwoordt de school zich op transparante wijze over de doelmatige en verantwoorde inzet van personele en materiële middelen via de managementrapportage(s).

Vanuit het projectplan 'Geen Kind Wijk uit' ontvangt Het Anker gedurende de projectplanperiode extra gelden om de ontwikkeling tot stand te brengen om de ambities uit te voeren. Een deel van deze gelden kent een structureel karakter (verbrede toelating, kleuters), de overige gelden hebben een teruglopende financiering en zullen in 4 jaar tijd afgebouwd worden. Jaarlijks wordt er verantwoording aan het de stuurgroep, waaronder het samenwerkingsverband verantwoording afgelegd.

De gelden van de gemeente tav de OZA en Taalklas zijn voor een aantal jaar beschikbaar en zullen dan opnieuw voor een aantal jaren vastgesteld worden. Dit wordt voorafgegaan door een evaluatie en verantwoording. Werkdrukgeden worden via het werkverdelingsplan ingezet.

### 7.3 Interne geldstromen

De oudervereniging vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Dit bedrag wordt jaarlijks vastgesteld in de jaarvergadering. Dit is exclusief de kosten voor het pleinfest van groep 1/2, schoolreisje van groep 3 t/m 7 en het kamp van groep 8). Hiervoor ontvangen ouders een aparte rekening. Van de inkomsten worden door de oudervereniging diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (tijdens de algemene ledenvergadering) legt de oudervereniging financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

### 7.4 Sponsoring

De school kiest ervoor om zich te houden aan het Convenant Sponsoring dat gesloten is tussen onder meer de overheid, besturenorganisaties en ouderorganisaties. Uitgangspunt daarbij is dat sponsoring op geen enkele wijze de inhoud van het onderwijs mag beïnvloeden, noch de school in een afhankelijke positie mag plaatsen. Voor specifiekere informatie wordt verwezen naar de tekst van het Convenant. Bij sponsoring gaat het om geld, goederen of diensten die een sponsor verstrekt aan de directie, leraren, nietonderwijzend personeel of leerlingen, waarvoor de sponsor een tegenprestatie verlangt waarmee leerlingen of hun ouders in schoolverband worden geconfronteerd (schenkingen vallen hier dus niet onder).

Bij sponsoring kan gedacht worden aan:

- lesmaterialen/leermiddelen
- periodieke uitgaven
- activiteiten
- gebouw, inrichting, exploitatie
- apparatuur.

Het bevoegd gezag is te allen tijde verantwoordelijk voor hetgeen binnen het verband van de schoolorganisatie met betrekking tot sponsoring plaatsvindt. Afspraken tussen de school en sponsor worden op schrift gesteld in een overeenkomst, waarin de wederzijdse afspraken worden vastgelegd.

De Medezeggenschapsraad (MR) heeft instemmingsrecht met betrekking tot sponsoring. Dit houdt in, dat de MR moet instemmen met sponsoring als daaruit voor de school verplichtingen voortvloeien, waarmee leerlingen worden geconfronteerd.

## 7.5 Begrotingen

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

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de bestuurders een voorstel op voor een schoolbegroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school. In het geval van Brede school Het Anker betekent dit dat er 2 afzonderlijke begrotingen gemaakt worden, onder ieder bestuur 1.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in overleg met de beleidsmedewerker P&O en controller een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR. Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle door het administratiekantoor aan de schooldirectie toegestuurd. Tijdens de kwartaal BVO gesprekken wordt de uitputting van de personele begroting besproken.

Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

De meerjaren-investeringsbegroting (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de acitvalijst.

## 7.6 Aandachtspunten Financieel beleid

### 7.7 Huisvesting

Het gebouw is december 2016 opgeleverd. Het schooldeel is aangebouwd tegen het gerenoveerde deel van de bestaande gymzaal van 'het oude Revius'.

