

SCHOOLPLAN

2023 – 2027



OPENBARE BASISCHOOL
DE PHOENIX

Locatie Broek op Langedijk

opvang en onderwijs van  **allente**

INHOUDSOPGAVE

1. De school en haar omgeving	3
2. Uitgangspunten Allente	8
2.1 Strategisch beleid.	
2.2 Kwaliteitseisen.	
2.3 Personeelsbeleid en professionalisering.	
3. Ons onderwijskundig beleid	12
3.1 Missie, visie, kernwaarden van onze school.	
3.2 Hoofdpijnen van ons beleid (ook actuele beleidsthema's).	
4. Wettelijke opdrachten	15
4.1 Onderwijskwaliteit: ambities, bewaking en cultuur.	
4.2 Extra ondersteuning.	
4.3 Onderwijstijd.	
4.4 De inhoud van ons onderwijs.	
4.5 Sponsoring	
5. Analyse van onze school	24
6. Hoofdpijnen van onze ambities	29
6.1 Onze ambities op hoofdpijnen. Prioriteiten.	
6.2 Meerjarenbeleid 2023-2027.	
7. Overzicht van documenten	31
Gerelateerde documenten school: route medezeggenschap (MR).	
Gerelateerde documenten bestuur: route medezeggenschap (GMR).	

1. De school en haar omgeving

Wie zijn wij?

De Phoenix is een gecertificeerde openbare Daltonschool. De Phoenix valt onder Allente Onderwijs en is samen met de Koolvlet en kinderopvang sinds 2005 gevestigd in het Mayerslot in Broek op Langedijk. De Phoenix staat voor:

*‘Waar wij leren van en met elkaar!’
Daltonschool*

De Phoenix is een Daltonschool. Daltononderwijs is afgeleid van de Amerikaanse plaats Dalton, waar rond 1905 voor het eerst met deze nieuwe ‘manier van leven’ gewerkt werd. Daltononderwijs is geen strikte methode, het is een visie op samenleven en op onderwijs. Hierin staan verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerkend leren centraal.

De daltonvisie is gebaseerd op het gedachtegoed van Helen Parkhurst (1886-1973). Parkhurst wil kinderen opvoeden tot flexibele burgers die voorbereid zijn op de toekomst. Wat de maatschappij nodig heeft, zijn ‘fearless human beings’. Haar focus ligt op ‘leren leren’ in plaats van op ‘lesstof leren’. Kinderen hebben de intrinsieke wil om zich te ontwikkelen en kennis te vergaren. En dat wordt versterkt als kinderen actief mogen zijn en verantwoordelijk zijn voor hun eigen werk. Tegenwoordig is de visie van Parkhurst gegoten in de vijf kernwaarden van het daltononderwijs: vrijheid en verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, samenwerken, reflectie, effectiviteit.

Openbare school

De Phoenix is een openbare basisschool. Dat betekent dat iedereen welkom is en er ruimte voor de cultuur en overtuiging van elk kind is. Door kinderen kennis te laten maken met de levensbeschouwing en cultuur van anderen leren zij de meerwaarde van diversiteit ontdekken. Openbaar onderwijs is algemeen toegankelijk onderwijs. Dit maakt dat de populatie lijkt op een samenleving in het klein. Onderstaande uitgangspunten vinden wij belangrijk:

- Ieder kind is welkom, ongeacht afkomst, levensovertuiging, geaardheid of etniciteit.
- Ouders, kinderen en leerkrachten gaan respectvol met elkaars opvattingen en levensbeschouwelijke overtuigingen om.
- We besteden expliciet aandacht aan levensbeschouwelijke en maatschappelijke normen en waarden. Dat geldt ook voor de verworvenheden van onze democratie.
- We stimuleren de actieve participatie en betrokkenheid van ouders en kinderen, bij alles wat zich op en om de school afspeelt en geven zo een voorbeeld van goed burgerschap. Ook is er aandacht voor de samenleving buiten school.

Stichting- en schoolgegevens

De Phoenix in Broek op Langedijk is één van de 15 onderwijslocaties van Allente.

Stichtinggegevens:

Voorzitter College van Bestuur: Monique Mul

Bogert 2-3

1721 PJ Broek op Langedijk

0226 320 208

www.allente.nl

info@allente.nl

Schoolgegevens:

De Phoenix – locatie Broek op Langedijk
Directie: Ariane Breimer en Esther van Dortmont
Keppelsloot 6
1721 HJ Broek op Langedijk
Tel.: 0226 313821
E-mail: dephoenix@allente.nl
Website: www.dephoenix.nl
Brinnummer : 12LQ

De omgeving

Broek op Langedijk is onderdeel van de gemeente Dijk en Waard. Broek op Langedijk is van oudsher agrarisch gebied. Met de komst van de nieuwbouwwijken is de sociale status van Broek op Langedijk vanaf 1998 gestaag gegroeid (gegevens SCP). In vergelijking met de andere kernen van de gemeente Dijk en Waard is de sociale status in Broek op Langedijk hoog. Wel valt op dat er in de wijken om de school heen veel verschil is tussen de sociale status van gezinnen onderling. In de wijk is een mix van huur- en koopwoningen, veelal rijtjeshuizen en in de laatste jaren met name ook 2-onder-1 kapwoningen en vrijstaande woningen.

Binnen de nieuwbouwwijken zijn diverse speelplekken voor kinderen gecreëerd. Daarnaast zijn er vele mogelijkheden voor vrijetijdsbesteding. Er zijn onder andere sportverenigingen zoals voetbal, tennis, turnen, judo, schaken, scouting, creatieve club etc.

Kindaantal

Onze school wordt bezocht door 444 kinderen (01-01-2023). Het kindaantal is tot 2021 fors gegroeid. Dit komt met name door de meerdere nieuwbouwwijken rondom de school, de populariteit van het Daltononderwijs en de naamsbekendheid van de Phoenix. Onrust in de school door onder andere wisseling van directie en veel wisseling van personeel heeft ertoe geleid dat meerdere ouders schooljaar 2020-2021 besloten om voor hun kind(eren) een andere school te zoeken. Het huidige directieteam heeft na aanstelling in augustus 2021 vooral ingezet op het herstellen van de rust in het team en het herstellen van het vertrouwen van ouders in de Phoenix. Met gevolg dat in schooljaar 2021-2022 nagenoeg geen ouder vertrokken is uit onvrede. Op dit moment is het leerlingenaantal stabiel. Gezien de huidige bouw van fase 2 en de toekomstige bouw van fase 3 van nieuwbouwwijk Westerdal en de toestroom van zij-instromers vanuit het AZC in Heerhugowaard is een groei van het kindaantal de komende jaren niet uitgesloten.

Kindpopulatie

81% van onze kinderen is woonachtig in de gemeente Dijk en Waard. 51% woont in Broek op Langedijk, 25% woont in Zuid-Scharwoude, 2% woont in Noord-Scharwoude, 2% woont in Oudkarspel, 1% woont in Sint Pancras, 18% woont in Heerhugowaard (met name de nieuwbouwwijk Broekhorn). De overige kinderen zijn woonachtig in Alkmaar, Warmenhuizen en De Rijp. De nieuwbouwwijken groeien nog continu. De afgelopen jaren zijn er veel nieuwe huizen gebouwd in de wijken 'Westerdal' en 'Broekhorn'. De nieuwe wijken hebben een aantrekkingskracht voor jonge gezinnen die verhuizen vanuit heel Noord-Holland. Gezinnen verhuizen met name vanuit de drukker gebieden ten zuiden van Broek op Langedijk. Dit aandeel lijkt steeds groter te worden. In de oorspronkelijke nieuwbouwwijk rond De Phoenix wonen meer gezinnen die in de directe omgeving opgegroeid zijn.

De Phoenix heeft ten tijde van het schrijven van dit schoolplan twee locaties, de hoofdvestiging in Broek op Langedijk en een nevenvestiging in Sint Pancras. Beide locaties hebben een eigen populatie en bijbehorend sociaal netwerk. De nevenvestiging in Sint Pancras werkt samen met de buurschool Paus Johannes toe naar IKC Sint Pancras. Met ingang van 1 januari 2024 wordt daarom het

brinnummer van de nevenvestiging opgeheven en gaat zij samen met de Paus Johannes School verder op brinnummer 05IQ.

De hoofdlocatie in Broek op Langedijk heeft 18 groepen. Kijkend naar de achtergrond en omgeving van de Phoenix in Broek op Langedijk zien wij dat wij een zeer gemixte kindpopulatie hebben op gebied van sociale achtergrond en leefklimaat. Het leerlinggewicht voor de hoofd- en nevenlocatie is 28,14. In totaal zijn er op de locatie in Broek op Langedijk 39 kinderen (9%) waarvan 1 of twee ouders geboren is/zijn in het buitenland.

De school streeft naar homogene groepen die in clusters (groep 1-2 en 3, groep 4 en 5, groep 6, 7 en 8) met elkaar samenwerken. De zorgzwaarte in de groepen zijn over het algemeen normaal te noemen, waarbij het aantal NT2 kinderen wel aandacht vraagt.

Binnen een normale kindpopulatie hebben wij natuurlijk te maken met een grote diversiteit van kinderen (capaciteit, sociaal milieu, opvoeding etc). Om het beste uit alle kinderen te halen, vraagt dit goed vakmanschap van de professionals (leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel);

- De professionals zijn gedreven om het beste uit kinderen te halen;
- De leerkrachten kunnen differentiëren in minimaal drie niveaus waarbij ze zo goed mogelijk aansluiten op de onderwijsbehoeften van kinderen;
- De leerkracht kent de leerlijnen en past zijn lesinhoud aan op de cruciale doelen die bereikt moeten worden;
- De leerkrachten werken intensief samen waardoor de doorgaande lijn geborgd wordt en de opbrengsten verhogen;
- De leerkrachten houden zich aan de gemaakte kwaliteits- en schoolafspraken;
- De leerkrachten richten zich op de focus die past bij de behoeften van de groep;
- De leerkrachten ontwikkelen zich continu en stellen zich open en kwetsbaar op;
- De professionals maken efficiënt en effectief gebruik van de beschikbare werktijd;
- De leerkrachten zijn communicatief vaardig en sluiten aan bij de behoeften van ouders.

Bovenstaande competenties en vaardigheden staan centraal in al ons handelen vanuit onder andere de kwaliteitscyclus en de aandacht voor schoolontwikkeling vanuit een professionele cultuur.

