

# Schoolplan 2023-2027

## **OBS de Albatros** ALMERE



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2 Strategisch beleid</b>	<b>3</b>
<b>3 Schoolbeschrijving</b>	<b>4</b>
<b>4 Sterkte-zwakteanalyse</b>	<b>8</b>
<b>5 Risico's</b>	<b>8</b>
<b>6 De missie van de school</b>	<b>9</b>
<b>7 Onze parels</b>	<b>10</b>
<b>8 Onze grote verbeterdoelen</b>	<b>11</b>
<b>9 Onze visie op lesgeven</b>	<b>11</b>
<b>10 Onze visie op identiteit</b>	<b>11</b>
<b>11 Onderwijskundig beleid</b>	<b>12</b>
<b>12 Personeelsbeleid</b>	<b>16</b>
<b>13 Organisatiebeleid</b>	<b>19</b>
<b>14 Financieel beleid</b>	<b>22</b>
<b>15 Kwaliteitsbeleid</b>	<b>23</b>
<b>16 Basiskwaliteit</b>	<b>25</b>
<b>17 Stelselkwaliteit</b>	<b>27</b>
<b>18 Onze eigen kwaliteitsaspecten</b>	<b>28</b>
<b>19 Onze prestatie-indicatoren</b>	<b>28</b>
<b>20 Actiepunten 2023-2027</b>	<b>29</b>
<b>21 Meerjarenplanning 2023-2024</b>	<b>31</b>
<b>22 Meerjarenplanning 2024-2025</b>	<b>32</b>
<b>23 Meerjarenplanning 2025-2026</b>	<b>33</b>
<b>24 Meerjarenplanning 2026-2027</b>	<b>34</b>
<b>25 Bijlagen 2023-2027</b>	<b>35</b>
<b>26 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>36</b>
<b>27 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>37</b>

# 1 Inleiding

## Voorwoord

In de missie van de Almeerse Scholen Groep (ASG) - Samen kleur geven aan goed onderwijs - verwoorden we waar we voor staan. ASG wil een diverse, inclusieve en openbare gemeenschap zijn waar leerlingen, medewerkers en partners in de regio met elkaar verbonden zijn. Wij willen een veilige leeromgeving bieden met passende begeleiding voor ieder kind. Wij zijn een leergemeenschap waar iedereen vanuit gelijkwaardigheid bijdraagt, onderdeel uitmaakt van het geheel en dat ook zo ervaart. We zijn innovatief, we leren van elkaar en ontwikkelen met elkaar.

Binnen deze missie hebben onze scholen de ruimte om op eigen wijze invulling te geven aan hun onderwijsproefiel en onderwijsconcept. Het is de opdracht van ASG om jonge mensen op de samenleving voor te bereiden. Onze visie is dat ons primair en voortgezet onderwijs zich moet blijven vernieuwen en verbeteren om leerlingen goed voor te bereiden op hun toekomst.

In onze Koers 26 leggen we uit hoe we 'Samen bouwen aan het onderwijs van morgen'. Koers 26 is gebouwd op drie fundamenten Leiderschap, Innovatie en Duurzaamheid. Deze fundamenten helpen ons om onze centrale ambities waar te maken.

Groeien door verbinden  
Ontwikkelen voor nu en de toekomst  
Flexibel organiseren en vormgeven van onderwijs.

Voor u ligt het schoolplan van de Albatros. Hierin kunt u lezen wat het team van de school zich heeft voorgenomen om in de komende jaren te ontwikkelen. Het schoolplan vloeit voort uit Koers 26. Met ons motto "Je vleugels uitslaan en de wereld ontdekken" wil het team van de Albatros aansluiten op Koers 26 en vorm geven aan goed onderwijs voor onze leerlingen.

## Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

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

De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2023-2027 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

# 2 Strategisch beleid

## *Koers 26 – missie, visie, kernwaarden*

De scholen van ASG bieden kwalitatief en eigentijds onderwijs, innovatief en inspirerend. We anticiperen op wat de toekomst van jongeren en het onderwijs vraagt. De combinatie van primair en voortgezet onderwijs geeft ons hierbij een enorme potentie. Wij bereiden jonge mensen voor op hun toekomst: met aandacht voor brede ontwikkeling en vaardigheden. Zo kunnen zij de samenleving duurzaam en dynamisch vormgeven.

Onze missie is dan ook Samen Kleur geven aan Goed Onderwijs.