Beide stichtingen streven naar goed verzorgde gebouwen die klaar zijn voor de toekomst en zo duurzaam mogelijk zijn. Hier is in de nieuwbouw al rekening mee gehouden. Ondanks dat het gebouw zo nieuw is, worden veel problemen met het binnenklimaat ervaren. Dit komt tevens duidelijk naar voren in de RI&E. Het MOP ligt in handen bij de Gemeente en obs Wijk. Afstemming vindt plaats in de beheerscommissie van Het Anker. Processen duren vaak (te) lang. Dit komt het leefklimaat niet ten goede. Het is belangrijk om deze processen beter te stroomlijnen. Door de leraar bewegingsonderwijs wordt geluidshinder ervaren in de gymzaal.

Aandachtspunt	Prioriteit
Verbeteren binnenklimaat	hoog
Verbeteren geluidsoverlast gymzaal	gemiddeld
Optimaliseren processen mbt gebouw	laag

## 8 Zorg voor kwaliteit

### 8.1 Kwaliteitszorg

Onze school 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. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door 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. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg
2.	Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
3.	Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
4.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
5.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7.	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De website bevat voldoende informatie over de school en de gang van zaken	gemiddeld
De ouders spreken positief over de school	gemiddeld
De school staat goed bekend	gemiddeld
Samenvoegen van kwaliteitsagenda van beide stichtingen	hoog

### 8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school werken de directie en het team vanuit een duidelijk visie en missie aan de verbetering van onderwijskwaliteit en eigen professionaliteit. Onze visie is vertaald in ambities en geoperationaliseerd in ons schoolplan en jaarplannen. Dit doen we doelgericht waarbij we 'de bedoeling' van wat we willen bereiken goed voor ogen houden. Dit betekent dat we er bewust voor kunnen kiezen om zaken die op ons af komen wel of niet te doen. We stellen ons altijd de vraag: past dit bij onze visie, onze koers en past dit nu?

We zijn een professionele organisatie waarin het eigenaarschap bij de onderwijsprofessionals ligt. We hebben een onderzoekende houding, willen onszelf en de organisatie ontwikkelen en werken samen om dit te bereiken. Eenieder draagt bij vanuit eigen kwaliteiten of ambities bij aan het realiseren van de visie van de school. Bij een professionele organisatie hoort ook een aanspreekcultuur: wij geven elkaar, gevraagd of ongevraagd, feedback. Daarnaast leggen we verantwoording af over al ons handelen en prestatie.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren
2.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
3.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team
4.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)
5.	De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)
6.	De school beschikt over een heldere missie

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,18

Aandachtspunt	Prioriteit
In de schoolgids staat onze reflectie op de behaalde resultaten, inclusief gestelde doelen en zelf te stellen doelen of andere vakken dan de basisvakken	laag

### 8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Eens in de vier jaar wordt onze school geauditeerd door collegadirecteuren, we organiseren ouder thema avonden, waarbij we in gesprek gaan over bepaalde beleidszaken en we beschikken over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag voor wat betreft onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op, voortkomend uit het schoolplan en rekening houdend met actuele zaken.
2.	Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
3.	Er wordt breed verantwoording afgelegd over het projectplan 'Geen Kind Wijk uit'

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Verantwoording kwaliteit in schoolgids (waaronder eigen gekozen doelen) optimaliseren	laag

### 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. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Leerlingtevredenheidsonderzoek obs - Kwaliteitszorg	3,5
oudertevredenheidsonderzoek obs - Kwaliteitszorg	2,89
personeelstevredenheidsonderzoek obs - Kwaliteitszorg	2,97
oudertevredenheidsonderzoek sbo - Kwaliteitszorg	3,05
personeelstevredenheidsonderzoek sbo - Kwaliteitszorg	2,83
Leerlingtevredenheidsonderzoek sbo - Kwaliteitszorg	3

### 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

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO) of een nog ander te ontwikkelen meetinstrument.

### 8.6 Inspectiebezoeken

Onze school is het laatste kwartaal 2019 en het eerste kwartaal 2020 bezocht door de Inspectie van het Onderwijs voor een schoolbezoek (vanuit beide stichtingen). We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze scholen hebben een basisarrangement (voldoende). De aandachtspunten zijn verwerkt in dit schoolplan.