Verder is het van belang dat;

- We methodes hanteren die insteken op een reguliere kindpopulatie.
- We de ouderbetrokkenheid bevorderen: ouders zijn op de hoogte van de onderwijsinhoud en worden gestimuleerd om thuis hun kind te stimuleren in zijn/haar ontwikkeling.

Personeel

Het team van de Phoenix bestaat uit 39 medewerkers (01-01-2023):

- 2 schoolleiders
- 29 groepsleerkrachten
- 4 onderwijsondersteunende personeelsleden
- 3 intern begeleiders
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge

Daarnaast hebben medewerkers zich gespecialiseerd en ondersteunen zij het team inhoudelijk op het gebied van Dalton, zorg, gedrag, hoogbegaafdheid, taal, lezen, rekenen, Kanjertraining, Rots & Watertraining, cultuur en muziek.

De leeftijdsopbouw van het team ziet er als volgt uit (01-05-2023):

- Ouder dan 60 jaar: 2 medewerkers
- Tussen 50 en 60 jaar: 9 medewerkers
- Tussen 40 en 50 jaar: 13 medewerkers

- Tussen 30 en 40 jaar: 12 medewerkers
- Tussen 20 en 30 jaar: 8 medewerkers

Schoolontwikkeling

Met betrekking tot de schoolontwikkeling zijn er voor de duur van dit schoolplan drie grote thema's. Het eerste thema betreft het Daltononderwijs. Door de wisseling van directie en personeelsleden moest het Daltononderwijs weer worden opgepoetst. Op dit moment zijn alle leerkrachten van de Phoenix Dalton geschoold of in opleiding. Er zijn twee Daltoncoördinatoren die samen met een Daltonwerkgroep de Daltonvisie levend houden binnen de school en met elkaar het Dalton handboek actualiseren. Hierbij is de stip op de horizon de visitatie door de Nederlandse Dalton Vereniging in het voorjaar van 2026.

Het tweede thema is de zorgstructuur op de Phoenix. In het verleden is van bovenaf invulling gegeven aan de zorgstructuur. Het team voelde dit als opgelegd en daarom werd de zorgstructuur niet als team gedragen. Door dit gebrek aan eigenaarschap was de zorg niet voldoende op orde. Het team van de Phoenix heeft een duidelijk beeld van hoe zij de rol van IB zien. Een intern begeleider is zichtbaar en betrokken, heeft overzicht van de zorg binnen de school en heeft daarbinnen ook een actieve rol om te zorgen dat dit in goede banen geleid wordt. Vanuit deze rol buigt een nieuw IB-team zich, in samenspraak met directie, over een nieuwe zorgstructuur. Deze nieuwe zorgstructuur wordt de komende jaren door de IB-ers geïmplementeerd. De collega's worden hierin door de IB-ers geschoold en begeleid.

Het derde thema is de IKC ontwikkeling. Met betrekking tot de IKC ontwikkeling hanteren we de werktitel 'IKC Mayerslot' en bevinden wij ons op dit moment samen met de opvang en de Koolvlet in de fase van de 'Basis op orde', zoals deze wordt omschreven in het strategisch beleidsplan van Allente. Aangezien het onderwijs van IKC Mayerslot gevormd gaat worden door twee scholen met ieder een eigen concept en identiteit, verdelen we de IKC vorming van het Mayerslot in twee stappen. Stap A is het samenvoegen van de twee scholen tot één vorm van onderwijs waarin beide schoolconcepten en identiteiten tot zijn recht komen. In stap B voegt het onderwijs samen met de opvang tot een volwaardig IKC.

Hieronder wordt schematisch weergegeven welke stappen er volgens het IKC groeimodel van Allente al zijn gezet in het vormen van IKC Mayerslot.

- a) Samenvoegen obs De Phoenix Bol en rkbs De Koolvlet tot onderwijs Mayerslot
- b) Samenvoegen onderwijs Mayerslot met opvang Mayerslot

Fase 0: Ontmoeten	
Stap 1 Intentie uitspreken	De intentie om elkaar te leren kennen, onderwijs en opvang, is door leidinggevenden van opvang en onderwijs in het Mayerslot al enige jaren geleden uitgesproken. Er is toen ook een aanzet gedaan om ouderbetrokkenheid samen op te pakken. Helaas is de samenwerking in dit initiatief tot stilstand gekomen. Schooljaar 2021-2022 is de samenwerking tussen de twee scholen van het Mayerslot in een stroomversnelling gekomen door het aanstellen van een nieuw directieteam voor de Phoenix. Dit directieteam bestaat uit Ariane Breimer en Esther van Dortmont. Esther is tevens de directeur van de andere school binnen het Mayerslot, De Koolvlet. Deze dubbelfunctie vergemakkelijkt de samenwerking tussen beide scholen. Tijdens de IKC-studiedagen met beide teams in schooljaar 21-22 heeft directie naar de teams uitgesproken dat wij toewerken naar een IKC en daar waar het kan de samenwerking opzoeken.

Stap 2 Afspraken concreet	Schooljaar 2021-2022 en 2022-2023: gezamenlijk studiedagen + activiteiten, zoals Kinderboekenweek, Sinterklaas, sportdagen en jaarafsluiting. Gezamenlijk schoolplein = buitenspelen Gezamenlijke directieondersteuner (2022-2023) Twee medewerkers (beide scholen) IKC ontwikkeling (2022-2023) Gezamenlijke visie op cultuur (CMK3) Gezamenlijk vergroenen/aanpassen schoolplein Gezamenlijke visie op Ouderbetrokkenheid Gezamenlijke pedagogische visie: als onderdeel van de schoolplannen Gezamenlijke rondleidingen Ontmoeting MR beide scholen Ontmoeting OR beide scholen Ontmoeting teams op informele wijze: borrel, 'wie is de piet' etc. Afstemming onderwijs/zorg: EDI, OPO, dezelfde verkeersmethode SWOT-analyse gemaakt door teamleden Gezamenlijk oppakken aanpassing schooltijden Item IKC vorming in oudernieuwsbrieven van Koolvlet en Phoenix
Stap 3 Evaluatie en vervolg	Evaluatie tijdens de gezamenlijke studiedagen Evaluatie van alle samenwerkingsactiviteiten: ervaringsgericht protectieve en belemmerende factoren inventariseren
Fase 1: Voorwerk	
Stap 4 Nulmeting	In het kader van de Daltonopleiding maakten de directieleden een POM-analyse van het onderwijs Mayerslot (Product, organisatie, markt). De POM-analyse is een beschrijving van de huidige en gewenste situatie voor het Mayerslot onderwijs. In de POM-analyse worden de gegevens van De Koolvlet en de opvang schooljaar 2023-2024 toegevoegd. Dit vormt de aanzet voor de, in schooljaar 2023-2024, te formuleren missie en visie van IKC Mayerslot.

Onderdeel van het derde thema is huisvesting. De huidige huisvesting in Mayerslot is niet toereikend voor het aantal kinderen dat de Phoenix telt. Om toch alle 18 groepen te huisvesten zijn keuzes gemaakt die voor de kwaliteit van het onderwijs niet wenselijk zijn. Zo is één van de speelzalen ingericht als klaslokaal en is één van de groepen gehuisvest in een lokaal dat, vanwege geluidsoverlast van het luchtventilatiesysteem, voor onderwijsdoeleinden is afgekeurd. In overleg met de gemeente wordt gezocht naar extra ruimte in het huidige pand. Keuzes die gemaakt gaan worden op het gebied van huisvesting staan in direct verband met de IKC ontwikkeling, vandaar dat huisvesting wordt opgenomen in het proces van IKC vorming.

2. Uitgangspunten van Allente

2.1 Strategisch beleid

We hebben 1 motto, 2 ambities, 3 fases, 4 leidende principes en 5 kernwaarden.

Eén motto:

Allente, waar talenten groeien.

Twee ambities:

- We bieden een kindreis in de vorm van één doorlopende ontwikkellijn.
- We integreren tot één organisatie in denken en doen.

Om deze ambities waar te maken hebben we projectmanagement ingericht. De projecten geven richting en invulling aan onze ambities.

Drie fasen:

Om een prioritering en een tijdlijn van de ambities te realiseren hebben we drie fasen geformuleerd. Hieraan worden de projecten gekoppeld en wordt de balans van ambities en resources in evenwicht gehouden.

Fase 1: Een betrouwbare community

Fase 2: Een verbonden community

Fase 3: Een integrale community

Vier principes:

We maken onze ambities waar op basis van leidende principes.

1. We zien het totale kind
2. We handelen vanuit de basisbehoeften van onze kinderen
Veiligheid, Verbinding, Ontwikkeling en Autonomie
3. We zorgen voor inclusieve begeleiding
4. We zijn een krachtige community

Vijf kernwaarden:

Er zijn vijf kernwaarden die horen bij de professionals van Allente en richting geven aan de visie en strategie van Allente. Deze waarden zijn leidend in alle relaties, interacties en in ons handelen. De kernwaarden zijn:

Veiligheid, Samenwerking, Ontwikkeling, (Zelf)vertrouwen en Plezier

Deze vijf elementen zijn o.a. vertaald in actuele thema's zoals visie op burgerschap.

De scholen vertalen deze strategie naar een visie voor IKC ontwikkeling en een visie voor een doorgaande leerlijn en werken dit uit hoe ze hier uitvoering aan geven.

2.2 Kwaliteitseisen

Hoe we slagen in onze bedoelingen, onderzoeken we systematisch. We noemen dit het stelsel van kwaliteit. Dit stelsel zet aan tot kwaliteitsdenken en -handelen. Dat doen we om een aantal redenen:

We willen helder zijn over onze bedoelingen. Wat we doen, dat doet ertoe, dus dat vraagt om weloverwogen keuzes en ambities. Door duidelijke doelen en kaders te stellen, ontstaat ruimte voor eigen verantwoordelijkheid en eigen keuzes. Er ontstaat congruentie tussen het individu en het collectief.

We willen weten of onze inzet leidt tot het gewenste effect en of dat ook zo is in de ogen van anderen. We zien ons stelsel als middel om rekenschap te geven. Dat doen we onder andere door het effect van ons handelen te meten en daarover te communiceren, zowel intern als extern. Daarmee vormt ons stelsel van kwaliteit de basis voor signalering en verantwoording.

Van verschillen willen we leren. Door een helder beeld te hebben van de gewenste kwaliteit en door zicht te hebben op de gerealiseerde kwaliteit, biedt het stelsel ons dus de kans om te sturen en te leren en ontwikkelen. We laten ons inspireren en versterken op deze wijze ons vakmanschap.