**Samen** Samen bieden wij goed onderwijs, omdat we al onze kennis, ervaring en ideeën met elkaar delen.

**Kleur geven** Als ASG weerspiegelen we de diversiteit van de stad Almere. Daar zijn we trots op.

**Goed onderwijs** Iedere leerling leert zichzelf ontwikkelen en kan het diploma halen dat bij zijn talenten past.

In onze kernwaarden is zichtbaar hoe wij uiting geven aan onze missie en visie. Zij vormen de basis waar wij als

organisatie voor staan en zijn inspiratiebron voor alles wat we doen. Ze maken duidelijk wat wij belangrijk vinden in het kijken naar leerlingen, onszelf en de wereld om ons heen.

- Gezien worden
- Open
- Vooruitstrevend
- Ambitieuw

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

#### *Koers 26 – fundamenten*

We bouwen Koers 26 op drie fundamenten: Leiderschap, Innovatie, en Duurzaamheid. Onze fundamenten zijn voorwaardelijk en geven richting aan ons handelen. Samen vormen ze een kompas dat ons in beweging brengt, een antwoord geeft op onze context en ons helpt om de ambities uit te voeren

#### *Koers 26 - Ambities*

In Koers 26 hebben we drie ambities gedefinieerd die centraal staan. Met deze ambities doen we beloften aan onze medewerkers, leerlingen, ouders en partners.

- Groeien door verbinden

Door leerlingen, medewerkers en scholen actief te verbinden en met elkaar te laten samenwerken, zorgen we voor meer begrip voor elkaars verschillen, leren we met deze verschillen om te gaan en voelt een ieder zich capabel zijn eigen aandeel te leveren. De nauwere samenwerking tussen PO en VO maakt een doorlopende ontwikkeling van leerlingen mogelijk.

- Ontwikkelen voor nu en de toekomst

We willen flexibel en adaptief zijn, zodat ons onderwijs aansluit op de belevingswereld van leerlingen, de behoeften van vervolgopleidingen en de arbeidsmarkt. Daarbij houden we rekening met de vaardigheden die jongeren nu en in de toekomst nodig hebben om als volwaardig burger te kunnen functioneren.

- Flexibel organiseren en vormgeven van onderwijs

Door het onderwijs flexibel te organiseren bieden we innovatief en toekomstbestendig onderwijs dat aansluit bij de wereld van onze leerlingen. Deze manier van organiseren is tevens de manier waarop wij omgaan met het lerarentekort.

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

### 3 Schoolbeschrijving

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Almeerse Scholen Groep
Algemeen directeur:	Herbert Griffioen
Adres + nr.:	Randstad 20-31 1314 BC Almere
Postcode + plaats:	Postbus 60276 1320 AH Almere
Telefoonnummer:	036-5406363
E-mail adres:	bestuurssecretariaat@asg.nl
Website adres:	www.asg.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	OBS de Albatros
Directeur:	Marieke Wateler
Adres + nr.:	Edelhertweg 85
Postcode + plaats:	1338 EB Almere
Telefoonnummer:	036-5328971
E-mail adres:	directie@albatros.asg.nl
Website adres:	www.albatros.asg.nl

De kenmerken van de leerlingenpopulatie zijn onlosmakelijk verbonden met de wijze waarop we ons onderwijs inrichten, de accenten die we moeten leggen. We brengen de kenmerken op schoolniveau in kaart zodat we ons onderwijs zo goed mogelijk kunnen inrichten op de vragen die de leerlingenpopulatie stelt.

Onze schooldoelen zijn passend bij de leerlingpopulatie. We streven ernaar dat zoveel mogelijk leerlingen minimaal 1F beheersen voordat zij de overstap naar het voortgezet onderwijs maken. Passend bij de visie van ASG is onze schoolambitie het landelijk gemiddelde van vergelijkbare scholen.

De schoolweging van onze school is: 33,6

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	33,09	33-34	6,49	<b>33,59</b> 19/20 - 21/22	<b>33-34</b> 19/20 - 21/22
2021 / 2022	33,09	33-34	6,49		
2020 / 2021	33,9	33-34	6,28		

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

## Onze school

Basisschool De Albatros staat in de Faunabuurt. Ruim 300 kinderen uit deze en omliggende buurten, bezoeken met plezier onze school en behalen er goede resultaten. Het schoolgebouw van De Albatros doet haar naam eer aan. Als we de school vanuit vogelvlucht bekijken, is duidelijk dat er zich twee enorme vleugels uitstrekken vanuit het hart van de school. In de beide vleugels bevinden zich de lokalen, inclusief ruime hallen waar kinderen prettig kunnen werken. In het hart van de school is een grote multifunctionele ruimte. Daar bevindt zich o.a. een prachtig toneel met de uitstraling van een theater. Op de tweede verdieping bevinden zich de gymzalen en aan de achterzijde van de school hebben we een fraai speelterrein voorzien van diverse speeltoestellen. Sinds het voorjaar van 2019 zijn we in het bezit van een Tiny Forest, het zogenaamde Albabos. In dit bos bevindt zich ook een buitenlokaal. De buitenlessen sluiten aan bij onze 'Gezonde School'.