## 9 Strategisch beleid

### 9.1 Strategisch beleid

Stichting Openbaar Onderwijs beschikt over een koersplan. Stichting Gewoon Speciaal Onderwijs beschikt over een strategisch beleidsplan. Beide plannen zijn de kapstok voor beleid op schoolniveau.

Aandachtspunt	Prioriteit
Verbeteren beeldvorming Het Anker (dmv opstellen en uitvoeren communicatieplan)	gemiddeld
Blijven werven goed personeel ivm mobiliteit	hoog
Doorontwikkelen vanuit projectplan 'Geen kind Wijk uit'	hoog

### Bijlagen

1. Koersplan obs Wijk
2. Strategisch beleidsplan Stichting Gewoon Speciaal

**10 Aandachtspunten 2019-2023**

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Ankerbreed beleid, protocollen en kwaliteitskaarten ontwikkelen en borgen	gemiddeld
	Vergroten expertise team ivm brede doelgroep	hoog
	Ouderbetrokkenheid optimaliseren	gemiddeld
	Doorontwikkeling van HGW	hoog
	De vertaling van het kwaliteitssysteem naar concreet gedrag via het vergroten van competenties moet nog plaatsvinden evenals het monitoren van de ontwikkeling (van leerkrachtgedrag) a.d.h.v opgestelde criteria.	hoog
Levensbeschouwelijke identiteit	Wereldburgerschap en sociaal-emotionele ontwikkeling koppelen aan levensbeschouwelijke identiteit	laag
	Onderzoeken behoefte aan aanbod godsdienstonderwijs in de school	laag
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	Afstemmen gebruik ZIEN en normering en format groepshandelingsplan opstellen	gemiddeld
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Kwaliteitskaart burgerschap uitwerken, inclusief IPC en leerlingenraad	gemiddeld
Leerstofaanbod	Herschrijven beleid Taalklas	hoog
	Herschrijven beleid Explora	gemiddeld
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Oriëntatie, aanschaf en implementatie methode Spelling	laag
Taalleesonderwijs	Verbeteren resultaten begrijpend leesonderwijs	gemiddeld
	Oriëntatie, aanschaf en implementatie nieuwe technisch leesmethode	gemiddeld
	Aanschaf en implementatie LOGO 3000	gemiddeld
	Uitvoeren plan de Bieb op School	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	Keuze maken voor nieuwe methode / werkwijze rekenonderwijs	hoog
	Verbeteren rekenonderwijs dmv Lesson Study	hoog
Wereldoriëntatie	Keuze maken of topografie naast IPC aangeboden gaat worden	laag
	Verder implementeren IPC, incl aanbod HB leerlingen	hoog
Kunstzinnige vorming	Muziekonderwijs beter op de kaart zetten	laag
	Dramatische vorming beter op de kaart zetten	laag
	Groep 8 doet een eindmusical voor het schoolverlaten	gemiddeld
Bewegingsonderwijs	Beleid op bewegingsonderwijs ontwikkelen	gemiddeld
	Leerkrachten bevoegdheid bewegingsonderwijs laten halen	laag
Engelse taal	Oriëntatie, aanschaf en implementatie methode Engels	gemiddeld
Les- en leertijd	Roosters afstemmen zodat groeps- en schooldoorbroken onderwijs kan plaatsvinden	hoog
Pedagogisch handelen	Doorontwikkelen en borgen van pedagogische tact in samenwerking met Kind & Co	gemiddeld

