

# Schoolplan 2017-2021

## **Islamitische Basisschool Al Iman** Almere

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
1.4 Verwijzingen	4
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>5</b>
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Personeel	5
2.3 Leerlingen	6
2.4 Ouders	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Landelijke ontwikkelingen	8
<b>3 Onderwijskundig beleid</b>	<b>10</b>
3.1 De missie van de school	10
3.2 De visie van de school	10
3.3 Levensbeschouwelijke identiteit	11
3.4 Sociaal-emotionele ontwikkeling	12
3.5 Actief burgerschap	13
3.6 Leerstofaanbod	14
3.7 Taallesonderwijs	14
3.8 Rekenen en wiskunde	15
3.9 Wereldoriëntatie	15
3.10 ICT	16
3.11 Kunstzinnige vorming	16
3.12 Bewegingsonderwijs	16
3.13 Wetenschap en Techniek	16
3.14 Engelse taal	16
3.15 Gebruik leertijd	16
3.16 Pedagogisch handelen	17
3.17 Didactisch handelen	18
3.18 Actieve en zelfstandige houding	18
3.19 Klassenmanagement	18
3.20 Ondersteuning en begeleiding	19
3.21 Afstemming	19
3.22 Talentontwikkeling	20
3.23 Passend onderwijs	20
3.24 Opbrengstgericht werken	21
<b>4 Personeelsbeleid</b>	<b>22</b>
4.1 Personeelsbeleid	22
4.2 Organisatorische doelen	22
4.3 Schoolleiding	22
4.4 Beroepshouding	23
4.5 Kwaliteitscultuur	23
4.6 Beleid m.b.t. stagiaires	23
4.7 Introductie en begeleiding	23
4.8 Taakbeleid	23

4.9 Collegiale visitatie	23
4.10 Piramide van lesbezoeken	24
4.11 Het bekwaamheidsdossier	24
4.12 Intervisie	25
4.13 Startgesprek	25
4.14 Ambitie- en voortgangsgesprek	25
4.15 Beoordelingsgesprekken	26
4.16 Scholing	27
4.17 Teambuilding	27
4.18 Verzuimbeleid	27
4.19 Mobiliteitsbeleid	28
<b>5 Organisatie en beleid</b>	<b>29</b>
5.1 Organisatiestructuur en organigram	29
5.2 Groeperingsvormen	29
5.3 Schoolklimaat	30
5.4 Sociale en fysieke veiligheid	30
5.5 ARBO-beleid	31
5.6 Interne communicatie	31
5.7 Externe communicatie	31
5.8 Externe contacten	31
5.9 Overgang PO-VO	32
5.10 VVE	32
5.11 Voor- en naschoolse opvang	32
<b>6 Financieel beleid</b>	<b>33</b>
6.1 Lumpsum financiering	33
6.2 Interne geldstromen	33
6.3 Externe geldstromen	33
6.4 Sponsoring	33
<b>7 Zorg voor kwaliteit</b>	<b>34</b>
7.1 Kwaliteitszorg	34
7.2 Publieke verantwoording	34
7.3 Wet- en regelgeving	34
7.4 Inspectiebezoeken	34
7.5 Quick Scan - Zelfevaluatie	35
7.6 Meerjarenplanning	35
<b>8 Aandachtspunten 2017-2021</b>	<b>36</b>
<b>9 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>37</b>
<b>10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>38</b>

## 1 Inleiding

### 1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2017-2021 is afgestemd op de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Deze beleidsterreinen worden beschreven ( **P** lan), uitgevoerd ( **D** o), periodiek beoordeeld ( **C** heck), geborgd en waar nodig verbeterd ( **A** ct).

De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtskader.

### 1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde ambities. Op basis van onder meer de auditrapportage, het inspectierapport en onze eigen bevindingen hebben we de huidige situatie in kaart gebracht. Vervolgens hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en verbeterpunten en daarmee op onze ambities voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2017-2021. Op basis van ons vierjarige meerjarenplanning (bijlage) stellen we (twee)jaarlijks een ambitieplan op. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde ambities gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan de PDCA-cyclus.

#### Bijlagen

1. Meerjarenplanning Kwaliteitszorg

### 1.3 Procedures

Vanuit het uitgangspunt gedeeld eigenaarschap is samen met het team gewerkt aan het opstellen van het schoolplan 2017-2021. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het ambitieplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze ambities in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat beter kan en stellen we onze ambities vast.

De insteek van dit schoolplan is dat het geen papieren tijger is, maar werkelijk leeft binnen de school. Dit betekent onder meer dat het plan toegankelijk is wat betreft vorm, opbouw en beschrijvingen, dat het op de school toegesneden informatie zal bieden en het voldoende ruimte laat voor professioneel handelen van directie, intern begeleiders, kwaliteitscoördinatoren en leerkrachten. Het betekent dat het een plan van en voor het team is. Onze overeengekomen kernwaarden staan op de pilaren bij de hoofdingang en op homepagina van de website beschreven: veiligheid, saamhorigheid en geborgenheid. Het metafoor is dat deze kernwaarden gedragen worden door school.

Het ambitieplan wordt levendig gehouden door zoveel mogelijk vergaderingen te relateren aan een onderdeel van dit plan maar ook informele Kahootsessies hieromtrent te organiseren. In het vergaderschema (bijlage) is dit uitgewerkt.

#### Bijlagen

1. Vergaderschema

### 1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan is een rompplan. In de tekst van het schoolplan wordt verwezen naar verschillende bijlagen, zoals de schoolgids en het ondersteuningsprofiel.

## 2 Schoolbeschrijving

### 2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Noor
Algemeen directeur:	Dhr. R. Boudil
Adres en huisnummer	Johan Huizingalaan 112
Postcode en plaats:	1065JE Amsterdam
E-mailadres algemeen directeur:	rboudil@st-noor.nl
Website stichting:	www.noorscholen.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Al Iman
Directeur:	Dhr. K. Mouhmouh
Adres en huisnummer	Harderwijkoever 3
Postcode en plaats:	1324HA Almere
Telefoonnummer:	036-5304737
E-mailadres directeur:	directie@aliman.nl
Website school:	www.aliman.nl ( <a href="http://www.aliman.nl">http://www.aliman.nl</a> )

### 2.2 Personeel

#### Kenmerken team

De school telt 16 groepen en 26 bevlogen groepsleerkrachten. Een enkele leerkracht heeft een fulltime-aanstelling; de rest van het team heeft een parttime aanstelling. In alle groepen wordt twee keer per week godsdienstonderwijs verzorgd en een keer in de week bewegingsonderwijs door een vakleerkracht. Het team heeft de beschikking over twee intern begeleiders (beiden zijn tevens groepsleerkracht), een remedial teacher, een onderwijsassistente, leerkrachtondersteuner, administratief medewerkster, ICT'er en een conciërge.

Het team bestaat concreet uit:

- 1 conciërge
- 26 deeltijd groepsleerkrachten
- 3 voltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 2 vakleerkrachten godsdienstonderwijs
- 5 kwaliteitscoördinatoren
- 2 intern begeleiders
- 1 administratief medewerker, tevens directieondersteuner
- 1 (bovenschoolse) ICT'er
- 1 directie

Het gehele team bestaat uit 27 vrouwen en 5 mannen. Verder is het team gemengd wat betreft het land van herkomst (met name Marokko en uit Turkije, Nederland, Suriname, Irak en Argentinië) en levensovertuiging (zowel moslims als andersgelovigen).

#### Teamscholing

Het team heeft zich op tal van terreinen geschoold. Zo is een traject begrijpend lezen/luisteren afgesloten met een assessment. Het team heeft het predicaat EDI-school bereikt en telt vier EDI-ambassadeurs. Het traject Spelling en

Coöperatieve werkvormen is ook met succes afgesloten. Op het gebied van veiligheid heeft het team de nodige scholing gevolgd. De meeste leerkrachten zijn gespecialiseerd in Taakspel en hebben minstens een keer de BHV-en/of EHAK-training gevolgd. De kleuterbouw heeft de Piramidetraining gevolgd en een aantal kwaliteitscoördinatoren is betrokken geweest bij het WMK-traject met Cees Bos.

#### *Individuele scholing*

Op individueel niveau zijn ontwikkelingen te noemen. In ieder geval de volgende opleidingen/cursussen zijn gevolgd door collega's op individueel niveau: Middenmanagement PO/VO, Rekencoördinatie en Met Sprongen vooruit.

#### *Leeftijdsopbouw*

De leeftijdsopbouw wordt weergegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-10-2018).

	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		1	
Tussen 50 en 60 jaar		2	
Tussen 40 en 50 jaar	1	3	3
Tussen 30 en 40 jaar	2	8	2
Tussen 20 en 30 jaar	3	8	5
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	6	22	10

### **Kenmerken directeur**

#### *Achtergrond*

De directeur van de school is vanaf 2016 werkzaam op de school en staat als Registerdirecteur Onderwijs (RDO) geregistreerd in de schoolleidersregister PO. In deze planperiode is hij bezig met zijn derde Masteropleiding bij de Nederlandse School voor Onderwijsmanagement, Master Educational of Management (MEM). De eerste Master betreft een universitaire opleiding Rechtsgeleerdheid aan de Vrije Universiteit (LLM), de tweede Master betref de drie- tot vijfjarige schoolleidersopleiding Master Integraal Leiderschap (MIL) bij het Centrum voor Nascholing Amsterdam.

Na in het schooljaar 2014-2015 module 1 en 2 van Piramide afgerond te hebben, heeft hij de trainersopleiding van Piramide met succes afgerond. De directeur is gerechtigd Piramide-cursisten te trainen en te certificeren. Tevens volgt hij de vierjarige Auditopleiding bij het Auditcentrum van Bureau Meesterschap. Deze opleiding sluit goed aan bij de assessmenttraining en training Beeldcoaching die hij reeds heeft afgerond.