## Onze leerlingen

Onze school wordt op dit moment bezocht door 320 leerlingen. In de loop van het schooljaar komen hier nog kinderen bij. Het gaat dan met name om nieuwe 4 jarigen die instromen en kinderen die eerst het Taalcentrum hebben bezocht. De Albatros is een buurtschool. De meeste kinderen komen uit de Faunabuurt (50%), Bloemenbuurt (20%) en de Landgoederenbuurt (20%). Daarnaast komen enkele leerlingen uit de Seizoenenbuurt, Regenboogbuurt en Tussen de Vaarten.

In de Faunabuurt is het percentage personen met een niet westerse migratieachtergrond 28%. De leerlingen die onze school bezoeken vormen een afspiegeling van de wijk en kinderen bij ons op school hebben verschillende culturele achtergronden, waarbij een stijgend aantal leerlingen met een Indiase achtergrond opvalt. Ongeveer 1/3 deel van onze leerlingen heeft een NT2 achtergrond en wordt meertalig opgevoed. Een deel van onze leerlingen komt daarnaast uit een taalarm milieu. Bij de instroom constateren we een lager taalniveau dan een aantal

jaar geleden.

In de wijk staan grotendeels eengezinswoningen waarvan ruim 70% een koopwoning betreft.

We zien verder dat er bij leerlingen sprake is van multiproblematiek, waardoor kinderen extra ondersteuning nodig hebben.

- Scheiding van ouders (1/5 deel van onze leerlingen)
- Samengestelde gezinnen
- Eén ouder gezinnen
- Financiële zorgen
- Opvoedkundig gerelateerde problematiek
- Gedrag

We zien leerlingen die geregeld een vermoeide indruk maken en daardoor niet optimaal gericht zijn op leren. Dit speelt met name in de onderbouw. We werken daarom volgens een vaste werkwijze met het EDI model als onderlegger. Structuur en regelmaat ondersteunt het leerproces. Daarnaast werken we met de 7 gewoontes van Covey. The Leader in Me is een aanpak waarbij we zowel leerlingen als leerkrachten aanleren om vanuit eigenaarschap verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen gedrag en dagen elkaar uit om een actieve bijdrage te leveren aan het leren. Hierbij zetten naast cognitieve vaardigheden ook in op gedrag en zetten we bewust in op het aanleren van vaardigheden om tot gewenst gedrag te komen.

### **Onze ouders**

De betrokkenheid van ouders bij het onderwijs van hun kind is wisselend. Een klein deel ouders is zichtbaar aanwezig in de school en levert regelmatig een actieve bijdrage wanneer hierom wordt gevraagd. Daarnaast is er een groot aantal ouders waarvoor het niet altijd mogelijk is om bij te dragen aan activiteiten op school en om thuis te oefenen met hun kind(eren).

- Om de **ouderbetrokkenheid** te vergroten organiseren we inloopmomenten waarbij ouders worden uitgenodigd om een kijkje te nemen in de klas van hun kind. Ook heeft elke groep klassenouders die meehelpt bij diverse activiteiten. Er is ook een fanatiek groepje ouders dat zich bezig houdt met schoolbrede activiteiten, zoals bv het versieren van de school bij feesten en vieringen.
- We maken gebruik van de bieb op school in samenwerking met de Bibliotheek. De uitgifte van de boeken wordt door een vaste groep ouders dagelijks in de ochtend begeleid.
- Er is een vaste vrijwilliger met een onderwijsachtergrond die dagelijks met groepjes kinderen leest. Het gaat hierbij om Ralfi-lezen waarbij teksten worden gebruikt van de methode Nieuwsbegrip.
- Er is geen ouderraad op De Albatros, maar wel een vast contactpersoon vanuit school die zich bezighoudt met het organiseren en/of coördineren van extra (buitenschoolse) activiteiten. Deze collega onderhoudt contacten met de klassenouders.
- Er is een Medezeggenschapsraad die bestaat uit 3 ouders en 3 teamleden. Zij volgen een jaarplan en vergaderen op structurele basis.