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Didactisch handelen	Verbeteren didactisch handelen, gebruikmakend van DI. Leerkrachten maken bewuste keuzes op basis van de behoeften van de individuele leerlingen en de groep. De betrokkenheid van leerlingen is hoog.	hoog
	Er is een visie op het gebruik van ICT in de school. De werkwijze is geïmplementeerd en geborgd in kwaliteitskaarten.	gemiddeld
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Ontwikkelen en uitvoeren van beleid op actieve en zelfstandige werkhouding van leerlingen, incl coöperatief leren en weektaken	gemiddeld
	Doorontwikkelen rapportfolio	hoog
Zorg en begeleiding	Opstellen van een nieuw schoolondersteuningsprofiel	hoog
	Bewuster afstemmen van aanpak en aanbod op de ondersteuningsbehoeften van de groep en individuele leerling nav analyse van gegevens	hoog
Resultaten	De resultaten binnen het obs verbeteren	hoog
Vervolgsucces	structureel analyseren van vervolgsucces	laag
Personeelsbeleid	duidelijkheid inzet flexibele schil (incl werkdrukgeden en projectplan)	gemiddeld
	Planning maken en uitvoeren gesprekkencyclus	gemiddeld
	Personeelsbeleid incl gesprekkencyclus in relatie tot inhoudelijke opdracht Het Anker	gemiddeld
Werkverdeling en werkplezier	Ervaren werkdruk	gemiddeld
Gesprekkencyclus	Personeelsbeleid incl gesprekkencyclus in relatie tot inhoudelijke opdracht Het Anker	gemiddeld
	Planning maken en uitvoeren gesprekkencyclus incl 10- en 10+	gemiddeld
Organisatiestructuur	Processen en organisatie efficiënt inrichten.	laag
	De fusie naar GSO vraagt in 2020 veel overleg om tot afstemming en één beleid te komen.	gemiddeld
Groeperingsvormen	Onderzoeken en zo mogelijk uitvoeren verdere integratie in relatie tot de opdracht vanuit 'Geen Kind Wijk uit'	hoog
Het schoolklimaat	Vergroten verbondenheid buiten de units om	gemiddeld
	Team is niet tevreden over de personeelsruimte	laag
Veiligheid	Vergroten veiligheidsbeleving medewerkers en leerlingen tav incidenten door scholing en maken van duidelijke afspraken hoe om te gaan met incidenten en externaliserend gedrag, inclusief communicatie naar ouders.	hoog
	Keuze maken voor, aanschaffen van en implementeren van methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling.	hoog
	Opleiden vertrouwenspersonen	gemiddeld
	Verbeteren gevoel van veiligheid van leerlingen op het schoolplein	hoog
Samenwerking	Opgebouwde expertise constructief naar andere scholen brengen vanuit 'Geen Kind Wijk uit'	gemiddeld



Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	VVE-beleid Gemeente actualiseren	laag
Overgang PO-VO	Afstemmen schoolverlatersprocedure	laag
Privacybeleid	Afspraken AVG 'warm houden' en uitvoeren volgens plan	gemiddeld
Voor- en vroegschoolse educatie	Inhoudelijk doorontwikkelen van zorg en begeleiding VVE ism peutergroep	gemiddeld
Voor-, tussen- en naschoolse opvang	Doorgaande ontwikkeling van de kinderen verbinden met de kinderopvang	laag
Huisvesting	Verbeteren binnenklimaat	hoog
	Verbeteren geluidsoverlast gymzaal	gemiddeld
Verantwoording en dialogoog	Verantwoording kwaliteit in schoolgids (waaronder eigen gekozen doelen) optimaliseren	laag
Strategisch beleid	Verbeteren beeldvorming Het Anker (dmv opstellen en uitvoeren communicatieplan)	gemiddeld
	Doorontwikkelen vanuit projectplan 'Geen kind Wijk uit'	hoog
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht	laag
Didactisch handelen	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	hoog