Kwaliteitszorg

Onder kwaliteitszorg verstaan we: het totaal van activiteiten, procedures en instrumenten, die bedoeld zijn om de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie op een duurzame en cyclische wijze te bewaken, borgen en verbeteren. Centrale vragen bij de kwaliteitszorg zijn:

Doen wij de goede dingen?

Doen wij de dingen goed?

Hoe weten wij dat?

Vinden anderen dat ook?

Wat doen wij met die kennis en informatie?

Dialogoog

De werkelijkheid is veel complexer dan wat we kunnen meten alleen. Daarom vinden we het van groot belang om die gegevens uit te breiden. Dat doen we aan de hand van o.a. dialoog. Dialoog stelt ons in staat om de context waarin we ons werk doen beter te begrijpen en welke invloed die heeft op gemaakte keuzes en gerealiseerde kwaliteit.

Daarnaast ontstaat in dialoog de mogelijkheid om kwaliteiten en expertise van anderen te benutten, om beelden scherper te maken, van te leren en te helpen bij het vormgeven van de toekomst. Kwaliteit ontstaat immers in een samenspel van verwachtingen en gerealiseerde praktijk, door de ogen van iedere betrokkene.

Geïnformeerd vertrouwen

Het kwaliteitsstelsel leidt tot geïnformeerd vertrouwen. Doordat verwachtingen en realisatie in openheid en dialoog worden gedeeld, zijn we in staat om vertrouwen uit te drukken in betekenisvolle voorbeelden van kwaliteit. Zo kunnen vertrouwen en kwaliteit verder groeien.

Sturen op kwaliteit

Het uitgangspunt van Allente is dat het kwaliteitsstelsel in zichzelf sturend is, door de gekozen opzet. Vanuit de verschillende rollen die we kennen binnen Allente, is er een gedeelde verantwoordelijkheid voor de gerealiseerde kwaliteit. Maar natuurlijk zijn er ook verschillen in verantwoordelijkheden en is er spanning tussen de rollen.

Alle scholen maken gebruik van een digitaal portfolio. Hoe zij daar invulling aan geven is aan de school zelf. Wel staat vast dat het digitale portfolio op een centrale plaats staat. In het portfolio worden alle materialen opgeslagen die het geven van rekenschap door de school ondersteunen. Ook worden daar afspraken bewaard die in de cyclische dialoog worden gemaakt.

Aan de hand van de dialoog, beschikbare data en portfolio's, brengen we in kaart welke ontwikkelingen gaande zijn en of er sprake is van signalen dat kwaliteitsnormen niet worden gehaald. Zo nodig neemt het CvB initiatief om afspraken te maken met de school over verbeteringen en over de monitoring daarvan. Onze verwachting is echter, dat dit zelden nodig zal zijn, omdat in de continue dialoog het gedeelde beeld daar al voldoende richting aan geeft.

Ons kwaliteitsstelsel is met grote zorg, aandacht en met betrokkenheid van velen in de organisatie tot stand gebracht. Toch zou van kwaliteit geen sprake zijn, als het stelsel zelf niet aan onderzoek en evaluatie onderhevig is. Daarom is een proces ingericht waarin het kwaliteitsstelsel zelf systematisch onderzocht wordt.

Kwaliteitscultuur

Een locatie met een sterke kwaliteitscultuur levert betere leerprestaties en resultaten, behaalt hogere tevredenheid en zorgt voor meer betrokken en tevreden medewerkers. Het vereist betrokkenheid en inzet van ons allen om een omgeving te creëren waarin leren en ontwikkelen op de eerste plaats staat. Het is belangrijk dat de verantwoordelijkheid voor kwaliteit wordt gedeeld door alle medewerkers in een sfeer waar vertrouwen en respect heerst.

De kwaliteitscultuur van Allente omvat een toewijding aan continue verbetering van het onderwijsproces en de resultaten, open communicatie en samenwerking tussen medewerkers, kinderen en ouders, en een focus op de veiligheid, het welzijn en de ontwikkeling van kinderen en medewerkers. Samen zorgen wij ervoor, dat het leiderschap en de kwaliteitsontwikkeling bij alle scholen van Allente herkenbaar verankerd is. Naast de kwaliteitscyclus maken we onder andere gebruik van een interne Academy, netwerkgroepen van professionals, intern begeleiders en inclusiepedagogen, coaches etc.

Strategische projecten worden verwerkt in het portfolioframework en als zodanig gemonitord door het bestuur en het kernteam. Er wordt op deze wijze een balans gehouden tussen resources en ambitie. De opbrengsten worden verwerkt in het kwaliteitshandboek.

Beleid om uitvoering te geven aan de strategie en de operatie wordt gezamenlijk ontwikkeld door staf en professionals vanuit de organisatie. Daarnaast leveren vanaf schooljaar 2023-2024 inspiratieteams bestaande uit directeuren en stafleden inspiratie voor nieuw beleid. Deze beleidsdocumenten worden verwerkt in het kwaliteitshandboek.

Middels een PDCA-cyclus, vanuit de kwaliteitscyclus of wanneer hier eerder aanleiding toe is worden de documenten uit het kwaliteitshandboek aangepast, verbeterd en/of herschreven. Dit kan op initiatief zijn van elke medewerker binnen Allente.

We hanteren een aantal kwaliteitsindicatoren:

1. De visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor ons handelen
2. Het leiderschap is gericht op:
 - Werken vanuit de bedoeling
 - Iedereen is deel van het geheel
 - Iedereen doet mee
 - High trust, low tolerance
3. We stellen ambitieuze doelen voor de kinderen
4. We stellen ambitieuze doelen voor onszelf

2.3 Personeelsbeleid en professionalisering

Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Daarnaast zijn leraren werkzaam die in het kader van hun opleidingstraject over een tijdelijke bevoegdheid beschikken (Leraren in opleiding, opleidingstrajecten zij-instromers en verkorte deeltijdopleiding). Zij worden gevolgd en beoordeeld door zowel het opleidingsinstituut als onze interne schoolopleiders.

Binnen Allente geven we alle medewerkers de gelegenheid om zich te professionaliseren, onder andere via de interne Allente Academy en door het organiseren van 'leren van en met elkaar', zowel

binnen de locaties als locatieoverstijgend door middel van netwerken. Daarnaast hebben medewerkers de mogelijkheid om zich professioneel te ontwikkelen door middel van opleidingen, cursussen, workshops, congressen en dergelijke.

Professionalisering kan gericht zijn op het onderwijskundig beleid binnen de school, maar kan ook gericht zijn op persoonlijke competenties.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. De leraren binnen de ontwikkelfase 'startbekwaam' worden naar de fase van basisbekwaam begeleid en gecoacht door een bovenschoolse coach in dienst van de stichting. In de gesprekkencyclus bespreekt de directeur hoe de leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid.

De schoolleiding

Momenteel wordt iedere school binnen onze stichting geleid door een directeur. Alle directeuren hebben de opleiding tot schoolleider gevolgd en staan geregistreerd in het schoolleidersregister. De directeuren hebben, naast het leiden van de school, ook de taak om te participeren in bovenschoolse werk- of projectgroepen.

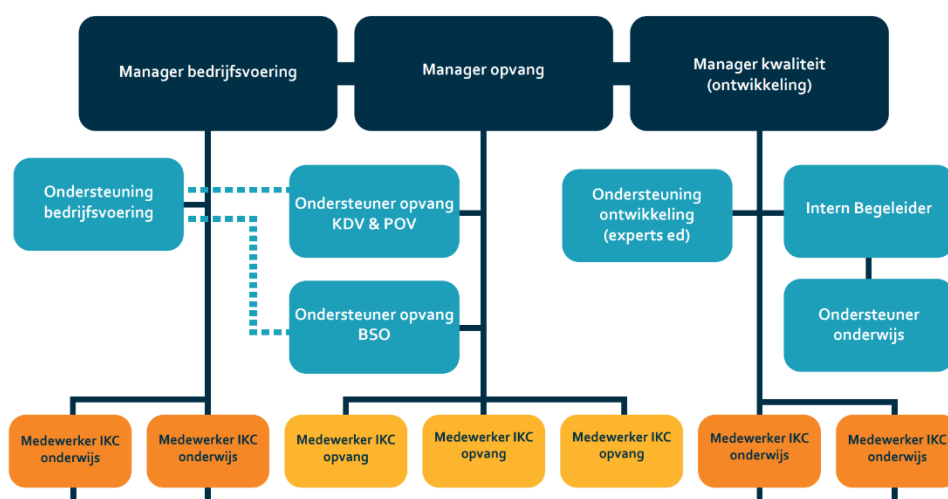
Onder invloed van de ontwikkeling van IKC's gedurende de planperiode van dit strategisch beleidsplan verandert de structuur van leidinggevend. Allereerst wordt de verantwoordelijkheid verbreed van de leeftijdsgroep 4 tot 12 jaar naar 0 tot 12 jaar. Daarnaast dient in de leiding de rol van de opvang verankerd te worden. Schoolleiders die deze verantwoordelijkheid krijgen professionaliseren zich hiervoor.

Binnen onze organisatie streven wij op zowel het toezichthoudende als het leidinggevende en uitvoerende niveau, naar een evenredige vertegenwoordiging van zowel mannen als vrouwen.

Aansturing IKC Mayerslot

Vanaf schooljaar 2023-2024 wordt er een managementteam gevormd dat het gehele Mayerslot gaat aansturen en het proces tot IKC vorming gaat begeleiden. Het managementteam bestaat uit een manager opvang, een manager bedrijfsvoering (onderwijs) en een manager kwaliteit (onderwijs). Bij de verdeling van de taken en verantwoordelijkheden van de managers bedrijfsvoering en kwaliteit is uitgegaan van de resultaatgebieden zoals vastgelegd in het functiebeschrijving van de CAO Primair Onderwijs. Het managementteam heeft periodiek overleg met de stuurgroep van Allente over de voortgang van de IKC vorming.