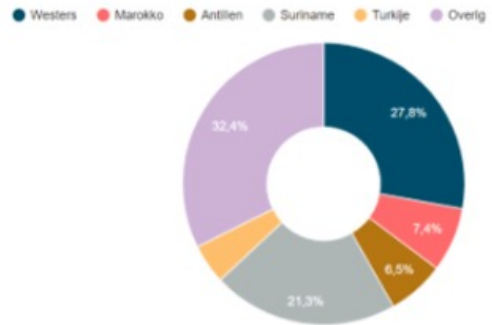
### **Communicatie**

- We maken gebruik van Schoudercom, een digitaal schoolportaal waarmee we met ouders communiceren. Hierin wordt wekelijks een nieuwsbrief namens school geplaatst en kunnen berichten naar ouders worden verstuurd. Ook bestaat de mogelijkheid om een blog bij te houden waardoor ouders zien wat er in de klas wordt georganiseerd. Ouders wordt gevraagd om absenties en berichten via SchouderCom aan de leerkracht te versturen (i.v.m. een overname zullen we eind 2022-2023 overstappen op Social Schools)
- Drie keer per jaar zijn er oudergesprekken. Alle ouders worden aan het begin van het jaar uitgenodigd voor een startgesprek (bij nieuwe 4 jarigen is dit na 3 weken op school). Daarnaast zijn er rapportgesprekken halverwege en aan het einde van het jaar waarbij alle ouders worden verwacht. Daarnaast kunnen er op verzoek indien nodig nog extra gesprekken worden ingepland.

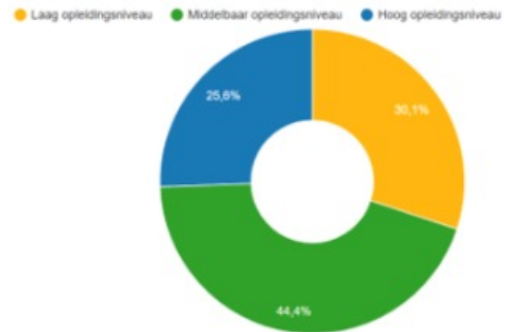
Gesprekken met ouders worden soms in het Engels gevoerd. Intern voeren we het gesprek welke keuzes we hierin willen maken, we merken dat bij gesprekken in het Engels de nuance en betekenis van vaktaal soms verdwijnt. Ook zien we dat er soms een oudere broer of zus wordt ingezet om te vertalen. In sommige situaties kiezen we ervoor om een tolk (telefonisch) in te schakelen.

Kijkend naar de kerncijfers van de Faunabuurt (bron: <https://allecijfers.nl/wijk/faunabuurt-almere/>) is te zien dat in 2022:

- 60% van de inwoners autochtoon is; 28,2% een niet-westerse en 11,2% een westerse migratie achtergrond heeft. Deze migratie achtergrond van de Faunabuurt is onderverdeeld in bijgevoegde cirkelgrafiek.



- Qua opleidingsniveau 30,1% een laag opleidingsniveau genoten heeft, 44,4% middelbaar en 25,6% hoog is opgeleid.



Deze cijfers passen bij ons beeld op school.

## De omgeving

We zijn een buurtschool en dragen dit uit. Ons plein is openbaar en de buurt maakt ook na schooltijd gebruik van het schoolplein en ons Albatros. We organiseren jaarlijks een midzomerbuurtefeest met een thema waarbij leerlingen, ouders en buurtbewoners welkom zijn en meehelpen met de organisatie. Dit versterkt de buurtfunctie en betrokkenheid in de wijk.

We werken intensief samen met Passend Onderwijs. Enerzijds om de positie en de samenwerking in de wijk te versterken, anderzijds gericht op hulpvragen m.b.t. leerlingen en groepen op school. Er zijn vaste contactpersonen aan onze school gekoppeld vanuit verschillende disciplines en expertises. Zo kan er door een orthopedagoog onderzoek worden verricht en is er een gedragsexpert die zich o.a. met groepsdynamieken in de groep bezighoudt. De Intern Begeleiders hebben op regelmatige basis overleg met Passend Onderwijs. De Albatros is ingedeeld in de Sociale Kaart Buiten 1 en er is op regelmatige basis samenwerkingsgericht overleg tussen de betrokken partijen.

We werken nauw samen met externe partners die daadwerkelijk ondersteuning aan IIn. bieden. Daarnaast willen we een afspiegeling zijn van de maatschappij door een betekenisvolle werkplek te creëren voor mensen die wat meer afstand hebben tot de arbeidsmarkt of na hun pensioen expertise met ons willen delen. Dit zorgt voor een win-win situatie.