**11 Meerjarenplanning 2019-2020**

Thema	Verbeterdoel
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Ankerbreed beleid, protocollen en kwaliteitskaarten ontwikkelen en borgen
	Ouderbetrokkenheid optimaliseren
	Doorontwikkeling van HGW
Levensbeschouwelijke identiteit	Wereldburgerschap en sociaal-emotionele ontwikkeling koppelen aan levensbeschouwelijke identiteit
	Onderzoeken behoefte aan aanbod godsdienstonderwijs in de school
Leerstofaanbod	Herschrijven beleid Taalklas
	Herschrijven beleid Explora
Taalleesonderwijs	Oriëntatie, aanschaf en implementatie nieuwe technisch leesmethode
	Aanschaf en implementatie LOGO 3000
	Uitvoeren plan de Bieb op School
Rekenen en wiskunde	Keuze maken voor nieuwe methode / werkwijze rekenonderwijs
	Verbeteren rekenonderwijs dmv Lesson Study
Wereldoriëntatie	Keuze maken of topografie naast IPC aangeboden gaat worden
	Verder implementeren IPC, incl aanbod HB leerlingen
Kunstzinnige vorming	Groep 8 doet een eindmusical voor het schoolverlaten
Engelse taal	Oriëntatie, aanschaf en implementatie methode Engels
Les- en leertijd	Roosters afstemmen zodat groeps- en schooldoorbroken onderwijs kan plaatsvinden
Pedagogisch handelen	Doorontwikkelen en borgen van pedagogische tact in samenwerking met Kind & Co
Didactisch handelen	Verbeteren didactisch handelen, gebruikmakend van DI. Leerkrachten maken bewuste keuzes op basis van de behoeften van de individuele leerlingen en de groep. De betrokkenheid van leerlingen is hoog.
	Er is een visie op het gebruik van ICT in de school. De werkwijze is geïmplementeerd en geborgd in kwaliteitskaarten.
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Ontwikkelen en uitvoeren van beleid op actieve en zelfstandige werkhouding van leerlingen, incl coöperatief leren en weektaken
	Doorontwikkelen rapportfolio
Zorg en begeleiding	Opstellen van een nieuw schoolondersteuningsprofiel
Resultaten	De resultaten binnen het obs verbeteren
Personeelsbeleid	Planning maken en uitvoeren gesprekkencyclus
Gesprekkencyclus	Planning maken en uitvoeren gesprekkencyclus incl 10- en 10+
Organisatiestructuur	Processen en organisatie efficiënt inrichten.
	De fusie naar GSO vraagt in 2020 veel overleg om tot afstemming en één beleid te komen.
Groeperingsvormen	Onderzoeken en zo mogelijk uitvoeren verdere integratie in relatie tot de opdracht vanuit 'Geen Kind Wijk uit'
Het schoolklimaat	Vergroten verbondenheid buiten de units om

Thema	Verbeterdoel
Veiligheid	Keuze maken voor, aanschaffen van en implementeren van methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling.
	Opleiden vertrouwenspersonen
Samenwerking	Opgebouwde expertise constructief naar andere scholen brengen vanuit 'Geen Kind Wijk uit'
	VVE-beleid Gemeente actualiseren
Overgang PO-VO	Afstemmen schoolverlatersprocedure
Privacybeleid	Afspraken AVG 'warm houden' en uitvoeren volgens plan
Huisvesting	Verbeteren binnenklimaat
	Verbeteren geluidsoverlast gymzaal
Strategisch beleid	Verbeteren beeldvorming Het Anker (dmv opstellen en uitvoeren communicatieplan)
	Doorontwikkelen vanuit projectplan 'Geen kind Wijk uit'
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht

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
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Ankerbreed beleid, protocollen en kwaliteitskaarten ontwikkelen en borgen
	Vergroten expertise team ivm brede doelgroep
	Ouderbetrokkenheid optimaliseren
	Doorontwikkeling van HGW
	De vertaling van het kwaliteitssysteem naar concreet gedrag via het vergroten van competenties moet nog plaatsvinden evenals het monitoren van de ontwikkeling (van leerkrachtgedrag) a.d.h.v opgestelde criteria.
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	Afstemmen gebruik ZIEN en normering en format groepshandelingsplan opstellen
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Kwaliteitskaart burgerschap uitwerken, inclusief IPC en leerlingenraad
Taalleesonderwijs	Verbeteren resultaten begrijpend leesonderwijs
	Uitvoeren plan de Bieb op School
Rekenen en wiskunde	Keuze maken voor nieuwe methode / werkwijze rekenonderwijs
	Verbeteren rekenonderwijs dmv Lesson Study
Wereldoriëntatie	Verder implementeren IPC, incl aanbod HB leerlingen
Bewegingsonderwijs	Beleid op bewegingsonderwijs ontwikkelen
Les- en leertijd	Roosters afstemmen zodat groeps- en schooldoorbroken onderwijs kan plaatsvinden
Pedagogisch handelen	Doorontwikkelen en borgen van pedagogische tact in samenwerking met Kind & Co handelen
Didactisch handelen	Verbeteren didactisch handelen, gebruikmakend van DI. Leerkrachten maken bewuste keuzes op basis van de behoeften van de individuele leerlingen en de groep. De betrokkenheid van leerlingen is hoog.
	Er is een visie op het gebruik van ICT in de school. De werkwijze is geïmplementeerd en geborgd in kwaliteitskaarten.
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Ontwikkelen en uitvoeren van beleid op actieve en zelfstandige werkhouding van leerlingen, incl coöperatief leren en weektaken
	Doorontwikkelen rapportfolio
Zorg en begeleiding	Bewuster afstemmen van aanpak en aanbod op de ondersteuningsbehoeften van de groep en individuele leerling nav analyse van gegevens
Resultaten	De resultaten binnen het obs verbeteren
Personeelsbeleid	duidelijkheid inzet flexibele schil (incl werkdruggelden en projectplan)
	Planning maken en uitvoeren gesprekkencyclus
	Personeelsbeleid incl gesprekkencyclus in relatie tot inhoudelijke opdracht Het Anker
Werkverdeling en werkplezier	Ervaren werkdruk