#### *Beschikbaarheid*

De directeur is gemiddeld vier dagen per week aanwezig op basisschool Al Iman. Een dag in de week loopt hij 'stage' bij een in onderwijsrecht gespecialiseerd advocatenbureau. Op basisschool Al Iman wordt de directeur ondersteund door een directiesecretaresse, vijf kwaliteitscoördinatoren en twee intern begeleiders. De aansturing van de school, inclusief kwaliteitsgroepen, is sterk ingegeven vanuit de uitgangspunten: gedeeld eigenaarschap en duurzaamheid.

## **2.3 Leerlingen**

### **Kenmerken leerlingen**

#### *Analyse*

De schoolt telt op peildatum 01-10-2018 351 leerlingen en kan daarmee getypeerd worden als een grote school, met name als dit afgezet wordt tegen de gemiddelde schoolgrootte in de wijk Stedenwijk: 126 leerlingen per school. In het navolgende wordt invulling gegeven aan de kenmerken die ertoe doen. Met data afkomstig van ons leerlingvolgsysteem hebben we een analyse gemaakt van in ieder geval het land van herkomst van een kind (en diens ouders), het gewicht van het kind en de daarbij behorende samenstelling. Bovendien kunnen we op grond van ingevulde vragenlijsten in combinatie met onderzoeksgegevens duidelijke kenmerken van onze leerlingenpopulatie vaststellen. We zullen ons hierbij met name concentreren op de Marokkaanse en Turkse populatie zoals ook uit de

gegevens zal blijken.

*Aantal leerlingen per land van herkomst/nationaliteit*

Land	Aantallen
Nederlandse (voornamelijk van Marokkaanse afkomst)	259
België	2
Marokko	2
Somalie	4
Syrie	4
Trinidad & Tobago	1
Libië	2
Duitsland	2
Overig	75
<b>Totaal</b>	<b>351</b>

Het hierbij behorende leerlingengewicht gecategoriseerd op geslacht en leeftijd:

Gewicht	Geen	0,3	1,20	Totaal	Percentage gewichtIn
Leerjaar 1	22	0	2	24	8 %
Leerjaar 2	34	1	5	40	15 %
Leerjaar 3	37	3	8	48	22 %
Leerjaar 4	38	0	5	43	11 %
Leerjaar 5	40	3	6	49	18 %
Leerjaar 6	34	0	10	44	23 %
Leerjaar 7	46	0	3	49	6 %
Leerjaar 8	36	1	9	46	22%
<b>Totaal</b>	<b>294</b>	<b>8</b>	<b>48</b>	<b>351</b>	<b>16 %</b>

*Schoolbeleid*

Gezien de anderstalige achtergrond van de ouders en hun relatief geringe scholingsgraad kunnen we stellen dat we leerlingen hier op school krijgen met een achterstand. Wij hebben dit, naast de reguliere plannen, per groep nader onderzocht en geïnventariseerd wat op individueel leerlingniveau van ons verwacht wordt. Dit overzicht wordt periodiek geëvalueerd.

*Leerlingaantal*

Ons leerlingaantal heeft de afgelopen jaren een enorme groei doorgemaakt. Om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen hebben we besloten om maximaal 25 leerlingen in de groep te plaatsen, uitgezonderd de instroomgroep. Gelet op de belangstelling en het aantal aanmeldingen kan een 17e groep gestart worden. De school heeft echter besloten, mede gelet op het landelijke lerarentekort, niet uit te breiden en verder te bouwen aan de kwaliteit en continuïteit. Ouders die hun kind graag bij ons willen inschrijven worden op een wachtlijst geplaatst. Mocht er in een groep een plekje vrij komen, dan zullen de intern begeleiders, op volgorde van ontvangst aanmelding, de ouders uitnodigen.

## 2.4 Ouders

Onze school staat in een vergrijzende wijk met veel senioren- en koopwoningen. Bovendien is het gelegen aan het Weerwater en het stadscentrum. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via de ouderverklaringen). De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met een relatief laag gewichtpercentage dat na correcties in het verleden is vastgesteld. Vrijwel alle ouders zijn lid van de plaatselijke moskee.

### Nieuwe instroom

De nieuwe instroom verschilt van de zittende bevolking; dat is te zien aan de toename van leerlingen zonder gewicht in de lagere groepen. De "nieuwe" ouders hebben een hoger opleidingsniveau (MBO-HBO). Het aantal gescheiden gezinnen op school is minder dan 10 %, maar neemt wel rela. Dit is veel minder dan het landelijk gemiddelde van ongeveer 39 %.

## 2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen en. Onderstaande SWOT-analyse is in het schooljaar 2016-2017 opgemaakt.

Met welke trends en ontwikkelingen moet de school de komende jaren mee?
Het nieuwe curriculum
Verdere digitalisering en eventueel robotisering

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Het team is behulpzaam en flexibel	Communicatie blijft een aandachtspunt (niet iedereen reageert op Parro-berichten of e-mails)
De effectiviteit van de kwaliteitsgroepen	De samenwerking tussen parallelgroepen kan efficiënter en effectiever
Het team staat open voor ontwikkeling	Het onderlinge contact tussen bouwen kan intensiever
Er is sprake van een grote mate van gedeeld eigenaarschap	

KANSEN	BEDREIGINGEN
Een EDI-school zijn	Te veel projecten achter elkaar waardoor weinig diepgang
Het vormen van een goed samenwerkend team	Projecten en observaties dienen beter verdeeld te worden over een heel schooljaar.
Er is zichtbaar een stijgende ontwikkelingslijn (didactisch, uiterlijk van de school, ontwikkeling van de leerlingen)	Aanbod en beschikbaarheid variatie knutselmaterialen
Professionalisering (EDI, Begrijpend Lezen, literatuurpresentaties)	Ervaren werkdruk door de projectweken, observaties en vergaderingen.
Duurzaamheid door de kwaliteitsgroepen	Printer die steeds niet goed functioneert.

## 2.6 Landelijke ontwikkelingen

Het lerarentekort is een landelijk probleem, maar uit zich in Almere bovengemiddeld (en neemt in het basisonderwijs toe). Hier zijn verschillende oorzaken voor aan te wijzen. Zo zijn er in Almere naar verhouding veel jonge leerkrachten én een grote groep 55-plussers. Menig jonge leerkracht kiest na enige tijd voor een school elders of verlaat het onderwijs, onder meer vanwege de hoge werkdruk. Oudere leerkrachten gaan de komende jaren met pensioen.

Helaas raakt dit lerarenprobleem ook onze school. Onze school tracht dit probleem op verschillende wijzen voor te



zijn. Onze school heeft een aanvraag ingediend om een formele opleidingsschool te zijn. Uiteraard biedt dit perspectief, ook omdat LIO-studenten onze school eerder kunnen vinden. Zittend personeel (of ouders) met een HBO-opleiding wordt warm gemaakt voor een Pabo-opleiding. Ook wordt op piekmomenten of vervangingsperiodes een beroep gedaan om parttimers om meer te werken. Een structurelere oplossing wordt gezocht in het 'fuseren' van de groepen tot leerjaren zodat met ook vakleerkrachten de school draaiende gehouden kan worden. Om nieuwe leerkrachten goed klaar te stomen voor het leraarschap (en ze niet af te laten schrikken van alle bureaucratie) zijn zij gekoppeld aan een interne coach (meestal een EDI-ambassadeur, intern begeleider of ervaren leerkracht) die hen begeleidt in hun ontwikkeling.

Andere landelijke ontwikkelingen waar onze school expliciet op heeft ingespeeld, zijn:

1. Het vernieuwde inspectiekader
2. De digitalisering

## 3 Onderwijskundig beleid

### 3.1 De missie van de school

#### Missie-kern

Onze school is een islamitische basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem met veel aandacht voor het individuele kind. Onze school staat open voor alle leerlingen die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we met name de vakken Taal en Rekenen van belang en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Bovenstaande hebben we op de volgende wijze in onze visiekaart samengevat: wij stellen leerlingen in staat zich optimaal te ontwikkelen zodat ze, met behoud van hun islamitische identiteit, succesvol zijn in hun vervolgonderwijs en in de maatschappij.

#### Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: Identiteit & Kwaliteit

#### Onze kernwaarden zijn:

- Veiligheid
- Geborgenheid
- Saamhorigheid

#### Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

- Missie, slogan en kernwaarden komen 1 x per jaar aan bod in een personeelsvergadering

### 3.2 De visie van de school

#### Algemene schoolvisie

Onze school richt zich op het zich eigen maken van kennis en vaardigheden bij leerlingen ( *kwalificatie* ), bereidt leerlingen voor op deelname aan onze pluriforme maatschappij en kennismaking met tradities en praktijken ( *socialisatie* ), en vorming van de persoon ( *subjectivering* ).

#### Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- coöperatieve werkvormen
- een kwaliteitsvolle expliciete directe instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

#### Visie op leren

Leerlingen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt leerlingen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en leerlingen mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Leerlingen die korte instructie nodig hebben,

kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de leerlingen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Het leren kan bemoeilijkt worden door extra ondersteuningsbehoeften. Voor deze leerlingen is een ondersteuningsstructuur opgezet.

### **Visie op identiteit**

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

### **Visie op goed onderwijs**

Onze school streeft ernaar zich binnen de schoolplanperiode 2017-2021 te ontwikkelen als een school met het predicaat 'goed'. Wij willen uitblinken omdat kwalitatief hoogwaardig onderwijs goed is voor onze leerlingen. We zullen ons bij onze strategie richten op brede resultaten en een goed profiel (waarin blinken we uit? Wat is er uniek aan ons schoolconcept?)

### **Visie op 21st century skills**

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

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

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement).

### **3.3 Levensbeschouwelijke identiteit**

Onderwijs en opvoeding hebben binnen de Islam het doel om de band tussen kind en God te versterken en een gevoel van Godsbewustzijn bij te brengen. Centraal staat daarbij het ontwikkelen van kennis en besef omtrent:

- Gods rol als Schepper, Bestuurder en Onderhouder;
- Zijn alleenrecht op aanbidding en de wijze waarop Hij aanbeden wil worden;
- Zijn unieke eigenschappen;
- Het voorbeeld van Zijn Profeet Mohammed (vrede zij met hem);
- De opdracht van de mens in dit leven;
- De bestemming na dit leven.