Directieteam IKC Mayerslot



3. Ons onderwijskundig beleid

Kernwaarden

De Phoenix is een openbare basisschool voor daltononderwijs. Wij werken vanuit de vijf daltonkernwaarden:

- *Vrijheid en verantwoordelijkheid*: kinderen leren van jongs af aan keuzes maken en hebben hiervoor de verantwoordelijkheid. Ze hebben een actieve leerhouding. De leerkracht biedt iedere leerling structuur en grenzen om die vrijheid aan te kunnen
- *Zelfstandigheid*: elk kind stuurt zijn leerproces en neemt initiatief voor activiteiten
- *Samenwerken*: leerlingen en leerkrachten leren van en met elkaar. Ze ontwikkelen prettige sociale vaardigheden
- *Reflectie*: kinderen leren nadenken over hun gedrag en hun werk, alleen, met medeleerlingen en met de leerkracht. Ze werken met een portfolio, hebben coachingsgesprekken en formuleren eigen leerdoelen. Zo wordt 'leren leren' gestimuleerd
- *Effectiviteit*: door effectief onderwijs aan te bieden, worden leeropbrengsten vergroot. Leerlingen hoeven niet op elkaar te wachten

Missie en visie van de school

Missie

Wie bieden kinderen een veilige, vriendelijke, respectvolle en leerzame omgeving waar zij, vanuit onze daltonvisie, goed onderwijs krijgen en met plezier naar school kunnen gaan.

Visie

Onze kinderen gaan met trots en zelfvertrouwen - als mensen zonder vrees – met een goed gevulde rugzak met kennis en (sociale-)vaardigheden de toekomst tegemoet. Daarnaast weten zij wat hun talenten/kwaliteiten zijn en voelen zij zich eigenaar van de toekomst die voor hen ligt.

Op de Phoenix werken school en ouders samen aan de ontwikkeling van de kinderen. Gezamenlijk zijn wij verantwoordelijk voor een veilige en plezierige leeromgeving. Iedereen heeft daarin een unieke en waardevolle bijdrage. Op deze school kennen wij elkaar en helpen de ander waar nodig is. We zijn respectvol en informeren en bevragen elkaar. Wij luisteren naar een andere mening en hebben een open en actieve houding. We werken vanuit samenwerking aan oplossingen binnen de mogelijkheden van ouders, kind en school.

Sociaal- emotionele ontwikkeling

Om de kinderen van jongs af aan te leren hoe om te gaan met zichzelf en met anderen, gebruiken wij de 'Kanjermethode'. Deze methode maakt gebruik van gekleurde petjes om inzicht in gedrag en gevoelens van jezelf en anderen te krijgen. Het zwarte petje beschrijft het gedrag van iemand die de baas speelt, het rode petje van iemand die graag plaagt, het gele petje van iemand die bang is en de witte pet is een Kanjer. Alle petjes hebben we wel eens op, maar we streven er allemaal naar om een Kanjer te zijn. Uitgangspunten zijn; we vertrouwen elkaar; niemand speelt de baas; niemand lacht uit; niemand is zielig; we helpen elkaar

Burgerschapsvorming

Burgerschapsvorming heeft voor ons twee belangrijke doelen:

- Het leren over de wereld zoals die nu geordend is en daaraan deel kunnen nemen.
- Het kritisch bevragen van de rechtvaardigheid van die ordening en bijdragen aan het bereiken van een meer rechtvaardige wereld.

Binnen De Phoenix werken we aan de burgerschapsvorming van de kinderen door:

- Het creëren van een open en veilig pedagogisch klimaat
- Het aanbieden van een burgerschapscurriculum

De Phoenix is een oefenplaats waar kinderen kunnen oefenen met de burgerschapscompetenties. Om het meest effectief te zijn in het bestrijden van discriminerende opvattingen, in het creëren van een open gemeenschap, in het bouwen aan een inclusieve maatschappij en het bereiken van onderwijs voor iedereen, wil De Phoenix een school zijn met een inclusieve inslag. Door goed aan te sluiten bij de ontwikkelingen in de moderne samenleving, houdt De Phoenix de focus op wat de toekomst van de kinderen vraagt. De samenleving, is zo in verandering dat feitelijke kennis morgen alweer achterhaald kan zijn. Het gaat er dan ook om dat kinderen worden uitgerust met vaardigheden die hen helpen in deze snel veranderende tijd om op de lange termijn succesvol te kunnen zijn in het vervolgonderwijs, de arbeidsmarkt en samenleving.

Binnen burgerschapsvorming is aandacht voor interpersoonlijke en maatschappelijke-politieke competenties. Voorbeelden van interpersoonlijke competenties die aandacht krijgen zijn bijvoorbeeld omgaan met elkaar, inleven in de ander en sociaal-communicatieve vaardigheden. Maatschappelijke-politieke competenties zijn competenties die betrekking hebben op deelname aan de bredere samenleving en de politiek.

Burgerschapsvorming binnen de Phoenix richt zich op het bijbrengen van respect voor en kennis over de basiswaarden en inrichting van de democratische rechtstaat. Daarnaast is er aandacht voor het bijbrengen van respect voor en kennis over verschillen in onder andere godsdienst, levensovertuiging, afkomst, geslacht, handicap etc. De kinderen leren over de wereld zoals die nu geordend is en hoe ze hieraan kunnen deelnemen. Tevens leren de kinderen hoe zij een kansrijke burger kunnen zijn in de samenleving van de toekomst. Een burger met een eigen, gezonde, kritische blik op de samenleving, een samenleving waaraan zij immers zelf actief bijdragen.

Voor een volledige beschrijving van burgerschapsvorming op De Phoenix verwijzen wij naar het document 'Burgerschapsvorming'.

Gelijke kansen = ongelijk behandelen

Als school hebben wij geen invloed op wat leerlingen van huis uit meekrijgen, maar wel op wat ze meekrijgen op school en in de klas. Daarbij is het belangrijk ons bewust te zijn van die verschillende startposities van de leerlingen. Wat voor de ene leerling vanzelfsprekend is, is dat voor de ander niet. Daar oog voor hebben, is een begin. Verschillen compenseren kan in heel kleine dingen zitten. Die ene leerling die thuis geen rijkgevolde boekenkast heeft, kan toestemming krijgen een boek uit de schoolbibliotheek mee naar huis te nemen. Als leerlingen achterblijven in prestaties, ligt dat soms aan hun inzet. Door goed zicht te hebben op de kinderen kan de leerkracht een juiste inschatting maken wie met een tandje erbij wel weer kan bijtrekken en wie extra aandacht en instructie nodig heeft. Het aanmoedigen en het stellen van hoge verwachtingen is belangrijk voor elk kind, ongeacht diens achtergrond.

Hoge verwachtingen dragen bij aan het creëren van een schoolomgeving die leerlingen de gelegenheid geeft zich optimaal te ontplooiën. 'Hoge verwachtingen' gaan niet om 'iedere leerling op het hoogste niveau' of 'hoger is beter'. Met hoge verwachtingen wordt bedoeld dat we realistische én optimistische verwachtingen hebben van het kind.

Om te zorgen voor gelijke kansen in de overgang van PO naar VO maken leerlingen uit groep 8 van de basisschool vanaf schooljaar 2023-2024 in februari een doorstroomtoets. Ze moeten zich dan eind maart aanmelden voor de middelbare school. Hierdoor maken alle leerlingen even veel kans op een



plek op de school van hun voorkeur en op het voor hen best passende niveau. De wet die dit regelt is in februari 2022 aangenomen door de Eerste Kamer. De wet gaat in vanaf schooljaar 2023-2024.

Vanaf schooljaar 2023-2024 ontvangen leerlingen tussen 10 en 31 januari hun voorlopig schooladvies en uiterlijk 24 maart het definitieve advies. Het schooladvies eind groep 8 is een verantwoordelijkheid van het hele team van De Phoenix. Om te komen tot een zorgvuldig advies zijn hierbij dan ook de leerkrachten van groep 8, de intern begeleider, de directie en eventueel leerkrachten uit voorgaande jaren betrokken. Ook bij het schooladvies gaan we voor alle leerlingen uit van hoge verwachtingen.

Voor onze overige uitgangspunten, doelstelling en inhoud van ons onderwijs verwijzen we naar de schoolgids, onderwijsplannen, ondersteuningsdocument en dergelijke.

4. Wettelijke opdrachten

De overheid stelt aan alle scholen voor primair onderwijs een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de onderwijskwaliteit, extra ondersteuning en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk geeft de school aan op welke wijze hieraan voldoet.

4.1 Onderwijskwaliteit: Ambities, bewaking en cultuur

Om de kwaliteit van ons onderwijs te bewaken zijn er een aantal afspraken gemaakt.

Kwaliteitsmeters

Het onderwijs dient voortdurend aangepast en verbeterd te worden. Niet alle onderdelen die verbetering behoeven, kunnen tegelijk aangepakt worden. We werken volgens het model “Werken met kwaliteitskaarten” (WMK-PO). Deze kwaliteitskaarten omvatten alle beleidsterreinen van het onderwijs waar de inspectie ook op beoordeelt. Door middel van het invullen van vragenlijsten door directie, teamleden, ouders en/of leerlingen kunnen wij beoordelen wat de kwaliteit van ons onderwijs is. Aan de hand van deze gegevens kunnen wij de prioriteiten omzetten in plannen. We hanteren de fasen van de PDCA-cyclus; plan, do, check en act.

In het schoolplan wordt beschreven welke ontwikkelpunten de komende vier jaren aandacht krijgen. De ontwikkelpunten worden jaarlijks omgezet in een concreet en nader uitgewerkt jaarplan. Gedurende het jaar wordt het jaarplan geëvalueerd en besproken met de bestuurder en MR. Binnen Stichting Allente is een auditcommissie gestart waar alle scholen gebruik van kunnen maken om te reflecteren op de schoolkwaliteit. Via onder andere de nieuwsbrieven worden de ouders geïnformeerd over ontwikkelingen binnen de school. Op deze manier wordt het gehele onderwijs regelmatig geëvalueerd en verder ontwikkeld.

Bij de kwaliteit van ons onderwijs staat de leerkracht centraal. De ontwikkeling van de leerkrachten krijgt daarom aandacht in de vorm van de gesprekkencyclus. Op dit moment is de wijze waarop de gesprekkencyclus vorm krijgt binnen Allente in ontwikkeling.

De directie voert minimaal twee keer per jaar een voortgangsgesprek met de medewerker. Dit gesprek staat in het teken van het welbevinden en de persoonlijke ontwikkeling. Tijdens dit gesprek kunnen medewerkers zelf gespreksonderwerpen inbrengen. Daarnaast stimuleert de directie persoonlijke groei bij medewerkers. De medewerker is verantwoordelijk om op actieve wijze te werken aan persoonlijke groei. Op dit moment wordt in de verslaglegging in ‘de digitale gesprekkencyclus’ (ddgc) deze groei zichtbaar gemaakt.