Thema	Verbeterdoel
Gesprekkencyclus	Personeelsbeleid incl gesprekkencyclus in relatie tot inhoudelijke opdracht Het Anker
Organisatiestructuur	Processen en organisatie efficiënt inrichten. De fusie naar GSO vraagt in 2020 veel overleg om tot afstemming en één beleid te komen.
Groeperingsvormen	Onderzoeken en zo mogelijk uitvoeren verdere integratie in relatie tot de opdracht vanuit 'Geen Kind Wijk uit'
Het schoolklimaat	Vergroten verbondenheid buiten de units om Team is niet tevreden over de personeelsruimte
Veiligheid	Vergroten veiligheidsbeleving medewerkers en leerlingen tav incidenten door scholing en maken van duidelijke afspraken hoe om te gaan met incidenten en externaliserend gedrag, inclusief communicatie naar ouders. Keuze maken voor, aanschaffen van en implementeren van methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling. Verbeteren gevoel van veiligheid van leerlingen op het schoolplein
Samenwerking	Opgebouwde expertise constructief naar andere scholen brengen vanuit 'Geen Kind Wijk uit' VVE-beleid Gemeente actualiseren
Privacybeleid	Afspraken AVG 'warm houden' en uitvoeren volgens plan
Voor-, tussen- en naschoolse opvang	Doorgaande ontwikkeling van de kinderen verbinden met de kinderopvang
Huisvesting	Verbeteren binnenklimaat
Verantwoording en dialoog	Verantwoording kwaliteit in schoolgids (waaronder eigen gekozen doelen) optimaliseren
Strategisch beleid	Verbeteren beeldvorming Het Anker (dmv opstellen en uitvoeren communicatieplan) Doorontwikkelen vanuit projectplan 'Geen kind Wijk uit'
Didactisch handelen	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen

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
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Ankerbreed beleid, protocollen en kwaliteitskaarten ontwikkelen en borgen
	Vergroten expertise team ivm brede doelgroep
	Ouderbetrokkenheid optimaliseren
	Doorontwikkeling van HGW
	De vertaling van het kwaliteitssysteem naar concreet gedrag via het vergroten van competenties moet nog plaatsvinden evenals het monitoren van de ontwikkeling (van leerkrachtgedrag) a.d.h.v opgestelde criteria.
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Oriëntatie, aanschaf en implementatie methode Spelling
Taalleesonderwijs	Verbeteren resultaten begrijpend leesonderwijs
	Uitvoeren plan de Bieb op School
Wereldoriëntatie	Verder implementeren IPC, incl aanbod HB leerlingen
Kunstzinnige vorming	Muziekonderwijs beter op de kaart zetten
Bewegingsonderwijs	Beleid op bewegingsonderwijs ontwikkelen
Les- en leertijd	Roosters afstemmen zodat groeps- en schooldoorbroken onderwijs kan plaatsvinden
Pedagogisch handelen	Doorontwikkelen en borgen van pedagogische tact in samenwerking met Kind & Co
Didactisch handelen	Er is een visie op het gebruik van ICT in de school. De werkwijze is geïmplementeerd en geborgd in kwaliteitskaarten.
Zorg en begeleiding	Bewuster afstemmen van aanpak en aanbod op de ondersteuningsbehoeften van de groep en individuele leerling nav analyse van gegevens
Resultaten	De resultaten binnen het obs verbeteren
Vervolgsucces	structureel analyseren van vervolgsucces
Personeelsbeleid	Planning maken en uitvoeren gesprekkencyclus
	Personeelsbeleid incl gesprekkencyclus in relatie tot inhoudelijke opdracht Het Anker
Werkverdeling en werkplezier	Ervaren werkdruk
Gesprekkencyclus	Personeelsbeleid incl gesprekkencyclus in relatie tot inhoudelijke opdracht Het Anker
Organisatiestructuur	Processen en organisatie efficiënt inrichten.
Groeperingsvormen	Onderzoeken en zo mogelijk uitvoeren verdere integratie in relatie tot de opdracht vanuit 'Geen Kind Wijk uit'
Het schoolklimaat	Vergroten verbondenheid buiten de units om
Veiligheid	Keuze maken voor, aanschaffen van en implementeren van methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling.
Samenwerking	Opgebouwde expertise constructief naar andere scholen brengen vanuit 'Geen Kind Wijk uit'
Privacybeleid	Afspraken AVG 'warm houden' en uitvoeren volgens plan

Thema	Verbeterdoel
Voor- en vroegschoolse educatie	Inhoudelijk doorontwikkelen van zorg en begeleiding VVE ism peutergroep
Voor-, tussen- en naschoolse opvang	Doorgaande ontwikkeling van de kinderen verbinden met de kinderopvang
Strategisch beleid	Doorontwikkelen vanuit projectplan 'Geen kind Wijk uit'

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
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Ankerbreed beleid, protocollen en kwaliteitskaarten ontwikkelen en borgen
	Ouderbetrokkenheid optimaliseren
	Doorontwikkeling van HGW
	De vertaling van het kwaliteitssysteem naar concreet gedrag via het vergroten van competenties moet nog plaatsvinden evenals het monitoren van de ontwikkeling (van leerkrachtgedrag) a.d.h.v opgestelde criteria.
Taalleesonderwijs	Uitvoeren plan de Bieb op School
Kunstzinnige vorming	Dramatische vorming beter op de kaart zetten
Bewegingsonderwijs	Leerkrachten bevoegdheid bewegingsonderwijs laten halen
Les- en leertijd	Roosters afstemmen zodat groeps- en schooldoorbroken onderwijs kan plaatsvinden
Pedagogisch handelen	Doorontwikkelen en borgen van pedagogische tact in samenwerking met Kind & Co
Didactisch handelen	Er is een visie op het gebruik van ICT in de school. De werkwijze is geïmplementeerd en geborgd in kwaliteitskaarten.
Resultaten	De resultaten binnen het obs verbeteren
Personeelsbeleid	Planning maken en uitvoeren gesprekkencyclus
Organisatiestructuur	Processen en organisatie efficiënt inrichten.
Groeperingsvormen	Onderzoeken en zo mogelijk uitvoeren verdere integratie in relatie tot de opdracht vanuit 'Geen Kind Wijk uit'
Het schoolklimaat	Vergroten verbondenheid buiten de units om
Privacybeleid	Afspraken AVG 'warm houden' en uitvoeren volgens plan
Strategisch beleid	Doorontwikkelen vanuit projectplan 'Geen kind Wijk uit'

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:** 09ZU  
**Naam:** Brede school Het Anker  
**Adres:** Hordenweg 7  
**Postcode:** 3961 KA  
**Plaats:** WIJK BIJ DUURSTEDE

---

### 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:** 09ZU  
**Naam:** Brede school Het Anker  
**Adres:** Hordenweg 7  
**Postcode:** 3961 KA  
**Plaats:** WIJK BIJ DUURSTEDE

---

### 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*

\_\_\_\_\_