De leerlingen leren om zich met respect voor de wereld om hen heen te gedragen. Hierdoor worden zij voorbereid om zich verantwoordelijk te gedragen en zelfstandig te functioneren. Deze zaken zijn van groot maatschappelijk belang. Ook wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan de samenleving waarin ze opgroeien. Almere is een snel veranderende, maar ook multiculturele samenleving. Het onderwijs heeft in deze samenleving een belangrijke taak en een grote verantwoordelijkheid.

We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling, sociale vaardigheden (omgaan met de ander en de omgeving) en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In de godsdienstlessen maken de kinderen daarom kennis met andere godsdiensten zoals het Jodendom en het Christendom. Behalve het geven van informatie leren we in deze lessen de kinderen ook respect te hebben voor

mensen met een andere levensovertuiging. Onze school staat open voor iedereen die zich kan vinden in de uitgangspunten van onze school, ongeacht afkomst en geloofsovertuiging.

Wij zijn van mening dat het islamitische karakter van onze school herkenbaar moet zijn in de praktijk van alledag. Iedere dag beginnen en eindigen we met het gezamenlijk reciteren van de Koran. We proberen zo met elkaar te werken en met elkaar om te gaan dat dit past binnen de idealen van een wenselijke samenleving, gebaseerd op de voorbeelden uit Koran en Soennah (het voorbeeld van de Profeet). Concreet blijkt het islamitische karakter van onze school uit zaken die direct verband houden met de Islam, zoals:

- Dagopening en –afsluiting met Koranrecitatie en smeekbede.
- De leerlingen memoriseren dagelijks 15 minuten een vers uit de Koran.
- De leerlingen krijgen in iedere groep wekelijks 90 minuten godsdienstlessen.
- De viering van de twee islamitische feesten: Ied-oel-Fitr ('Suikerfeest') en Ied-oel-Adha (Offerfeest).
- Het schenken van aandacht aan de Ramadan (Vastenmaand) en Hadj (Bedevaart).
- Het gebed wordt vanaf groep 5 gezamenlijk verricht. Als voorbereiding hierop wordt ook dagelijks de woedoe (rituele wassing) op school verricht.
- Kledingvoorschriften voor zowel de leerlingen als het personeel.
- Het organiseren van een jaarlijkse islamquiz tussen de vier scholen van de stichting.
- Het organiseren van een jaarlijkse Koranwedstrijd in de maand Ramadan.
- In de tweede helft van groep 8 het geven van voorlichtingen over de overgang naar het voortgezet onderwijs en de puberteit.

Bovengenoemde zaken hebben een vaste plaats gekregen in de jaarkalender en geven onze school de gewenste Islamitische uitstraling.

## **Bijlagen**

1. Identiteit Noor-scholen

### **3.4 Sociaal-emotionele ontwikkeling**

#### *Sociaal-emotionele ontwikkeling*

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze leerlingen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Onze afspraken zijn onder meer:

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie lessentabel). Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling, Leefstijl. Taakspel wordt aanvulling gebruikt als dit noodzakelijk wordt geacht.

Onze school gebruikt WMK als instrument voor het meten van de sociaal-emotionele ontwikkeling.

We houden bij hoeveel groeidocumenten en ontwikkelingsperspectieven er per jaar in een groep uitgevoerd worden.

## **Beoordeling**

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst Veiligheid personeel 2018 - Veiligheidsbeleving	3,53
Vragenlijst Veiligheid personeel 2018 - Het optreden van de directeur/collega's	3,55
Vragenlijst Veiligheid personeel 2018 - Mijn eigen opstelling	3,21
Vragenlijst Veiligheid personeel 2018 - Welbevinden	3,26
Vragenlijst Veiligheid personeel 2018 - Fysieke veiligheid	3,98
Vragenlijst Veiligheid personeel 2018 - Sociale veiligheid	3,9
Vragenlijst Veiligheid personeel 2018 - Psychische veiligheid	3,93
Vragenlijst Veiligheid personeel 2018 - Materiële zaken	3,93

Aandachtspunt	Prioriteit
Ik durf er iets van te zeggen als anderen een negatieve invloed hebben op mijn welbevinden	hoog
Ik heb collega's op school die ik reken tot mijn vrienden/vriendinnen	hoog

### 3.5 Actief burgerschap

Burgerschapscompetenties zijn van toenemend belang voor maatschappelijk succes en maatschappelijke ontwikkeling. Van onderwijs wordt een belangrijke bijdrage in de ontwikkeling van burgerschapscompetenties verwacht. Basisscholen zijn wettelijk verplicht hier aandacht aan te besteden. Echter, burgerschap en burgerschapsvorming zijn veelzijdige begrippen. Ze omvatten meerdere componenten en er worden uiteenlopende invullingen aan gegeven. Dit heeft tot gevolg dat, volgens de onderwijs inspectie, op veel scholen sprake is van een beperkte doelgerichtheid van het burgerschapsonderwijs.

Onze school tracht hierop in te spelen middels ons beleidsstuk 'Beleid ten aanzien van actief burgerschap, 2016-2020' (zie bijlage) waarin met name de invulling van de 'Gouden cirkel' in relatie tot burgerschap duidelijkheid schept.

#### Visie

Al Iman vervult een onmiskenbare rol in het opvoeden van de leerlingen tot volwaardige burgers. De zeven basisprincipes (vrijheid van meningsuiting, gelijkwaardigheid, begrip voor anderen, verdraagzaamheid, autonomie, het afwijzen van onverdraagzaamheid en het afwijzen van discriminatie) zijn van een dermate belang dat wij deze aan onze leerlingen willen meegeven.

#### Waarom?

- Leerlingen opvoeden tot volwaardige burgers.
- De zeven basisprincipes van burgerschap meegeven.

#### Hoe?

- In samenwerking met ouders, leerlingen, de directe omgeving en externen.
- Participatie van de leerlingenraad.
- Al Iman als oefenplaats.
- Inzetten van methodiek (Leefstijl) en projectweken
- Meting middels vragenlijsten (WMK PO).

#### Wat?

- Overbrengen van normen en waarden.
- Versterken van sociale cohesie.
- Kennis over verschillende culturen.
- Kennis over de beginselen van de Nederlandse rechtstaat vermeerderen.
- Respect voor allen is een aspect dat in het onderwijsaanbod is verweven.

Onze afspraken zijn:

- Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en

normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.

- 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.
- Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
- Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
- Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quick scan 17/18 - Aanbod (actief) burgerschap en (sociale) integratie	3,09
Quick scan 17/18 - Kwaliteitszorg (actief) burgerschap en (sociale) integratie	3,01

Aandachtspunt	Prioriteit
De school besteedt aandacht aan de bevordering van sociale competenties	hoog
De school evalueert of de beoogde doelen voor burgerschap en integratie worden gerealiseerd	hoog
De school draagt zorg voor de kwaliteit van het onderwijs gericht op bevordering van burgerschap en integratie	hoog

### Bijlagen

1. Beleid ten aanzien van actief burgerschap 2016-2020

### 3.6 Leerstofaanbod

Het leerstofaanbod op onze school is voortdurend in ontwikkeling. Middels voor de kerndoelen dekkende, eigentijdse en aantrekkelijke methodes wordt, door middel van jaarplanningen en maandroosters, ervoor zorggedragen dat aan alle leerlingen het leerstofaanbod wordt aangeboden. Het leerstofaanbod dat samenhang en een doorgaande lijn vertoont, komt tegemoet aan verschillen tussen diverse onderwijsbehoeften van onze leerlingen (populatie). Met ons leerstofaanbod beogen we onze leerlingen, met een brede maatschappelijke achtergrond, voor te bereiden op het voortgezet onderwijs en participatie in de pluriforme samenleving. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. Gemaakte afspraken over het leerstofaanbod hebben we vastgelegd in ons beleid ten aanzien van het leerstofaanbod (bijlage). In dit beleidstuk is ook opgenomen welke methodes voor welke vakken gebruikt worden.

### Bijlagen

1. Onderwijsleerstofaanbod 2.0

### 3.7 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. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt eind schooljaar 2018-2019 over een taalbeleidsplan
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator.
3. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Piramide. Dit wordt aangevuld met LOGO300, Map Fonemische bewustzijn en Map Gecijferde bewustzijn.
4. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal (Taal Actief), begrijpend lezen (Nieuwsbegrip (XL) en Junior Einstein) en technisch lezen (Veilig Leren Lezen en Estafette).
5. De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school (zie urentabel)
6. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal

7. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8).

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
meting basiskwaliteit 2017/2018 - OP1: Aanbod	3,67

### Bijlagen

1. Urentabel

### 3.8 Rekenen en wiskunde

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

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8)
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de methode Piramide. Dit wordt aangevuld met de map Gecijferd bewustzijn.
3. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
4. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS.
5. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
6. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch.
7. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten).
8. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepswijzers (HGW)

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quickscan 2018-2019 - Opbrengstgericht werken (Rekenen en wiskunde)	3,36

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren geven de leerlingen eigen verantwoordelijkheid voor hun leerproces	hoog

### 3.9 Wereldoriëntatie

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

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde
2. Wij beschikken over een moderne methode voor geschiedenis
3. Wij beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie
4. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag middels projecten vanuit de kwaliteitsgroep Actief Burgerschap & Schoolklimaat.
5. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs.
6. Het urentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie
7. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taalleesonderwijs (begrijpend lezen en woordenschat) en rekenen en wiskunde.

### 3.10 ICT

Op onze school heeft ICT een duidelijke plaats in het onderwijs gekregen.

Het gebruik van Informatie- en Communicatie Technologie (I.C.T.) binnen het onderwijs is sterk toegenomen. Ons voornemen is de leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op de steeds digitaliserende samenleving. Dit trachten we te realiseren door ICT:

- in te zetten als middel bij het onderwijzen en studeren.
- aan te laten sluiten bij de huidige ontwikkelingen in het onderwijs, zoals aandacht voor het jonge kind, basisontwikkeling, individualisering, ondersteuning op maat, zelfstandig werken/leren.
- aan te laten sluiten op de kerndoelen.