De directie voert klassenbezoeken uit ter ondersteuning van de ontwikkeling van medewerkers. Bij nieuwe collega's worden er gedurende het eerste jaar minimaal 3 voortgangsgesprekken gevoerd om ter afsluiting van deze eerste cyclus te kunnen bepalen of het jaarcontract verlengd gaat worden. Een mogelijk onderdeel van de gesprekkencyclus is de competentie thermometer. De competentie thermometer is een ontwikkelassessment. Het geeft een startsituatie aan van waaruit je kunt bepalen waar je verder in gaat ontwikkelen. De directie kan de afname voorstellen, maar een werknemer kan zelf ook vragen om dit assessment. De competentie thermometer kan ook ingezet worden om te bepalen of een leerkracht start-, basis-, (na 3 jaar) of vakbekwaam (na 7 jaar) is zoals vastgesteld in de CAO.

Het uitgangspunt is, dat alle medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen ontwikkeling en professionalisering. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd.

Naast persoonlijke professionaliseringstrajecten organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school.

Dalton en de methoden zijn het uitgangspunt op De Phoenix. De leerkracht heeft de verantwoordelijkheid om de leerstofinhoud van het leerjaar te doorlopen vanuit de daltonkernwaarden. Op deze manier voldoet ons aanbod aan de kerndoelen.

4.2 Extra ondersteuning

Zorgstructuur

Wij -als school- zijn verantwoordelijk voor de prestaties en het welbevinden van ieder kind persoonlijk maar ook van de school als geheel. Deze verantwoordelijkheid is niet vrijblijvend, maar geeft ons de ambitie om steeds te kijken: doen we de goede dingen en doen we ze goed. Onze zorgstructuur zorgt ervoor dat alle leerlingen optimaal presteren, ze allemaal in beeld zijn, op cognitief gebied en ook op hun sociaal emotioneel functioneren, waardoor wij de leerlingen de zorg kunnen bieden die nodig is. Dit omdat leerlingen er recht op hebben het fijn te hebben op school en de zorg en begeleiding krijgen die ze nodig hebben.

Om de zorg op school goed te kunnen geven, wordt van iedere school verwacht dat zij handelingsgericht werken. Deze werkwijze hanteren we op De Phoenix ook en bestaat uit 7 hoofdpijlers, te weten:

1. Onderwijsbehoeften staan centraal.
2. Het gaat om afstemming en wisselwerking.
3. De leerkracht doet ertoe.
4. Positieve aspecten zijn van groot belang.
5. We werken constructief samen.
6. Het handelen is doelgericht.
7. De werkwijze is systematisch en transparant.

Tevens werken wij met de PDCA-cirkel, een cyclisch systeem. PDCA staat voor:

Plan: Analyse, doelstellingen en resultaten, planning

Do: Uitvoeren van de plannen

Check: Monitoren en eventueel bijstellen van de plannen

Act: Borgen en opnieuw opstarten van de cirkel

Hieronder is een duidelijke, praktische uitwerking te vinden van het signaleren van zorgleerlingen en de aanpak van de zorg zelf. Dit is onderdeel van het Schoolondersteuningsprofiel (SOP).

Zorgniveaus

De zorgniveaus die wij op De Phoenix hanteren geven aan welke route gevolgd wordt als er sprake is van een zorgleerling. Een leerling krijgt extra zorg van de leerkracht wanneer de ontwikkeling achterblijft of als een leerling substantieel voorloopt in vergelijking met de gemiddelde ontwikkeling volgens o.a. IEP. Daarnaast kunnen gedrag, werkhouding of fysieke problemen een reden zijn tot zorg.

Zorgniveau 0: Er is niks bijzonders aan de hand. Er is sprake van basiszorg. De leerkracht handelt preventief.

Zorgniveau 1: Wanneer er een probleem is of dreigt te ontstaan komt zorgniveau 1 in beeld. De leerkracht reflecteert op zijn eigen handelen om de basiszorg in eerste instantie aan te passen aan de behoefte van deze leerling. Afhankelijk van het probleem zullen ouders en/of kind hierbij betrokken worden.

Zorgniveau 2: De IB-er wordt erbij betrokken. De IB-er gaat eerst met de leerkracht samen kijken naar de basiszorg in de klas (niveau 0) en naar de handelingen die de leerkracht reeds heeft uitgevoerd

(niveau 1). De zorgvraag wordt in kaart gebracht en preventief wordt er soms ook al een Topdossier aangemaakt. Daarna maakt de IB-er samen met de leerkracht een plan van aanpak en kan de casus indien nodig ingebracht worden binnen het OST (ondersteuningsteam: schoolcoach CJ&G en/of SWV) om te kijken wat er nodig is om het probleem verder te analyseren en zo mogelijk op te lossen. In dit niveau worden altijd de ouders betrokken.

Zorgniveau 3: Als we als school handelingsverlegen blijken, komt zorgniveau 3 in beeld. Er wordt dan een Topdossier opgesteld en ingevuld (het kopje 'waarnemen'). Vervolgens wordt er een MDO (multidisciplinair overleg) geïnitieerd, waarbij het OST en de benodigde expertise/deskundigen aansluiten om samen het integratief beeld te bepalen en te kijken welke vervolgstappen er nodig zijn. Van daaruit kunnen de kopjes 'begrijpen' en 'plannen' van het Topdossier ingevuld worden. Om tegemoet te komen aan het hoorrecht van het kind wordt per casus bekeken of het kind (deels) kan aansluiten bij het MDO.

Zorgniveau 4: Wanneer er in het MDO blijkt dat er externe begeleiding/hulp nodig is kan er een arrangement afgegeven worden. Gezamenlijk wordt er gekeken wat deze leerling nodig heeft, hoe en door wie dat vormgegeven wordt, aan welke doelen er wordt gewerkt en wanneer dit wordt geëvalueerd. Dit is maatwerk en daar kunnen per situatie en leerling verschillen in zitten.

Zorgniveau 5: Als bij de evaluatie blijkt dat de externe hulp niet toereikend is om de doelen te behalen, kan er gekeken worden of een andere (onderwijs)plek passender kan zijn. Dan volgt er een MDO-T met de betrokken partijen. Vervolgens kan er een toewijzing plaatsvinden door de toewijzingscommissie, volgt er een toelaatbaarheidsverklaring (of bezwaar) en wordt uiteindelijk geëvalueerd of dit besluit passend is (geweest).

Opbrengstgericht passend onderwijs

- Uitgangspunten van opbrengstgericht passend onderwijs:
- Van eindpunt (schoolambitie) naar begin (cruciale doelen per half jaar)
- School (schoolaanbod) > groep (aanpassen indien de groep hierom vraagt) > leerling (aanpassen indien de leerling hierom vraagt)
- Overeenkomsten in onderwijsbehoeften zijn het uitgangspunt. Leerlingen leren hierbij van elkaar en geïndividualiseerd onderwijs verlaagt de opbrengsten
- De middenmoot van een groep (60%) als vertrekpunt van je basisaanpak (en dus niet de methode)
- Eerst convergent (alle leerlingen dezelfde leerdoelen), dan divergent (verschillende leerdoelen – geschikt om te versnellen)
- Respons op instructie

Op basis van adviseringsgegevens, schoolweging en opbrengsten stellen wij onze schoolambitie vast, passend bij onze leerlingenpopulatie. Onze ambitie is als volgt:

- 95% van onze leerlingen behaalt het fundamentele referentieniveau 1F. Onze ambitie is 100%.
 - 51% van onze leerlingen behaalt het streefniveau 1S voor rekenen, 79% 2F voor leesvaardigheid en 60% 2F voor taalverzorging. Onze gemiddelde ambitie is 57%.
- De ontwikkeling van de referentieniveaus volgen wij met behulp van 'focus PO'.

We werken vanuit onderwijsplannen waarin de schoolafspraken vastgelegd zijn. Het geeft weer wat onze ambities zijn en hoe we passend onderwijs bieden voor onze schoolpopulatie. Het is de standaard die als ijkpunt dient voor eventuele aanpassingen in de vorm van interventies op groeps- en individueel niveau. De onderwijsplannen zijn op De Phoenix in ontwikkeling.

Het rooster, de lesinhoud en doelen worden geregistreerd. De leerkracht geeft op een doelgerichte wijze les. Naar aanleiding van de evaluatie van de lesdoelen worden aandachtspunten door gepland in het rooster.

De benodigde groepsinterventies worden vastgesteld afhankelijk van de onderwijsbehoeften van de groep, de vaardigheidsgroei en de leerdoelbeheersing.

Twee keer per jaar worden de opbrengsten geëvalueerd en geanalyseerd. Naar aanleiding van deze analyse wordt er door IB een opbrengstenanalysedocument gemaakt. In dit document worden de ambities, de school- en groepsopbrengsten met elkaar in verband gebracht. De middenmoot wordt afgezet tegen onze schoolambities. Indien de middenmoot hoog scoort, blijkt het leren makkelijker te gaan. Dit vraagt om aanpassing van de onderwijsstrategie en dus het onderwijsplan. De spreiding binnen deze groep wordt geëvalueerd. Een grote spreiding vraagt om meer differentiatie.

Twee keer per jaar vindt er een schoolbespreking plaats. Hierbij gaat de dialoog over de kernactiviteit van de school: het realiseren van opbrengstgericht en passend onderwijs.

Na elke halfjaarlijkse toetsperiode van IEP stelt de leerkracht een groepsoverzicht op van het vakgebied dat onvoldoende voortgang laat zien en waarbij verwacht wordt dat de basisaanpak, zoals omschreven in het onderwijsplan, om bijstellingen vraagt.

In het groepsoverzicht wordt geëvalueerd of een groep/leerling passend onderwijs heeft genoten. Bovenstaande gegevens worden geanalyseerd en besproken tijdens de groepsbespreking. Er wordt een conclusie getrokken en de noodzakelijke interventies worden vastgelegd. Dit wordt vastgelegd in het doelenbord.

In groep 1-2 wordt gebruik gemaakt van het registratiesysteem 'Inzichtelijk'. In dit systeem zijn de doelen voor het gehele schooljaar vastgesteld. De vorderingen per kind wordt door de leerkrachten in Inzichtelijk geregistreerd.

Om zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de ondersteuningsbehoeften van leerlingen en ons onderwijs passend te maken, maken we gebruik van onderstaande aanvullende maatregelen;

- Toepassen EDI-model
- Klassenconsultaties en feedbackgesprekken
- Borgingsdocument met vastgelegde schoolafspraken (Daltonhandboek en Phoenix handboek)
- Inzetten van moderne methoden die differentiatiemogelijkheden vergroten.