### 3.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen, in lijn met het rapport van de Onderwijsraad: Een smalle kijk op onderwijskwaliteit (2013). Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast vinden wij het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van (Islamitisch verantwoord) muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Onze afspraken zijn:

1. Wij geven maandelijks teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Wij geven (Islamitisch verantwoorde) muzieklessen
3. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie

### 3.12 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. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding en de gymleraar is bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen. Als aanvulling op het leerplan gebruiken we de basislessen Bewegingsonderwijs.

#### Bijlagen

1. Rooster godsdienst en bewegingsonderwijs

### 3.13 Wetenschap en Techniek

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. Onze afspraken zijn:

1. Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
2. Wij hanteren de methode Blink voor wetenschap en techniek
3. Wij toetsen de kennis en vaardigheden m.b.t. wetenschap en techniek
4. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills

### 3.14 Engelse taal

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

### 3.15 Gebruik leertijd

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 geven (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit het urentabel en een



maandplanning (bestaande uit wekelijkse weekplanningen). In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze afspraken zijn:

- De leerkracht werkt aan de hand van een jaarrooster en maakt maandelijks vier weekplanningen op weektaak.com;
- De leerkracht begint de les op tijd;
- De leerkracht maximaliseert de taakgerichte leertijd en draagt zorg voor een zinvolle invulling hiervan;
- De leerkracht draagt er zorg voor dat er geen sprake is van (orde)verstoringen of veel tijd verloren gaat aan het corrigeren van leerlingen;
- De leerkracht zorgt ervoor dat de dagelijkse routines niet te veel tijd kosten;
- De leerkracht laat de les verlopen volgens een adequate planning;
- De leerkracht besteedt de geplande tijd daadwerkelijk aan het lesdoel;
- De leerkracht zorgt voor een goede afwisseling tussen instructie en verwerking;
- De leerkracht zorgt ervoor dat leerlingen weten welke opdracht ze moeten maken;
- De leerkracht zorgt ervoor dat leerlingen weten hoeveel tijd ze voor een opdracht hebben;
- De leerkracht zorgt ervoor dat leerlingen die eerder klaar zijn aan de slag kunnen met relevante lesdoelgerelateerde opdrachten.

### 3.16 Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij 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. 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. Daarbij hanteren we duidelijke regels en afspraken:

- De leerkracht schept een emotioneel veilige omgeving die door leerlingen vertrouwd kan worden;
- De leerkracht creëert succeservaringen en ondersteunt het zelfvertrouwen van de leerlingen;
- De leerkracht zorgt voor een ontspannen sfeer in de groep;
- De leerkracht zorgt voor wederzijds respect;
- De leerkracht geeft leerlingen gedurende een les/dag frequent positieve feedback;
- De leerkracht geeft expliciet blijk van het hebben van hoge verwachtingen van leerlingen en spreekt deze uit tijdens de lessen;
- De leerkracht ondersteunt het zelfvertrouwen van leerlingen;
- De leerkracht bevordert dat leerlingen interesse in elkaar tonen;
- De leerkracht bevordert dat leerlingen met elkaar samenwerken;
- De leerkracht zorgt voor een motiverende leeromgeving;
- De leerkracht neemt de juiste plaats in in het lokaal;
- De leerkracht dwingt respect af zonder autoritair te zijn;
- De leerkracht stelt duidelijke regels en grenzen en handhaaft deze;
- De leerkracht stelt (samen met de leerlingen) een beperkt aantal specifieke regels en routines vast voor de groep. In ieder geval worden afspraken gemaakt over: het algemene gedrag in de groep, het begin van de schooldag en de les, overgangen en onderbrekingen, het gebruik van materialen en benodigdheden, het groepswork en het zelfstandig werken en leraargeleide activiteiten;
- De leerkracht gebruikt strategieën waarmee gewenst gedrag beloond en benoemd wordt. Tevens gebruikt de leerkracht strategieën om ongewenst gedrag te benoemen en verbindt daar negatieve consequenties aan;
- De leerkracht stelt duidelijke grenzen voor ongewenst gedrag en gebruikt een effectief systeem om de mate van ongewenst gedrag bij te houden;
- De leerkracht is zich bewust van de verschillende typen leerlingen en speelt hierop in;
- De leerkracht zorgt ervoor dat zij iets persoonlijks weet van de leerlingen;
- De leerkracht geeft fysiek uitdrukking aan oprechte belangstelling voor de leerlingen;
- De leerkracht blijft altijd kalm en zorgt voor assertief gedrag;
- De leerkracht past specifieke strategieën toe om bewustzijn van wat er in de groep gebeurt te verhogen (onmiddellijk reageren, problemen voorspellen, observeren bij ander of geobserveerd worden);
- De leerkracht past specifieke strategieën toe om een gezonde emotionele objectiviteit te bewaren ten aanzien van de leerlingen (zoeken naar achterliggende redenen, controle uitoefenen op eigen gedachte van negatief naar positief en goed voor zichzelf zorgen);

- De leerkracht past algemene routines toe in de groep die het verantwoordelijkheidsgevoel van leerlingen vergroten (te denken valt aan klassenvergaderingen en zelfanalyseformulieren uitzetten);

### 3.17 Didactisch handelen

Op onze school geven de leerkrachten op een effectieve wijze gestalte aan adaptief onderwijs. We geven onderwijs op maat, en daarom differentiëren we in instructie (Expliciete Directe Instructie), verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo) en tijd. Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen, laten we leerlingen waar mogelijk, middels coöperatieve werkvormen, samenwerken. Onze afspraken zijn:

- Lessen zijn goed voorbereid opgebouwd, volgens de Expliciete Directe Instructie.
- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus.
- De leerkrachten zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen.
- De leerlingen werken zelfstandig samen.
- De leerkrachten geven ondersteuning en hulp.
- De leerkrachten laten de kinderen regelmatig hun eigen werk corrigeren.
- De leerkrachten zorgen voor differentiatie in leerstof.
- De leerkrachten zorgen voor differentiatie in tijd.
- De leerkrachten motiveren de leerlingen, en zorgen ervoor dat de leerlingen betrokken bij de les blijven middels coöperatieve werkvormen.
- De leerkrachten zorgen voor een goede, duidelijke organisatie van de schooldag.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Schooldiagnose 2018/2019 - Didactisch Handelen	3,43

#### Bijlagen

1. EDI kijkwijzer

### 3.18 Actieve en zelfstandige houding

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. Het is vanzelfsprekend, dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent, dat de leerkrachten de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leerkrachten begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. Onze afspraken zijn:

- De leerkrachten betrekken de leerlingen actief bij de lessen.
- De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen.
- De leerkrachten laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen.

### 3.19 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leerkrachten pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. Onze afspraken omtrent het klassenmanagement hebben we opgenomen in onze kijkwijzer Uitgestelde aandacht (bijlage) waarmee we het onderwijsleerproces regelmatig evalueren. Een aantal hiervan:

- De leerkracht is voorspelbaar en duidelijk;
- De leraren hanteren heldere regels en routines. De leerkracht zorgt voor een ordelijk verloop van de lessen; De leerkracht zorgt voor een ordelijk, overzichtelijk en toegankelijk lokaal, waarbij de indeling en aankleding ondersteunend is; Symbolen voor uitgestelde aandacht
- De leerkracht is alert en spreidt zijn aandacht;
- De leerkracht versterkt de betrokkenheid binnen de groep;
- De leerkracht geeft de leerlingen (stap voor stap) verantwoordelijkheid voor het eigen werk;
- De leerkracht zorgt voor een ordelijk verloop van de lessen;
- De leerkracht geeft op gezette tijden feedback over de manier waarop leerlingen aan het werk zijn en of ze nog op de goede weg zijn;

- De leerkracht zorgt voor een goede leerhouding bij leerlingen;
- De leerkracht zorgt voor een ordelijk, overzichtelijk en toegankelijk lokaal, waarbij de indeling en aankleding ondersteunend is;

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quickscan 2018-2019 - Klassenmanagement maart 2019	3,39

### Bijlagen

1. Uitwerking uitgestelde aandacht binnen EDI en toelichting symbolen

### 3.20 Ondersteuning 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. In de eerste plaats moeten de leerkrachten daarom de leerlingen goed kennen: wat is hun niveau? Wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie? Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt: zorg en begeleiding. Deze ondersteuning kan gericht zijn op leerlingen die moeite hebben met één of meer vakgebieden maar ook voor leerlingen die vooruit lopen op leeftijdsgenoten. Om het cognitief ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen met een IV of V score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een I+ score komen in aanmerking voor respectievelijke extra ondersteuning en aangepaste ondersteuning. De centrale figuur bij ondersteuning en begeleiding is de leerkracht. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. Kenmerkend voor onze school:

- De leerkrachten kennen de leerlingen.
- De leerkrachten signaleren vroegtijdig welke leerlingen ondersteuning nodig hebben.
- Ouders worden betrokken bij de (extra) ondersteuning voor hun kind.
- De leerkrachten kunnen de (niet) methodegebonden toetsgegevens analyseren, diagnosticeren en op basis daarvan een groepsplan maken.
- Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de ondersteuning voor leerlingen.
- De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.
- Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor ondersteuning voor leerlingen die dat nodig hebben.
- De school voert de ondersteuning planmatig uit.
- De school gaat zorgvuldig de effecten van de ondersteuning na.
- De intern begeleider coördineert de ondersteuning en begeleiding.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quickscan 2018-2019 - Handelings- en opbrengstgericht werken in de groep	3,29

Aandachtspunt	Prioriteit
De groepswijzer wordt zorgvuldig geëvalueerd	hoog
De leraren voeren het groepsplan adequaat uit	hoog

### 3.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepswijzers. In deze groepswijzer staat tevens het groepsoverzicht beschreven met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren vier keer per jaar een groepswijzer op. In de groepswijzer staan de leerlingen beschreven met een specifieke aanbod/aanpak. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Kenmerkend voor onze school is:

- De leraren kennen de onderwijsbehoeftes van de leerlingen (groepsoverzicht).
- De leraren maken op basis van hun groepsoverzicht een groepswijzer.
- De leraren volgen de vorderingen van hun leerlingen systematisch.
- De leraren stemmen de instructie, tijd en verwerking af op de verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
- De leerkrachten geven ook instructie aan de meerbegaafde leerlingen.
- De leraren analyseren de vorderingen van de leerlingen om vast te stellen wat de aanpassingen van het aanbod en/of het onderwijsleerproces moeten zijn voor de groep.
- Het taalgebruik van de leraren past bij de taalbehoefte van de leerlingen.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quicksan 2018-2019 - Afstemming	3,41

### Bijlagen

1. Groepswijzer groep 1-2
2. groepswijzer groep 3
3. groepswijzer groep 4-8

### 3.22 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. Onze ambities zijn:

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
5. Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills

### 3.23 Passend onderwijs

Per 1 augustus 2014 is de Wet Passend Onderwijs van kracht geworden. In deze wet is bepaald dat elke school de plicht heeft om elke leerling het onderwijs en de ondersteuning te bieden die hij of zij nodig heeft. Het is onze taak leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften goed op te vangen en een passend onderwijsaanbod te bieden. Dit vraagt van leerkrachten en het ondersteuningsteam een steeds grotere deskundigheid op het gebied van signalering, diagnostiek en handelingsplanning. De leerkracht, ondersteund door de interne begeleider, neemt in onze ondersteuningssysteem een centrale plaats in. Volgens vaste procedures en een planmatige handelwijze wordt de ontwikkeling van leerlingen gevolgd. In ons ondersteuningsprofiel (zie bijlage) wordt de ondersteuningsstructuur, de procedures die we daarbij hanteren en de administratieve kant van de zaak beschreven.

Omdat niet iedere school alle denkbare ondersteuning kan bieden, is het mogelijk dat een school een leerling met specifieke onderwijsbehoeften doorverwijst naar een andere school waar de leerling beter ondersteund kan worden. In ons schoolondersteuningsprofiel is ook beschreven in welke onderwijsbehoeften onze school kan voorzien en welke grenzen gesteld zijn. Onze afspraken zijn:

- Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel.
- Onze school biedt basisondersteuning.
- Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
- De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel.
- De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
meting basiskwaliteit 2017/2018 - OP4: (Extra) ondersteuning	2,71

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

## Bijlagen

### 1. Ondersteuningsprofiel Al Iman

## 3.24 Opbrengstgericht werken

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name: Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang, dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs.

Onze afspraken zijn:

- De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken).
- De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken).
- De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken).
- Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.
- De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar.
- De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs.
- De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs.

Voor een overzicht van de kengetallen (en de analyse daarvan) verwijzen we naar het beleid ten aanzien van opbrengst- en handelingsgericht werken & opbrengsten. Daarin hebben we in ieder geval het volgende:

- Overzicht scores eindtoetsen.
- Overzicht tussenopbrengsten.
- Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling.
- Overzicht kengetallen m.b.t. leerlingen met een specifieke behoefte.
- Overzicht kengetallen doorstroming.
- Overzicht kengetallen adviezen VO.
- Overzicht kengetallen functioneren VO.

## Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quickscan 2018-2019 - Opbrengstgericht werken (Rekenen en wiskunde)	3,36

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren geven de leerlingen eigen verantwoordelijkheid voor hun leerproces	hoog
De groepswijzer wordt zorgvuldig geëvalueerd	hoog
De leraren voeren het groepsplan adequaat uit	hoog

## 4 Personeelsbeleid

### 4.1 Personeelsbeleid

Het 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 de nieuwe wettelijke

Sinds 1 augustus 2017 gelden nieuwe wettelijke bekwaamheidseisen in het onderwijs. Ze gelden voor alle leraren en docenten in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. De bekwaamheidseisen zijn vastgelegd in het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Ze beschrijven wat leraren minimaal moeten weten en kunnen. Bij de werving van nieuwe leraren wordt hier ook rekening mee gehouden. Leraren die niet aan alle eisen voldoen moeten de gelegenheid krijgen om deze aan te leren. De school maakt hierover afspraken met de leraar.

De competenties en de criteria zijn verwerkt in onze kijkwijzers en vragenlijsten. Daardoor borgen we dat onze doelen aan bod komen bij de lesobservaties en formele gesprekken. Daarmee borgen we ook dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaardonderdeel vormt van de gesprekkencyclus.

Het is van belang om zo spoedig mogelijk om te zien naar competenties en criteria die het onderscheid verhelderen tussen de bekwaamheid van de startbekwame, de basisbekwame en de vakbekwame leraar.

### 4.2 Organisatorische doelen

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

1	Specifieke taken en functies	Beginsituatie 2016-2017	Gewenste eind 2019-2020
1	Aantal IB'ers	2	2
2	Gediplomeerde kwaliteitscoördinatoren	0	2
3	Schoolleider met opleiding	2	1
4	Taalspecialist	0	1
5	Rekenspecialist	0	1
6	Gedragsspecialist	0	1
7	Piramide-specialist	0	1
8	Cultuurspecialist	0	1
9	Veiligheidscoördinator	0	1
10	Vertrouwenspersoon	0	2
11	Anti-pestcoördinator	0	1
12	Auditor	0	1

### 4.3 Schoolleiding

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

1. De directeur ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate

5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

#### **4.4 Beroepshouding**

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

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

#### **4.5 Kwaliteitscultuur**

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een organisatie, die zich kenmerkt door kwaliteit en professionaliteit. Daarom worden er jaarlijks studie(mid)dagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de intern begeleiders, kwaliteitscoördinatoren en collega's lesbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Op deze wijze leren leraren met en van elkaar. Typend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar in kwaliteitsgroepen.

#### **4.6 Beleid m.b.t. stagiaires**

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo Windesheim (en eventueel andere hogescholen) de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire in de groep wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de stagecoördinator. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van onze eigen kijkwijzer.

#### **4.7 Introductie en begeleiding**

Steeds vaker merken basisscholen dat het moeilijk is om over voldoende capabele (inval)leerkrachten te beschikken. Om ons te onderscheiden van andere scholen, willen we een aantrekkelijke school zijn voor (aankomende en beginnende) leerkrachten. Ons begeleidingsplan (nieuwe) leraren (in opleiding) is erop gericht om leerkrachten goed te begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling naar een competente leerkracht. De begeleiders voeren het begeleidingsplan uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de meest relevante documenten en literatuur. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school.

De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de in ieder geval de intern begeleiders en de directeur. Startbekwame leraren krijgen een lerarenbegeleider (niet de direct leidinggevende) en de afspraken over de ontwikkeling van start-naar basisbekwaam worden vastgelegd.

#### **4.8 Taakbeleid**

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school het basismodel. In de CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek en wij hebben op basis daarvan een beschikbaarheidsregeling en een werktijdenregeling vastgesteld (8 uren per dag). Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de activiteiten en verplichte studiedagen per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. Indien er sprake is van extra gewerkte uren (overwerk), worden deze in principe voor de volgende vakantie gecompenseerd in geld of tijd.

#### **4.9 Collegiale visitatie**

Twee keer per schooljaar organiseren we geplande collegiale visitaties, waarbij leerkrachten elkaars lessen middels

een kijkwijzer observeren en hier achteraf feedback op geven. De leerkracht is vrij in de wijze waarop de terugkoppeling wordt gedaan, zij het dat een nagesprek middels een ingevulde kijkwijzer de voorkeur geniet. Deze collegiale visitaties beogen verschillende doelstellingen:

- Het geven van feedback: mensen hebben terugkoppeling nodig om zich een oordeel te kunnen vormen over het eigen professionele gedrag.
- Het evalueren van het professionele handelen, gericht op erkenning op vakmatig niveau als op persoonlijk niveau.
- Het uitgedaagd worden door collega's die andere dingen waarnemen dan je zelf doet.
- Het leren van rolmodellen: het kunstje afkijken en daarna zelf proberen.
- Realiseren van een doorgaande lijn: creëren van dezelfde manier van werken op het gebied van inhoud en methodiek, houding en gedrag in de groep en vakoverstijgende aspecten.
- Het borgen, verbreden en verdiepen van de professionele, transparante aanspreek- en kwaliteitscultuur.

#### **4.10 Piramide van lesbezoeken**

##### **Inleiding**

Onze focus is gericht op het blijvend verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs. Onze ambitie is in alle groepen het beste onderwijs te geven aan al onze leerlingen, elke dag weer. Een hiermee samenhangende ambitie is het doen excelleren van alle leerkrachten. Een van de instrumenten die we voor beide ambities inzetten is het structureel volgen en evalueren van het onderwijsleerproces middels lesbezoeken op verschillende niveaus, in verschillende samenstellingen en met verschillende doelstellingen. Het geheel van lesbezoeken hebben we ingebed in onze 'Piramide van lesbezoeken' die bestaat uit drie lagen en elke laag is weer opgebouwd uit vier hoekstenen.

##### **Drie lagen**

Onze 'Piramide van lesbezoeken' bestaat uit drie lagen die staan voor het meest onderscheidende karakter tussen de lesbezoeken. Lesbezoeken op onze school hebben een coachend karakter, of is begeleidend dan wel beoordelend van aard. Omdat er in de literatuur geen eenduidige definitie te vinden is voor met name het verschil tussen coachen en begeleiden, zullen we voor de duidelijkheid onze definitie in onderstaande nader beschrijven.

##### *Coachen*

Onder coachen wordt onder meer verstaan de ondersteunende relatie tussen de coach en degene die gecoacht wordt. De coach geeft geen bevelen en controleert evenmin. Wel worden aanbevelingen of tips (en tops) geformuleerd. Degene die gecoacht wordt leert hoe het moet, niet van de coach, maar vanuit zichzelf, gestimuleerd door de coach. Er is (in de meeste gevallen) sprake van gelijkwaardigheid.

##### *Begeleiden*

Bij begeleiden stuurt de begeleider het proces aan, geeft wel aanwijzingen en volgt de ontwikkeling van de ander. De begeleider is veelal een specifieke functionaris en/ of heeft een specifieke rol of deskundigheid. Er kan sprake zijn van controle, niet van beoordelen.

##### *Beoordelen*

Bij beoordelen is er sprake van een hiërarchische verhouding en sprake van oordelen. De beoordelaar geeft een oordeel over de (al verworven) competenties en/of de ontwikkeling.