Meer informatie rondom de zorgstructuur is beschreven in het document 'Interne zorgstructuur obs De Phoenix'.

Passend onderwijs

Met ingang van 1 augustus 2014 is de Wet passend onderwijs ingegaan. Schoolbesturen hebben de taak (zorgplicht) om leerlingen een passende onderwijsplek te bieden, waar de noodzakelijke (extra) ondersteuning kan worden gegeven. Bij voorkeur in het basisonderwijs en pas als het niet anders kan in het speciaal basisonderwijs of het speciaal onderwijs.

Hiervoor werken scholen met elkaar samen in regionale samenwerkingsverbanden passend onderwijs. De Phoenix valt onder het samenwerkingsverband PPO Noord-Kennemerland. In dit samenwerkingsverband werken alle reguliere en speciale scholen (cluster 3 en 4) van het primair onderwijs samen om te zorgen dat alle leerlingen in de regio Noord-Kennemerland het onderwijs en de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben. Elke school heeft een 'schoolondersteuningsprofiel (SOP)' waarin is vastgelegd welke voorzieningen en mogelijkheden de school heeft voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Het samenwerkingsverband beschrijft in het 'ondersteuningsplan'

hoe de schoolbesturen van de scholen in de regio zorgen voor een dekkend aanbod van ondersteuningsvoorzieningen in de regio (www.ppo-nk.nl).

Onze belangrijkste ambitie is het continu verbeteren van onze basiskwaliteit. Door deze te vergroten kunnen wij meer inspelen op individuele behoeften van leerlingen. Het afgesproken klassenmanagement geeft een voorspelbare structuur voor leerlingen. Ook de toepassing van het EDI-model zorgt ervoor dat wij bijvoorbeeld kinderen met beperkte cognitieve ontwikkelingsmogelijkheden een passend aanbod kunnen bieden. Daarnaast hebben wij een aanbod voor de hoogbegaafde leerlingen. Dit is vastgesteld in het beleidsplan hoogbegaafdheid.

Veiligheid

Op basis van de missie en visie van de stichting zijn voor alle scholen, medewerkers, leerlingen en ouders een aantal beleidsdocumenten opgesteld waarin afspraken, gedragsregels en protocollen beschreven zijn ter bevordering van de sociale en fysieke veiligheid. Daarnaast staat hierin (indien van toepassing) beschreven hoe gehandeld moet worden na overtreding van deze afspraken, gedragsregels en protocollen.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het veiligheidsplan, dat bij de start van deze schoolplanperiode wordt geactualiseerd op stichtings- en schoolniveau en de daarbij behorende protocollen.

In de wet staat de zorgplicht van de school centraal. Van scholen wordt verwacht dat ze alles doen wat nodig is om leerlingen een veilige omgeving te bieden. Het actief tegengaan van pesten is daar onderdeel van. Dit vraagt van scholen dat ze een actief veiligheidsbeleid voeren dat doeltreffend is. Monitoring van de sociale veiligheid van leerlingen geeft daarover informatie. De Memorie van Toelichting bij de wet zegt hierover: "Een school kan pas goed beleid ten aanzien van sociale veiligheid voeren als zij inzicht heeft in de feitelijke en ervaren veiligheid en het welbevinden van de leerlingen. Op basis van monitoring die een representatief en actueel beeld geeft van de sociale veiligheid van de leerlingen, krijgen scholen inzicht in de daadwerkelijke sociale veiligheid op de school." Als de resultaten daartoe aanleiding geven, zal de school op basis van deze gegevens het beleid aanpassen. Het schoolbestuur is hiervoor verantwoordelijk.

Op De Phoenix vindt een monitoring plaats van de veiligheidsbeleving van de leerlingen door 2x per jaar de leerlingvragenlijsten van Kanvas in te laten vullen door de leerlingen van groep 5 t/m 8. Indien de uitkomsten daarvan signalen van onvoldoende sociale veiligheid opleveren, zal de school nagaan hoe zij de sociale veiligheid kan verbeteren. Daarnaast evalueren we de tevredenheid en sociale veiligheid door ouders, leerlingen van groep 7 en 8 en teamleden één keer in de twee jaar te vragen om de tevredenheidsenquête en de vragenlijst 'sociale veiligheid' (WMK) in te vullen.

Binnen de school hebben we een coördinator sociale veiligheid aangesteld. Zij is het aanspreekpunt waar leerlingen en ouders pesten kunnen melden en zij regelt ook het pestbeleid op De Phoenix.

Overzicht van methode onafhankelijke toetsen/observaties die door de school worden ingezet:

Vak/Groep	1/2	3	4	5	6	7	8
Inzichtelijk	x						
IEP Taalverzorging		x	x	x	x	x	x
IEP Lezen			x	x	x	x	x
IEP Rekenen		x	x	x	x	x	x
Cito AVI			x	x	x	x	x
Cito DMT		x	x	x	x	x	x
IEP Leeraanpak		x	x	x	x	x	x
IEP Creatief Vermogen				x	x	x	x
KANVAS – Docenten- vragenlijst	x	x	x	x	x	x	x
KANVAS – Leerlingen- vragenlijst				x	x	x	x
KANVAS - Sociogram				x	x	x	x
KANVAS – Sociale Veiligheidslijst				x	x	x	x
Doorstroom toets							X
NSCCT				x			
NIO						x	

- Het registratiesysteem 'Inzichtelijk' wordt ingezet om de vorderingen van de kleuters in kaart te brengen, te signaleren waar eventuele hiaten zich voordoen en het kleuteronderwijs inhoudelijk af te stemmen op de onderwijsbehoefte van de leerlingen.
- Het IEP Leerlingvolgsysteem wordt ingezet om de cognitieve ontwikkeling, taakaanpak en creatief vermogen van de leerlingen in kaart te brengen en te signaleren waar eventuele hiaten zich voordoen.
- Voor het volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen wordt Kanvas (Kanjertaining) gebruikt.
- De Doorstroomtoets geeft een onafhankelijk advies voor plaatsing in het Voortgezet Onderwijs. Dit zegt iets over de kwaliteit van het onderwijs.
- De NSCCT is een capaciteitenonderzoek en is een aanvulling van de IEP resultaten. Deze toets wordt alleen afgenomen met toestemming van ouders.
- De NIO geeft een indicatie van het niveau voor het voortgezet onderwijs. Deze toets wordt alleen afgenomen met toestemming van ouders.

Met de methodetoetsen wordt gemeten of de lesstof goed is opgepakt door de leerlingen. Is dit niet het geval, dan kan hier direct op worden ingespeeld. Dagelijks evalueren de leerkrachten hun lessen en plannen naar aanleiding van de evaluatie/observaties vervolgacties.

Naast de methode en niet-methode gebonden toetsen verzamelt de leerkracht informatie over de ontwikkelingsbehoefte van het kind tijdens de start- en Kind, Ouder, Medewerker gesprekken. Tevens

voeren alle leerkrachten Kindgesprekken met de kinderen, waarbij het kind onder andere aangeeft aan welke doelen hij de komende periode wil werken en wat hiervoor nodig is.

Arbobeleid

Het College van Bestuur en de directies van de aangesloten scholen zijn verantwoordelijk voor het schoolbeleid. Het Arbobeleid maakt hier deel van uit, hierbij gelden de volgende algemene uitgangspunten:

- de zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn van de medewerkers en de leerlingen
- het belang van ongestoorde voortgang van het onderwijsproces
- het voldoen aan kwaliteitseisen voor het onderwijs
- het vastleggen van beleidsafspraken uit overige documenten

Wij streven naar goede arbeidsomstandigheden voor de medewerkers en de kinderen. Het Arbo- en veiligheidsbeleid is gericht op waarborging van veiligheid en gezondheid van medewerkers en kinderen en op de bevordering van het welzijn. Om dit te bereiken organiseert het bestuur de scholen zodanig dat onaanvaardbare risico's in principe worden uitgesloten. Verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid zullen zoveel mogelijk worden voorkomen.

Om risico's en gevaren te beperken/voorkomen maakt Allente gebruik van een samenhangend geheel van beleid, regelingen en afspraken om:

- **duurzame inzetbaarheid te bevorderen**, waarbij er aandacht is voor specifieke doelgroepen en de balans tussen werk & privé;
- **sociale veiligheid te bevorderen** en ongewenst gedrag zoals (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie tegen te gaan;
- **vermijdbaar verzuim en arbeidsongeschiktheid** zo veel mogelijk tegen te gaan. Op organisatie- en locatieniveau worden hiervoor jaarlijks realistische doelen vastgesteld en geëvalueerd;
- **voorlichting en instructie** aan medewerkers over de risico's binnen onze organisatie.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het Arbobeleidsplan van Allente.

4.3 Onderwijstijd

Kinderen van basisscholen moeten minimaal 7.520 uur les krijgen over 8 schooljaren. Dit komt neer op minimaal 940 uur per schooljaar. De Inspectie van het Onderwijs let erop dat scholen voldoende uren onderwijs geven. Er is geen maximum gesteld aan het aantal uren onderwijs per dag. Op de Phoenix is de onderwijstijd als volgt opgebouwd:

Maandag	8.30-14.15 uur	Groep 1 t/m 8	5 ¼ lesuren
Dinsdag	8.30-14.15 uur	Groep 1 t/m 8	5 ¼ lesuren
Woensdag	8.30-12.30 uur	Groep 1 t/m 8	4 lesuren
Donderdag	8.30-14.15 uur	Groep 1 t/m 8	5 ¼ lesuren
Vrijdag	8.30-14.15 uur	Groep 1 t/m 8	5 ¼ lesuren

Totaal lesuren per week: 25 lesuren

4.4 Inhoud van ons onderwijs

	Leermiddelen/methodes	Bijzondere afspraken
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Basislessen bewegingsonderwijs/gymnastiek (gr. 1-2)	Gymlessen worden gegeven door een vakleerkracht
Nederlandse taal	LOGO 3000 (gr. 1-3) Fonemisch Bewustzijn (gr. 1-2) Begrijpend Luisteren (gr. 1-2) Veilig Leren lezen Kim versie (gr. 3) Staal Taal (gr. 3-8) 'Zo leren kinderen lezen en spellen' Staal Spelling (gr. 3-8) Humpie Dumpie (gr. 3-4) Nieuwsbegrip (gr. 4-8)	
Schrijven	Pennenstreken (gr. 3-8)	
Rekenen en wiskunde	Kleuteruniversiteit (gr. 1-2) Getal & Ruimte (gr. 1-8) Met sprongen vooruit (gr. 3-8)	
Engelse taal	Groove me (gr. 1-8)	
Aardrijkskunde	Blink Wereld Topomaster	
Geschiedenis	Blink Wereld	
De natuur, waaronder biologie	Blink Wereld	
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatinrichting	Blink Wereld	
Geestelijke stromingen	Humanistisch Vormingsonderwijs (gr. 7-8)	
Expressie-activiteiten	CMK-3	2023-2024: Beeldende Vorming 2024-2025: Nog te bepalen 2025-2026: Nog te bepalen 2026-2027: Nog te bepalen
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	3 t/m 8: Let's go	
Bevordering van gezond gedrag		
Schoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen	Kanjertraining (gr. 1-8) Rots & water	
Bevordering actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Blink Wereld Kanjerttraining (gr. 1-8)	

Door de leerstof aan te bieden middels de inzet van deze leermiddelen, de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoud, voldoet onze basisschool aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

4.5 Sponsoring

Er is sprake van sponsoring als een school een geldelijke of materiële bijdrage ontvangt waar verplichtingen tegenover staan waar de leerling in schoolverband mee wordt geconfronteerd. De minister van onderwijs heeft samen met tien landelijke organisaties waaronder de PO-raad een sponsorconvenant opgesteld. Het convenant is een handreiking om scholen te helpen bij het nemen van zorgvuldige en transparante beslissingen over het aangaan van sponsorovereenkomsten.

De belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- de samenwerking mag de ontwikkeling van kinderen niet schaden;
- de onderwijsinhoud mag niet worden beïnvloed;
- het uitvoeren van de kernactiviteiten van de school mag niet afhankelijk van sponsoring worden;
- alle betrokkenen bij de school moeten op een zorgvuldige manier met sponsoring omgaan.

Onze school onderschrijft dit convenant. Het ligt ter inzage op school.

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

5. Analyse van het functioneren van de school

Deze analyse is gebaseerd op onderzoek naar de interne organisatie (tevredenheidsenquêtes en analyse van eindopbrengsten) en van de externe omgeving (wettelijke opdracht en trends en ontwikkelingen in 'onze' omgeving, zowel lokaal, regionaal als landelijk). De analyse vormt de input voor de schoolontwikkelingen.

Tevredenheidsenquête

In april 2023 zijn er tevredenheidsenquêtes uitgezet onder ouders en teamleden. Uit de tevredenheidsenquête blijkt dat het team matig tevreden is. De uitkomsten zijn besproken tijdens de studiedag van 7 april 2023 en verwerkt in de onderstaande SWOT. Het team geeft met deze uitslag een belangrijk signaal af dat door het directieteam serieus wordt genomen. In samenspraak met het team worden de komende periodes acties ingezet om de mate van tevredenheid te verbeteren.

De tevredenheidsenquête die aan ouders is voorgelegd was minder uitgebreid dan de enquête van de teamleden. Ouders zijn tevreden, maar plaatsen wel een aantal kritische kanttekeningen. Zij verschillen op een aantal punten van mening met de leerkrachten. Zo beoordelen ouders het pedagogisch handelen als matig en de leerkrachten als ruim voldoende. En beoordelen ouders de uitdaging die kinderen krijgen als matig, terwijl leerkrachten aangeven dat zij tevreden zijn over het rekening houden met meerkunners. Een mogelijk verklaring kan de matige beoordeling van ouders zijn rondom de informatie die zij krijgen over hun kind. Een belangrijk signaal dat nader onderzocht moet worden. Ook de resultaten van de ouderenquête zijn verwerkt in onderstaande SWOT.

De kindtevredenheidsenquête wordt na de meivakantie afgenomen.

Sterke kanten Waar kunnen we meer gebruik van maken, wat is al intern aanwezig?	Zwakke kanten Waar liggen intern ontwikkelpunten?
Kind/ouder: - Het kind op de Phoenix wordt gezien. - Sociale veiligheid op de Phoenix. - Sfeer op school - Ieder kind is welkom Team: - De Phoenix heeft een gedifferentieerd, gemotiveerd en veerkrachtig team. - Er is veel kwaliteit en expertise in het team. - Het team is collegiaal en collega's werken samen. - Er wordt gewerkt vanuit de Daltonkernwaarden. - Er wordt gewerkt met een Daltonweektaak. - Er wordt gewerkt met een leerlingportfolio. - Er is een eventmanager die alle evenementen organiseert. - Er is een tweehoofdige schoolleiding. - Goede samenwerking met het team van de Koolvlet	Team: - Collega's zijn te veel gericht op eigen clusters en er de gezamenlijke verantwoordelijkheid is aandachtspunt. - Afspraken worden niet altijd nagekomen. De borging van afspraken laat te wensen over. - Welbevinden personeel is een aandachtspunt. - Er is onvoldoende zicht op elkaars kwaliteiten. - Er is de afgelopen jaren veel verloop van personeel. - Veel startende leerkrachten die moeten worden geschoold (Dalton, Kanjer, Allente). - Niveauverschillen Daltonvaardigheid leerkrachten. Organisatie: - Er is geen ondersteunende efficiënte vergaderstructuur gericht op de inhoud. - Communicatie is log, hiërarchisch, onvoldoende transparant en kaders ontbreken.

Organisatie: - Gedurende het schooljaar zijn er Kind-Ouder-Medewerkerengesprekken. - Ontwikkeling HB-beleid. - De Phoenix heeft moderne methoden. - De beginselen EDI zijn gelegd. - De organisatie is flexibel: online vergaderen, online onderwijs. - De samenwerking met De Koolvlet - Kansrijk adviseren - Actief burgerschap vanuit de Daltonkenwaarden en Kanjertraining	- Schoolbeleid en procedures zijn niet duidelijk. - Pauzebeleid voor het personeel is niet goed geregeld. - Pedagogisch klimaat, rust/orde laat te wensen over. - PDCA sociaal emotionele ontwikkeling wordt onvoldoende toegepast. - Zorgstructuur wordt nog niet eenduidig in de praktijk gebracht, PDCA. - Onderwijsplannen zijn in ontwikkeling - Doorgaande lijn is slecht zichtbaar. - Tweehoofdige schoolleiding: verwachtingen zijn niet duidelijk. - Stip op de horizon ontbreekt: visie Overig: - Veel grote, volle groepen. - Netheid gebouw laat te wensen over. - De school is telefonisch slecht bereikbaarheid. - Informatie naar ouders zowel school- als groepsspecifiek
Kansen Welke externe factoren bieden kansen?	Bedreigingen Welke externe factoren bedreigen de school?
Interne factoren: - Vanuit optimisme kijken en handelen - Keuzes maken vanuit visie - Meer focus op proces dan resultaat - Sharepoint herinrichten - Samenwerking maatjes – klassen - Groepsdoorbroken werken - Klassenconsultaties - Teambuilding - Duidelijke & zichtbare (IKC)leiding - Meer aandacht voor creatieve vorming - Input kinderen/ouders gebruiken - Ouderbetrokkenheid: educatief partnerschap en meer (buitenschoolse) activiteiten waar ouders bij betrokken worden - Op het gebied van actief burgerschap van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam Externe factoren: - IKC-vorming: doorgaande leerlijn vanaf vroegschoolse voorziening, gebruik maken van elkaars kwaliteiten - Strategische beleid Allente	Interne factoren: - Niet-praktische indeling van het gebouw - Ruimtegebrek - Onderhoud gebouw - Werkdruk - Zorg van collega's: grootschaligheid, zorgzwaarte en behoud identiteit binnen de IKC-ontwikkeling Externe factoren: - IKC-vorming: grootschaligheid, behoud identiteit/ Daltonvisie - Arbeidsmarkt: lerarentekort, verloop personeel (continuïteit) - Budget - Druk door regelgeving en eisen overheid: oa burgerschap, gezondheid - ICT-voorwaarden: werkend systeem en verbinding - Wet op Passend Onderwijs - Wijzigen van de zorgvraag door instroom anderstaligen

- Samenwerking met V.O. - Samenwerkingsverband/ passend onderwijs - Nieuwbouwwijken - Samenwerking gemeente Dijk en Waard - Subsidiemogelijkheden	
---	--

Eindopbrengsten en verwijzing VO

In april wordt in groep 8 de verplichte Centrale Eindtoets IEP afgenomen. In onderstaande tabel ontbreken de gegevens van 2020. Door de Coronaomstandigheden is er toen geen eindtoets afgenomen.

	2019	2021	2022	Gemiddelde 2019-2022	Inspectie- norm	School- ambitie
Leesvaardigheid	100%	100%	93%	97%		
Taalverzorging	98%	96%	96%	96%		
Rekenen	98%	82%	88%	89%		
Fundamentele referentieniveau	98%	92%	92%	94,1%	85%	96,6
Leesvaardigheid	96%	74%	68%	78%		78%
Taalverzorging	65%	44%	55%	55%		60%
Rekenen	65%	40%	30%	43%		47%
Streefniveau	75%	52%	51%	58,4%	50,6%	62,4%

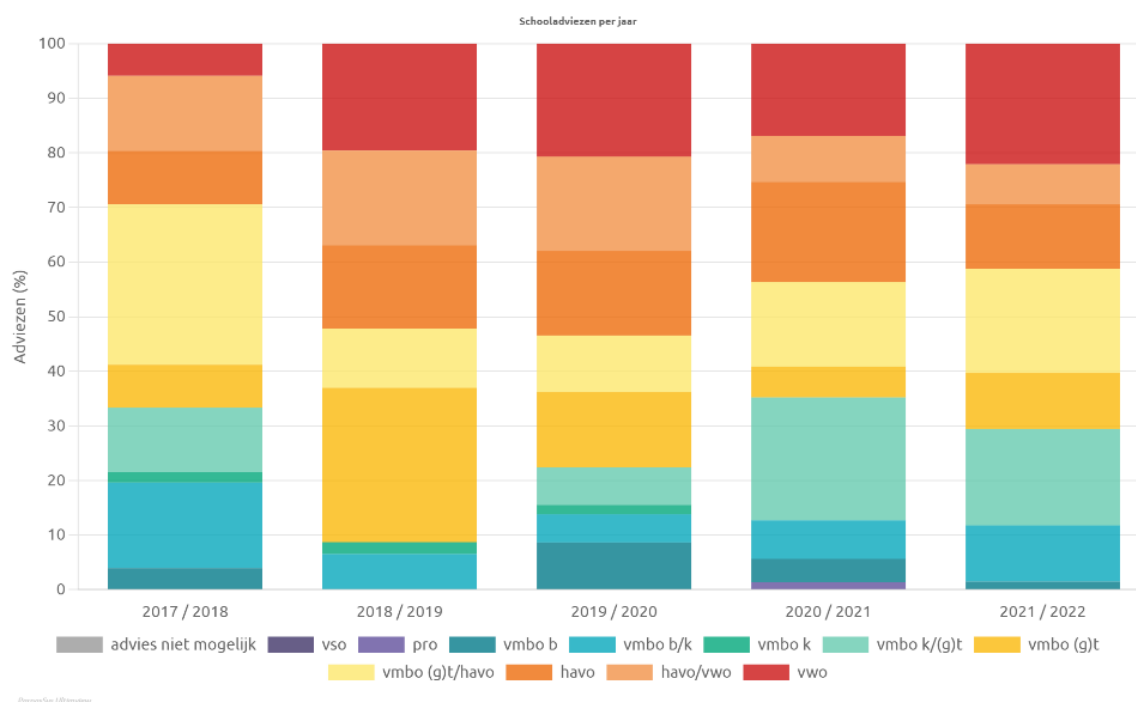
Eindopbrengsten Phoenix totaal (wegingsfactor 28,4)