##### **Vier hoekstenen**

Elke laag van onze Piramide is opgebouwd uit vier hoekstenen, die binnen de coachende, begeleidende of beoordelende laag, het soort lesbezoek symboliseert. In het beleidsstuk Piramide van lesbezoeken hebben we deze lagen en hoekstenen gevisualiseerd weergegeven, waar ook enkele algemene uitgangspunten die betrekking hebben op onze lesbezoeken worden beschreven. Ook worden enkele kenmerken per type lesbezoek hier nader in beschreven.

##### **Bijlagen**

1. Piramide van lesbezoeken

#### **4.11 Het bekwaamheidsdossier**

Alle werknemers beschikken, via het digitale programma Cupella onderwijs, over een digitaal bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door te stimuleren verslagen (en andere documenten) hierin op te laten staan. In dit dossier



bevinden zich:

Afschriften van diploma's en certificaten  
De kijkwijzers  
De gespreksverslagen (AG/FG)  
De gespreksverslagen (BG)  
Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het lesbezoek  
Overzicht van de gemaakte afspraken  
Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden

#### **4.12 Intervisie**

Alle leraren participeren bij ons op school in twee kwaliteitsgroepen. Deze kwaliteitsgroepen zijn in eerste instantie samengesteld op basis van voorkeuren van collega's. Vanaf het schooljaar 2018-2019 wordt de samenstelling afhankelijk gesteld van factoren als de werkdagen en de A- of B-lijn van de groepen. Ieder kwaliteitsgroep kent een voorzitter in de persoon van de kwaliteitscoördinator. Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt, de scores van zelfbeoordelingen (zelfevaluaties), beleidsstukken en organisatorische zaken. De schoolthema's hangen samen met de ambitieplannen. In overleg worden de thema's, voorzien van concrete opdrachten, door de kwaliteitscoördinator toegekend aan de groepjes.

#### **4.13 Startgesprek**

Sinds 1 augustus 2017 gelden nieuwe wettelijke bekwaamheidseisen in het onderwijs. Ze gelden voor alle leraren en docenten in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. De bekwaamheidseisen zijn vastgelegd in het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Ze beschrijven wat leraren minimaal moeten weten en kunnen. In het startgesprek worden de nieuwe wettelijke bekwaamheidseisen besproken. Deze vormen de basis voor dit gesprek. Er wordt ingegaan op wat beheerst en waar de uitdaging zit:

1. De competenties van de medewerker :

- (Wat kan hij al en) wat wil hij ontwikkelen?

2. De ontwikkeldoelen van de medewerker:

- Het hoe: hoe gaat de medewerker zich verder ontwikkelen het komend schooljaar en de komende periode?

3. De aanpak van de leerkracht:

- Wat is zijn planning, welke middelen heeft de medewerker, welke risico's worden verwacht, hoe wordt zorg gedragen voor de bewaking? En wat is het vervolg bij behaalde resultaten?

Daarbij wordt rekening gehouden met de wensen van de medewerker en met de doelstellingen van de school. Op basis van dit gesprek stelt de medewerker een verslag op waar de doelstellingen, gekoppeld aan middelen, worden opgenomen. De leerkracht is hier eigenaar van en neemt dit op in diens bekwaamheidsdossier.

#### **4.14 Ambitie- en voortgangsgesprek**

##### **Ambitiegesprek**

Iedere medewerker voert jaarlijks minimaal één ambitiegesprek/ functioneringsgesprek (verder te noemen ambitiegesprek) met de directie, waarbij het zwaartepunt ligt bij de inbreng van de leerkracht. Het ambitiegesprek is een tweezijdig gericht (inbreng van beide gesprekspartners) gesprek en kent geen rechtspositionele consequenties. Het doel van het gesprek is om de ambities en het functioneren van de medewerker te bespreken. Het gaat in dezen om na te gaan in hoeverre de medewerker zich planmatig ontwikkelt en het beste uit zichzelf haalt. De elementen zijn dan ook: terugkijken op het functioneren in relatie tot de gestelde ambities en het vooruitkijken naar de nieuwe periode en daarbij eventueel nieuwe ambities vast te stellen (en welke ondersteuning/opleiding daarvoor benodigd is). De onderwerpen die aan bod komen:

- Werkomstandigheden: taakbelasting, werksfeer en/in relatie tot gedeeld eigenaarschap

- Ontwikkeling: professionalisering, bekwaamheidseisen, persoonlijk ontwikkeling en/in relatie tot gedeeld eigenaarschap

- Vervulling overige taken: kwaliteitsgroepen en/in relatie tot gedeeld eigenaarschap en duurzaamheid

- Gezamenlijke visie en ambities
- Opbrengsten en opbrengstgericht werken (in relatie tot gedeeld eigenaarschap)
- Organiseerklimaat en (sociale) veiligheid
- Overige zaken (eventueel verzuim en dergelijke)

Door deze opbouw is het functioneringsgesprek ook geïncorporeerd in het ambitiegesprek. Van het ambitiegesprek wordt een gespreksverslag gemaakt, waarvoor het standaardformulier gebruikt wordt dat beschikbaar is op Sharepoint. De koppeling tussen de schoolontwikkeling en de competentieontwikkeling is daarbij van belang. De normjaartaak wordt besproken door de uitgevoerde werkzaamheden van de kwaliteitsgroepen te evalueren. Aan de orde komen de kwaliteit van de werkzaamheden, zoals/met name de pedagogische en didactische vaardigheden, de rol als teamspeler en de samenwerking met de leidinggevende. Voor onderwijsondersteund persoon ligt het accent op de ondersteunende vaardigheden.

### **Voortgangsgesprek**

De voortgang van het de ontwikkeling wordt besproken met de directie. Heeft de medewerker aan zijn ontwikkelpunten gewerkt? Waar liep hij tegen aan? Hoe kun je als directie de medewerker begeleiden? Wat heeft de medewerker nog nodig? De directie fungeert als coach, stelt prikkelende vragen, geeft tips en overlegt over de voortgang.

In het voortgangsgesprek krijgt de medewerker eerste de gelegenheid zich uit te spreken over zijn ontwikkeling in het functioneren alvorens de directie reageert. Bij het voortgangsgesprek kan afgesproken worden dat de medewerker het verslag schrijft opdat de betrokkenheid hierdoor vergroot wordt.

## **4.15 Beoordelingsgesprekken**

Het beoordelingsgesprek is eenzijdig gericht (waardering door de directie) en kan rechtspositionele consequenties hebben, ook in het kader van de beloning. In het beoordelingsgesprek zijn de bekwaamheidseisen leidend. Omdat we uitgaan van een gedifferentieerd competentieprofiel worden leerkrachten in de L11-functie op andere bekwaamheidseisen beoordeeld. Deze bekwaamheidseisen worden (ook) door de directie gescoord.

Verder komen de volgende aspecten ter sprake:

- Kwaliteit van het werk
- Samenwerking
- Werken aan de professionaliteit (persoonlijke ontwikkeling)
- Omgaan met veranderingen
- Motivatie en betrokkenheid

De beoordeling wordt toegelicht in het beoordelingsgesprek dat de directie voert met de medewerker. De afspraken en verwachtingen, gericht op de persoonlijke ontwikkeling, worden door de directie schriftelijk vastgelegd. De beoordeling en de afspraken worden aan de werknemer voorgelegd en door beiden binnen twee weken ondertekend voor akkoord (of voor gezien). Een medewerker wordt daarbij in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze over de beoordeling kenbaar te maken. Deze mening wordt vastgehecht aan het beoordelingsformulier. Indien de door de medewerker kenbaar gemaakte mening voor de beoordelaar aanleiding is tot aanpassing van de beoordeling, wijzigt laatstgenoemde de beoordeling dienovereenkomstig. Het formulier wordt gedateerd en door de medewerker ondertekend en door de beoordelaar medeondertekend. Bronnen die ter voorbereiding op het beoordelingsgesprek door de beoordelaar geraadpleegd worden zijn:

- Verslagen van ambitiegesprekken/functioneringsgesprekken
- Verslagen van lesbezoeken
- Gespreksverslagen van voortgangsgesprekken
- Leeropbrengsten

Een beoordeling zal altijd gebaseerd zijn op een weging van meerdere bronnen. Het eindoordeel van de leidinggevende kent de waarden voldoende of onvoldoende. Bij een positieve beoordeling worden de ontwikkelpunten vastgelegd. De medewerker krijgt een positieve bevestiging om de werkzaamheden voort te zetten. Bij een negatieve beoordeling wordt het bestuur op de hoogte gebracht en wordt er direct een individueel traject ingezet om het functioneren te verbeteren. De medewerker krijgt in ieder geval een half jaar de tijd om aan de bekwaamheidseisen te voldoen. Daarna, maar in ieder geval binnen een jaar wordt de werknemer opnieuw beoordeeld. Als de beoordeling

voor de tweede maal onvoldoende is, dan wordt het bestuur wederom op de hoogte gebracht en volgen er rechtspositionele consequenties.

## **4.16 Scholing**

### **Inleiding**

Het onderwijs is een bijzonder werkveld met leerkrachten als een bijzondere doelgroep. Leerkrachten hebben de zorg voor het leren van de leerling en spelen een belangrijke rol in het kweken van de bereidheid van het kind om levenslang te leren. De dagelijkse praktijk, de werkdruk maken dat levenslang leren door leerkrachten niet altijd wordt gepraktiseerd. Echter, het (bewust) leren leidt tot diepgang en tot een diep gevoel van succes. Het is een fijn gevoel als je realiseert dat je bekwamer bent geworden, dat je meer weet, dat je bepaalde situaties beter het hoofd kunt bieden. Wij verwachten van medewerkers van onze school dat zij met plezier hun werk doen en de vanzelfsprekende behoefte hebben om zich in dat werk te blijven ontwikkelen. Enerzijds om een steeds betere vakman/vakvrouw te worden en anderzijds om mee te groeien met maatschappelijke ontwikkelingen en nieuwe regels en inzichten in het onderwijs.

### **Grondslag van het scholingsbeleid**

We hebben ook de verwachting dat collega's een actieve rol nemen in hun eigen ontwikkeling. Dat ze zich verdiepen in de ambities die de school vanuit beleid nastreeft en vanuit reflectie in staat zijn na te gaan waar ze de eigen ontwikkeling vooral op moeten richten om deze schoolambities mede vorm te geven.

### **Visie**

We geloven erin dat de deskundigheid van het personeel directe invloed heeft op de kwaliteit van ons onderwijs. Die deskundigheid is tevens de katalysator voor andere veranderingen en voor anderen om ons heen. Bovendien geloven we erin dat deskundigheid ervoor zal zorgen dat het werkplezier toeneemt, we ons levendig en bekwamer voelen.

### **Doelen**

Op basis van deze visie zijn de volgende doelen voor het personeel vastgesteld:

- Er wordt gebruikgemaakt van en geïnvesteerd in de talenten van personeelsleden
- Ieder draagt verantwoordelijkheid voor eigen werk en ontwikkeling
- Er is aandacht voor elkaar en voor teamvorming
- Samen dragen we zorg voor een prettige werksfeer
- Door collegiale samenwerking leren we aan en van elkaar
- Er is bij iedereen een flexibele instelling

## **4.17 Teambuilding**

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing op de studie(mid)dagen. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 5 x per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (briefing). De school organiseert maandelijks snackmomenten en een paar keer per jaar een gezellig samenzijn. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje aan het begin van het jaar.

## **4.18 Verzuimbeleid**

### **Uitgangspunten**

Het ziekteverzuimbeleid maakt onderdeel uit van het arbo- en personeelsbeleid en is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van personeel. Het ziekteverzuimbeleid wordt uitgevoerd aan de hand van een speciaal hiervoor opgesteld plan: het ziekteverzuimbeleidsplan.

Dit ziekteverzuimbeleidsplan is een uitwerking van de regels waaraan zulk beleid moet voldoen en omschrijft

maatregelen ter bevordering van de veiligheid en de gezondheid en ter voorkoming en beperking van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) van werknemers. Met andere woorden, het ziekteverzuimbeleid draagt bij aan het scheppen van een optimaal werkklimaat in overeenstemming met de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Arbowet, Wet Verbetering Poortwachter (WVP), besluit ziekte en arbeidsgeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel (BZA) en overige relevante regelgeving.

Het ziekteverzuimbeleid heeft als doel:

- arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten te voorkomen;
- ziekteverzuim tot een minimum te beperken;
- de wetgeving op dit gebied na te leven.

#### **Verantwoordelijkheid**

Het bestuur van stichting NOOR en de directie van basisschool Al Iman zijn samen verantwoordelijk voor de uitwerking van het ziekteverzuimbeleid aan de hand van het ziekteverzuimbeleidsplan. Het bestuur zorgt in de eerste plaats voor de invulling van het beleid voor de hele organisatie en voor een adequate overlegstructuur. De schoolleiding zorgt voor de uitvoering van het beleid. Bestuur en directie laten zich in hun werkzaamheden bijstaan door een arbodienstverlener of door gecertificeerde arbodeskundigen van Perspectief.

#### **Plan**

Het ziekteverzuimbeleidsplan (zie bijlage) bestaat uit 3 onderdelen die in het beleidsplan nader worden toegelicht:

- Preventief beleid, ter verbetering van de verdeling tussen werkbelasting en belastbaarheid van personeel;
- Curatief beleid, ter bevordering van het herstel van personeel en spoedige werkhervatting;
- Registratie en administratie.

#### **4.19 Mobiliteitsbeleid**

De mobiliteit wordt geregeld op bovenschools niveau. Vrijwillige mobiliteit wordt altijd eerst besproken met de directie. Verplichte mobiliteit geschiedt in gezamenlijk overleg met de directies van de andere scholen.

## 5 Organisatie en beleid

### 5.1 Organisatiestructuur en organigram

Onze school is een van de vier scholen van stichting Noor. De directeur geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de functioneel bestuurder, feitelijk en formeel leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. Tegenspraak is georganiseerd middels installatie van de medezeggenschapsraad, bestaande uit ouders en personeelsleden.

#### *Functiecategorie personeel*

Op onze school, stuurt de directeur, drie functiecategorieën personeel aan:

- Onderwijsondersteunend personeel;
- Coördinerend personeel;
- Onderwijsgevende personeel.

#### Onderwijsondersteunend personeel

Onder onderwijsondersteunend personeel wordt verstaan dat deel van het personeel dat ondersteunende werkzaamheden verricht, te weten:

- De facilitair medewerker;
- De onderwijsassistente;
- De administratief medewerker; De administratief medewerker fungeert tevens als directieondersteuner en notulist bij overleggen waar de directie betrokken is.
- De ICT'er; De ICT'er van onze school is tevens werkzaam op andere scholen binnen Stichting Noor.
- De intern begeleider; De intern begeleider stuurt de logopediste aan en is verantwoordelijk voor het ondersteuningsteam dat in Almere het Zorgadviesteam wordt genoemd.
- De coördinator Voor- en Vroegschoolse Educatie; De coördinator Voor- en Vroegschoolse Educatie is verantwoordelijk voor de Vroegschool, het eerste en tweede leerjaar van onze school en onderhoudt contacten met de Voorschool.

#### Coördinerend personeel

De uitgangspunten van gedeeld eigenaarschap en duurzaamheid komt het meest tot uiting bij deze functiecategorie. Het coördinerend personeel bestaat uit vijf kwaliteitscoördinatoren die ieder verantwoordelijk zijn voor een van de vijf kwaliteitsgroepen, te weten:

- Actief Burgerschap en Schoolklimaat (A&S);
- Onderwijsresultaten en Onderwijsproces (O&O);
- Taal & Rekenen (T&R);
- Kwaliteitszorg & Ambitie (K&A);
- Communicatie & Ouderbetrokkenheid (C&O).

Alle personeelsleden hebben, ongeacht hun werktijdfactor, zitting in twee kwaliteitsgroepen. De helft van het team is verdeeld over de kwaliteitsgroep Onderwijsresultaten en Onderwijsproces, de andere helft behoort tot de kwaliteitsgroep Taal & Rekenen. Daarnaast is het team verdeeld over de andere drie kwaliteitsgroepen, naar gelang de behoefte. Zo telt de kwaliteitsgroep Kwaliteitszorg & Ambitie vanwege de invulling van de werkzaamheden het minst aantal leden. Relatief gezien telt de kwaliteitsgroep Actief burgerschap & Schoolklimaat de meeste leden omdat de organisatorische verwachtingen bij deze kwaliteitsgroep het grootst is. Laatstgenoemde kwaliteitsgroep is ook verantwoordelijk voor de Leerlingenraad, bestaande uit zes gekozen vertegenwoordigers van leerjaar 6, 7 en 8. Verder is de kwaliteitscoördinator van deze groep tevens de veiligheidscoördinator, preventiemedewerker en anti-pestcoördinator. Een lid van dezelfde kwaliteitsgroep is vertrouwenspersoon.

#### Onderwijsgevend personeel

Op school wordt onderwijs verzorgd door leerkrachten. Deze functiecategorie kan opgesplitst worden in leerkrachten die verantwoordelijk zijn voor een specifieke groep en vakleerkrachten die minstens een keer in de week lessen van hun vakgebied verzorgen aan alle groepen binnen de school.

#### *Managementteam*

Het managementteam van de school wordt gevormd door de directeur, de interne begeleiders en de kwaliteitscoördinatoren. In het beleidsstuk communicatie wordt dit nader uitgewerkt.

### 5.2 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In alle leerjaren hebben we twee homogene groepen bestaande uit een A- en B-lijn. De indeling van groepen vindt vanaf groep 1-2 plaats op basis van een sociogram. De school plaatst kinderen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen.

Vanaf het schooljaar 2018-2019 hebben we getracht als pilot groepsdoorbroken te werken. Deze ambitie is er voor deze schoolplanperiode.

### 5.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Onze afspraken zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Leraren en leerlingen gaan onderling respectvol met elkaar om
4. De school organiseert jaarlijks meerdere ouderbijeenkomsten
5. De school staat voor gastvrijheid jegens alle belanghebbenden

### 5.4 Sociale en fysieke veiligheid

#### Veiligheid

Kwalitatief goed onderwijs dient leerlingen kansen te bieden en hen aan te sporen het beste uit zichzelf te halen. Een veilig schoolklimaat is hiervoor een noodzakelijke voorwaarde en verdient daarom structureel aandacht van alle bij het onderwijs betrokkenen. Van onderwijs wordt verwacht dat er zorg gedragen wordt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen, personeelsleden en externen in en om de school.

Onze school tracht hierop in te spelen middels de invulling van de 'Gouden cirkel' in relatie tot veiligheid.

#### *Sociale veiligheid*

De school waarborgt de sociale 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 in ParnasSys: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De veiligheidscoördinator analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en groepsregels. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, Leefstijl genaamd. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In groepen waar het nodig wordt geacht wordt ook Taakspel aangeboden. Verder is er een mogelijkheid om leerlingen aan te melden voor trainingen die georganiseerd worden door het samenwerkingsverband.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt, afhankelijk van de aard hiervan, de intern begeleider of veiligheidscoördinator betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten. In ernstige gevallen wordt de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De school beschikt over een klachtenregeling, een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt ook over een specifieke veiligheidscoördinator en anti-pestcoördinator. Bovendien telt de school minstens 5 BHV'ers en EHAK'ers.

## 5.5 ARBO-beleid

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

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Omdat het schoolplein tot de openbare ruimte behoort houdt de gemeente hier een logboek van bij. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig. Bovendien hebben we jaarlijks minstens 1 (on)verwachte brandoefening.

## 5.6 Interne communicatie

De communicatie op school kan onderverdeeld worden in interne en externe communicatie. Onder interne communicatie wordt verstaan: 'het proces van continue uitwisseling van boodschappen en de betekenisgeving daarvan tussen personen die beroepshalve betrokken zijn bij de organisatie' (Reijnders, 2015). Het gaat om de interactie tussen personen waardoor zowel top-down (van directie naar personeelsleden), als bottom-up (van personeelsleden naar directie), als horizontaal (tussen geledingen) een informatiestroom ontstaat. Hoewel ze niet beroepshalve betrokken zijn bij de school, worden ouders wel gezien als een onderdeel van de school. Bovenstaande definitie kan daarom ruimer worden geïnterpreteerd en ook de communicatie tussen school en ouders omvatten.