Er wordt beoordeeld of kinderen de verschillende referentieniveaus, zoals vastgesteld in de richtlijnen van de overheid, hebben behaald. Hierbij gaat het om functionele niveaus (F) en streefniveaus (S). Het functionele niveau 1F zouden alle kinderen in het basisonderwijs moeten behalen, 2F is het functionele niveau dat is vastgesteld voor het vmbo/mbo. De S-niveaus zijn bedoeld om aan te geven waar meerkunners naartoe kunnen werken.

Volgens de nieuwe normering en aansluitend op de wegingsfactor (28,4) van De Phoenix dient het fundamentele referentieniveau voor 85% van de kinderen haalbaar te zijn. Aangezien het gemiddelde van de afgelopen drie jaar op 94,1% ligt, is deze norm ruim behaald. Dit percentage ligt echter wel onder de schoolambitie van 100%.

Het streefniveau moet bij de kindpopulatie van De Phoenix haalbaar zijn voor 50,6% van de kinderen. Met een score van 58,4% is ook deze norm behaald. Ook hier ligt de score onder de schoolambitie. De opbrengsten op het gebied van (begrijpend) lezen zijn goed. Op het gebied van rekenen zijn de opbrengsten zwak. De opbrengsten op het gebied van rekenen zijn de afgelopen twee jaar zwak geweest waarbij de overgang op een nieuwe rekenmethode in schooljaar 2021-2022 mogelijk een negatief effect gehad heeft.

In onderstaande tabel staan de verwijzingen naar het vervolgonderwijs van afgelopen jaren.



Trends en ontwikkelingen (lokaal, regionaal en landelijk)

- Trends en ontwikkelingen in 'onze' omgeving (lokaal, regionaal, landelijk) zijn van invloed op ons onderwijs. Wij moeten en willen daar waar relevant inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omdat wij een school zijn die midden in de samenleving staat. Voor ons zijn de volgende trends en ontwikkelingen van belang:
- Regeldruk en verantwoording in het onderwijs
- Gepersonaliseerd leren. Om kinderen meer ruimte en mogelijkheden te bieden tot het tonen van eigenaarschap op hun eigen ontwikkel- en leerproces is het noodzakelijk vormen van gepersonaliseerd leren toe te passen binnen de werkomgeving van de kinderen. Hierbij kan het gebruik van digitale hulpmiddelen en softwarepakketten behulpzaam zijn om kinderen op een adaptieve wijze door de leerstof te leiden.
- Lerarentekort. Het tekort aan leraren zal leiden tot aanpassingen van organisatievormen waarin het onderwijs tot op heden wordt aangeboden. Steeds meer zal gekozen moeten worden voor het loslaten van de groepsgebonden situatie, waarin een of twee leraren verantwoordelijk zijn voor het gehele onderwijsleerproces. Vormen van groepsdoorbroken of groepsoverstijgend leren, coöperatief leren, inzet van andere functionarissen dan leraren, inzet van andere hulpmiddelen voor het aanleren van vaardigheden zullen steeds meer gebruikt gaan worden.
- Duurzaamheid en klimaatontwikkeling. De bestuurlijke organisatie en haar IKC's hebben een voorbeeldfunctie in het toepassen van duurzame oplossingen binnen haar gebouwen. In dit kader moet worden gedacht aan het gebruik van zonnepanelen voor het opwekken van elektriciteit, het optimaal isoleren van daken en muren ter voorkoming van weglek van warmte en het toepassen van het BENG principe bij renovaties of nieuwbouw (BENG staat voor Bijna Energie Neutrale Gebouwen). Hiermee dragen zij bij aan de verbetering van de klimaatontwikkelingen.
- Maatschappelijke druk op het onderwijs
- Digitalisering

- Alternatieve geldstromen. Ter compensatie van de ontoereikende rijksbekostiging zullen aanvullende subsidies worden aangevraagd. Ook worden samenwerkingsvormen met maatschappelijk vastgoed onderzocht ter financiering van huisvestingsprojecten.
- Veranderende rol van de leerkracht: van sturend naar coachend.
- Samenwerking met omgeving van het kind. Binnen de kindcentra is het van belang om een duurzame samenwerking op te zetten met de betrokken community / gemeenschap. Door deze samenwerking ontstaat een mate van verbinding, die voorwaardelijk is voor het succes van het kindcentrum.
- Belang van profilering. Mede gebaseerd op de behoeften van de gemeenschap rondom de kinderen krijgt het profiel van het kindcentrum vorm en inhoud. Zo zal min of meer organisch het profiel voor het IKC ontstaan en zich doorontwikkelen binnen de wisselwerking van het IKC en de haar omringende gemeenschap en de mogelijkheden die zich daarin voordoen.
- Groei van het aantal kinderen met een niet Nederlandstalige achtergrond (NT2)

6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen

6.1 Ambities

Onze ambities van ons meerjarenbeleid op hoofdlijnen (aansluiting strategie Allente zie uitgangspunten organisatie, hoofdstuk 2).

Vanuit de drie hoofdthema's (Dalton, Zorg en IKC ontwikkeling) zijn onze ontwikkelonderwerpen voor de komende vier jaar:

1. Onderwijskwaliteit
 - a. Een gedifferentieerd rijk aanbod, uitgaande van hoge verwachtingen van het kind
 - b. Het tot uitvoering brengen van de zorgstructuur
 - c. Het behalen van de schoolambities voor taalverzorging, lezen en rekenen
 - d. Het werken vanuit de cruciale doelen en de methode durven loslaten
 - e. Het vaststellen van onderwijsplannen en borging van afspraken
 - f. Het invoeren van een nieuwe methode voor voortgezet technisch lezen
 - g. Het invoeren van een nieuwe methode voor taal/spelling
 - h. Het invoeren van een nieuwe methode voor aanvankelijk lezen
2. Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat
 - a. Het pedagogisch klimaat herijken
 - b. Het borgen van EDI
 - c. Het Daltonhandboek vaststellen en uitvoeren
3. Veiligheid op school
 - a. Het creëren van veiligheid n.a.v. resultaten jaarlijkse veiligheidsmetingen
4. Onderwijs- en schoolontwikkeling/innovatie, inclusief actuele thema's als taalachterstanden en onderwijs in basisvaardigheden waaronder burgerschap
 - a. De aansluiting van maatschappelijke ontwikkeling en burgerschap
 - b. Het ontwikkelen van beleid voor kansengelijkheid
 - c. Het uitbreiden van kennis en het maken van beleid op onderwijstaalachterstanden
5. Extra ondersteuning
 - a. Het schoolondersteuningsprofiel afstemmen op strategie en onderling tussen basisscholen in het werkgebied 'Langedijk'
6. Professionalisering & leerkrachtvaardigheden
 - a. Het kritisch reflecteren op leerkrachthandelen
 - b. Het creëren van een professionele cultuur/vergaderstructuur
 - c. Het communiceren met behulp van kleurenprofilering
7. Doorlopende ontwikkellijn (Kindreis)
 - a. Het tot stand brengen van een doorgaande ontwikkeling van het kind 0-14 jaar
8. IKC-ontwikkeling
 - a. Het ontwikkelen van een missie/visie
 - b. Het samenwerken van opvang/onderwijs

Schooljaar 2023-2024 wordt een start gemaakt met bovenstaande onderwerpen. In de jaarplannen gedurende de looptijd van het schoolplan worden de onderwerpen verder uitgewerkt.

6.2 Meerjarenbeleid

De komende vier jaar staat IKC vorming centraal. Het streven is dat in 2027 IKC Mayerslot een feit is. Het proces van IKC vorming wordt vastgelegd in het operationeel framework van Jigseye en aan de hand van dit operationele framework wordt de IKC vorming periodiek gemonitord door de stuurgroep van Allente.

7. Gerelateerde documenten

Als bepaalde onderdelen al in een ander document (denk aan schoolgids, visiedocument, beleidsplan) zijn beschreven, mag in het schoolplan verwezen worden naar dit document. Dit document moet dan wel gemakkelijk 'vindbaar' zijn voor de lezer van het schoolplan, bijvoorbeeld via een link.

Gerelateerde documenten school: route MR

- Strategisch plan, jaarplan
- Beleid ten aanzien van aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen anders dan de vrijwillige ouderbijdrage (sponsorbeleid)
- De wijze van invulling van de identiteit (met name in geval van een samenwerkingschool).
- Veiligheidsvragenlijst (bovenbouw), inclusief actiepunten

Overige documenten:

- Jaarplan
- Uitkomsten en analyse tevredenheidsonderzoeken
- Beschrijving ouder- leerlingpopulatie
- Kwaliteitszorg: auditrapportages, zelfevaluaties, kwaliteitskaarten
- RI&E/Arbomeester (inclusief ziekteverzuim)
- Zorgplan, Schoolondersteuningsprofiel
- Scholingsplan (schoolspecifieke deel)

Gerelateerde documenten bestuur: route GMR

- Strategisch beleidsplan organisatie
- Scholingsplan (bestuur)
- Veiligheidsplan
- Procedure schorsen en verwijderen

Vaststellingsdocument

Akkoord met het schoolplan 2023-2027

Namens het bestuur van de school:



Directeur school:



Voorzitter medezeggenschapsraad