### *Functie*

Interne communicatie heeft binnen de school een smeer- en een bindfunctie. Ze zorgt ervoor dat afstemming plaatsvindt, processen soepel verlopen en alle neuzen dezelfde kant op staan (smeerfunctie). Daarnaast leidt interne communicatie tot binding, loyaliteit en identificatie met de school (bindfunctie).

### *Wenselijk communicatiegedrag*

Op Al Iman zijn afspraken opgesteld omtrent communicatiegedrag, zodat communicatie de functie kan vervullen waarvoor het is bedoeld. Deze vuistregels en uitgangspunten hebben betrekking op zowel formele als vooral ook informele communicatie. Op de Al Iman:

- praten we met elkaar en niet over elkaar;
- doen we wat we zeggen;
- praten we respectvol over anderen;
- zeggen we de dingen op de juiste plaats en op het juiste moment;
- geven we iedereen het gevoel erbij te horen;
- denken en communiceren we in kwaliteiten;
- zijn we open en eerlijk;
- praten we in beginsel namens onszelf;
- doen we ons best om al onze ontmoetingen prettig en leerzaam te laten zijn.

Deze punten komen samen in de volgende regels:

- Onze houding is respectvol, positief, open en eerlijk
- Onze boodschap is duidelijk en concreet

## 5.7 Externe communicatie

Al Iman onderhoudt contacten met een aantal organisaties en personen buiten de school. Deze contacten zijn noodzakelijk omdat zij (onmisbare) diensten aanbieden, omdat zij door de school zijn verzocht om een bepaald scholingstraject te verzorgen of omdat de school participeert in een samenwerkingsverband met deze organisaties of personen.

In onze communicatie met externe contacten streven we ernaar goed te luisteren, in te leven, goed samen te werken en feedback te geven maar vooral ook te ontvangen. We zijn ons ervan bewust dat goede communicatie met externen essentieel is en voortdurend de aandacht vraagt. We vinden het belangrijk om met alle externe contacten adequaat en doelmatig te communiceren. Een goede afstemming tussen school en onze externe partners komt het welbevinden, de ontwikkeling en de ondersteuning voor de leerling en de school ten goede.

## 5.8 Externe contacten

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school

onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

- Kindcentrum Saffana's
- Scholen voor voortgezet onderwijs
- Passend Onderwijs Almere
- Bibliotheek
- Logopedie
- GGD-Flevoland
- De Schoor
- Verschillende begeleidingsdiensten
- Overlegorganen in de wijk
- Gemeente
- Aanbieders van buitenschoolse activiteiten
- Stagescholen en opleidingsinstituten
- Verschillende begeleidingsdiensten en nascholingsinstanties
- ISBO
- Buurtbewoners

### **5.9 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. Onze afspraken zijn:

1. Wij hanteren een vastgestelde procedure voor de advisering
2. Wij overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3. Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
4. Wij beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
5. Wij controleren of onze adviezen effectief zijn

### **5.10 VVE**

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met een peuterspeelzaal in de buurt van onze school, de Saffana's. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), activiteiten en gebruik van het observatiesysteem BOSOS. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Piramide die naadloos aansluit op de methode Piramide die op de peuterspeelzaal gebruikt wordt. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzaal (voorschool) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over *gezamenlijk* (gericht) ouderbeleid
2. Wij beschikken over doorgaande leerlijnen wat het didactisch handelen betreft
3. De observaties worden aangevuld met een individueel plan

### **5.11 Voor- en naschoolse opvang**

Onze school beschikt niet zelf over voorzieningen met betrekking tot de voor- of naschoolse opvang. Onze samenwerkingspartner Saffanas biedt deze voorzieningen wel aan.



## **6 Financieel beleid**

### **6.1 Lumpsum financiering**

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school worden op bovenschools niveau gemaakt. De functioneel bestuurder (c.q. het bestuur) 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 van stichting NOOR en het schoolplan van de school te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd. De functioneel bestuurder zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau. Periodiek bespreken de functioneel bestuurder en de directeur van de school de financiële positie van de school.

### **6.2 Interne geldstromen**

De school vraagt van de ouders een vrijwillige bijdrage. Dit bedrag wordt jaarlijks vastgesteld door de MR en kenbaar gemaakt in de schoolgids. Van de inkomsten worden door de kwaliteitsgroep Actief burgerschap & Schoolklimaat diverse activiteiten georganiseerd. Jaarlijks legt de school financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

### **6.3 Externe geldstromen**

Van het rijk ontvangt de school lumpsumgelden. De budgetten die aan de scholen wordt toegekend komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd.

Van het samenwerkingsverband, Passend Onderwijs Almere, ontvangt de school begeleidingsgelden. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de daarvoor bestemde verslagen.

### **6.4 Sponsoring**

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

## 7 Zorg voor kwaliteit

### 7.1 Kwaliteitszorg

#### Inleiding

In het rapport van oktober 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs omtrent de kwaliteitszorg op onze school het volgende vastgelegd:

De kwaliteitszorg en de kwaliteitscultuur op Al Iman hebben dit schooljaar een enorme impuls gekregen. Het onderwijskundig leiderschap op de school is de motor achter de veranderingen. In de hele school bruist het van schoolverbetering.

De directeur en de kwaliteitscoördinatoren zien de verbetering en borging van de kwaliteit als een van hun kerntaken. De school heeft een scherpe kijk op haar leerlingenpopulatie en volgt jaarlijks en op een systematische wijze of zich veranderingen in de samenstelling voordoen, en analyseert vervolgens of dit tot aanpassing in haar onderwijs moet leiden. Verder brengt de school haar opbrengsten zo in beeld dat deze input vormen voor het formuleren van nieuwe streefambities voor de opbrengsten. De verbeteractiviteiten worden voortdurend gevolgd en geëvalueerd. De evaluaties worden waar mogelijk diepgaand besproken en vastgelegd. De directeur en de kwaliteitscoördinatoren beschouwen de kwaliteitszorg als het kompas voor de verdere ontwikkeling van de school.

Vanaf het publicatiemoment van het rapport tot deze schoolplanperiode (en daarna) zijn we ons ervan bewust dat een doordacht en stevig kwaliteitszorgsysteem in combinatie met een duidelijke aansturing en een ambitieus en professioneel team in een veilig en stimulerende schoolklimaat de ingrediënten zijn voor goed onderwijs, vanuit gedeeld eigenaarschap en duurzaamheid, aan onze leerlingen.

In het kwaliteitszorgbeleid 2016-2020 hebben we ons systeem uiteengezet.

### 7.2 Publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende belanghebbenden. Onze leerlingen informeren we via de groepsleerkracht. De ouders ontvangen periodiek nieuwsberichten en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Daarnaast stellen we één keer per schooljaar een jaarverslag op. Centraal in het verslag staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie ambities

In het kader van "verantwoording afleggen" maken we gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart. De directeur en kwaliteitscoördinator K&A hebben de taak om de informatie daar waar noodzakelijk of gewenst te voorzien van schoolspecifiek commentaar.

### 7.3 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 ondersteuningsprofiel leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het ondersteuningsprofiel 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

### 7.4 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 30 mei 2017 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de

Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft alle domeinen vanuit het vernieuwde waarderingskader beoordeeld. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is, en op sommige indicatoren zelfs een goed. Er zijn geen tekortkomingen geconstateerd.

Onze ambitie is dat het eerstvolgende inspectiebezoek in een 'goed' resulteert.

### 7.5 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning afgenomen in mei 2018. Het aantal deelnemers bedroeg 33 van de 38. (responspercentage: 87%).

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quick scan 17/18 - Opbrengstgericht werken (Rekenen en wiskunde)	3,04
Quick scan 17/18 - klassenmanagement al iman 2018	3,23
Quick scan 17/18 - Handelingsgericht werken in de groep	2,94
Quick scan 17/18 - Handelingsgericht werken op schoolniveau	3,34
Quick scan 17/18 - Afstemming	3,24
Quick scan 17/18 - Aanbod (actief) burgerschap en (sociale) integratie	3,09
Quick scan 17/18 - Kwaliteitszorg (actief) burgerschap en (sociale) integratie	3,01

### 7.6 Meerjarenplanning

In de bijlage de meerjarenplanning die behoort bij het kwaliteitszorgsysteem.

## 8 Aandachtspunten 2017-2021

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Ik durf er iets van te zeggen als anderen een negatieve invloed hebben op mijn welbevinden	hoog
	Ik heb collega's op school die ik reken tot mijn vrienden/vriendinnen	hoog
Actief burgerschap	De school besteedt aandacht aan de bevordering van sociale competenties	hoog
	De school evalueert of de beoogde doelen voor burgerschap en integratie worden gerealiseerd	hoog
	De school draagt zorg voor de kwaliteit van het onderwijs gericht op bevordering van burgerschap en integratie	hoog
Rekenen en wiskunde	De leraren geven de leerlingen eigen verantwoordelijkheid voor hun leerproces	hoog
Ondersteuning en begeleiding	De groepswijzer wordt zorgvuldig geëvalueerd	hoog
	De leraren voeren het groepsplan adequaat uit	hoog
Passend onderwijs	De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	hoog
	Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling	hoog
Opbrengstgericht werken	De leraren geven de leerlingen eigen verantwoordelijkheid voor hun leerproces	hoog
	De groepswijzer wordt zorgvuldig geëvalueerd	hoog
	De leraren voeren het groepsplan adequaat uit	hoog

## 9 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 24EJ  
**Naam:** Islamitische Basisschool Al Iman  
**Adres:** Harderwijkoever 3  
**Postcode:** 1324 HA  
**Plaats:** Almere

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2017 tot 2021** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 24EJ  
**Naam:** Islamitische Basisschool Al Iman  
**Adres:** Harderwijkoever 3  
**Postcode:** 1324 HA  
**Plaats:** Almere

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2017 tot 2021** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_