Op cognitief en sociaal emotioneel gebied zijn dit:

- JAde (lezen/dyslexie)
- Bijzonder Jij (hardnekkige problematiek)
- onze vaste vrijwilliger (Ralfi/extra lezen)
- Lexis dyslexie
- Praatmaat (logopedie)
- Intraverte (sociaal emotioneel)
- PRET (meer-/hoogbegaafden)

Door de coronapandemie zien we dat er achterstanden en vertragingen zijn ontstaan. De beschikbare NPO gelden zijn o.a. ingezet om extra ondersteuning aan leerlingen te bieden door de inzet van onderwijsassistenten en externe partijen. Daarnaast hebben we ervoor gekozen om een extra kleutergroep te vormen waardoor we kleinere klassen in de onderbouw konden samenstellen met meer aandacht voor de onderwijsbehoeften van de leerling.

We werken nauw samen met Flexikids, een organisatie voor buitenschoolse opvang. Zij huren een lokaal in ons

gebouw en verzorgen voor- en naschoolse opvang voor kinderen van de Albatros. Daarnaast verzorgt Flexikids de TSO bij ons op school. Met een vaste groep medewerkers maken er dagelijks zo'n 80-100 leerlingen gebruik van de overblijf.

## 4 Sterkte-zwakteanalyse

Ons team kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN TEAM	ZWAKKE KANTEN TEAM
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je wordt gehoord. Er wordt geluisterd.</li> <li>• Team is stabiel, er zijn weinig wisselingen.</li> <li>• Team is content met directeur.</li> <li>• Het team is behulpzaam.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De verbinding (communicatie, samenhang, eilandjes, conflict vermijdend) tussen onderbouw en bovenbouw.</li> <li>• Flexibiliteit (vleugel vast, vasthouden aan het oude, het is snel te veel).</li> </ul>

KANSEN	BEDREIGINGEN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenwerking onder -/bovenbouw.</li> <li>• verbetering onderwijs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• leraren te kort</li> </ul>

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaste directeur</li> <li>• LIM</li> <li>• Midzomerbuurfeest</li> <li>• rustige en prettige werksfeer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het gebouw, onderhoud, leefklimaat en een verouderd schoolplein.</li> <li>• Schoonmaak</li> </ul>
KANSEN	BEDREIGINGEN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• LIM voortzetten.</li> <li>• Uitdagend schoolplein.</li> <li>• Een doorgaande lijn voor diverse vakken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leraren te kort.</li> <li>• Onderwijsassistenten voor de groep.</li> <li>• Instroom van steeds meer NT2 leerlingen.</li> <li>• Minder ouderhulp. Ouders zijn minder betrokken.</li> </ul>

### Bijlagen

1. sterkte zwakte analyse team

## 5 Risico's

We hebben hoge ambities, we staan voor onze opdracht om goed en toekomstbestendig onderwijs in te richten voor al onze leerlingen. We streven naar gelijke kansen voor iedereen in een omgeving waarin iedereen zich gezien en geaccepteerd weet.

Tegelijkertijd zien we in de huidige context van de wereld, Nederland en Almere een aantal aspecten die van invloed zijn op het realiseren van onze ambities.

### Personeelsschaarste



De vijf maatregelen uit het Noodplan Lerarentekort Almere voor het primair onderwijs geven tot 2024 verlichting, maar duidelijk is dat we hiermee het lerarentekort niet gaan oplossen. Het tekort aan directeuren en overig personeel vraagt om onze aandacht. Ook na 2024 zijn creatieve en innovatieve oplossingen nodig om duurzaam en kwalitatief goed onderwijs te kunnen blijven verzorgen, zowel in het primair als in het voortgezet onderwijs.

### **Teruglopende resultaten**

De resultaten van leerlingen in het Nederlandse onderwijs lopen terug. Taalbeheersing, rekenvaardigheden en sociaal-emotionele ontwikkeling staan onder druk. Het is van wezenlijk belang dat wij hier een sterke focus op leggen in ons onderwijs. Taal, rekenen en sociaal-emotionele vaardigheden vormen de sleutel tot ontwikkeling en zijn een voorwaarde om de toekomstmogelijkheden van onze leerlingen te vergroten.

### **Hoge verwachtingen**

Ouders en maatschappij hebben hoge verwachtingen van de scholen. Dit geeft een toenemende druk op leraren en leerlingen. We willen dat al onze leerlingen dezelfde kansen krijgen, ook de leerlingen waar thuis minder financiële middelen beschikbaar zijn of die tijdens de coronaperiode een leerachterstand hebben opgelopen. Het mentaal welbevinden van leerlingen en ook de balans tussen werk en privé voor medewerkers vragen onze voortdurende aandacht.

Deze risico's zijn ook van invloed op wat we willen en kunnen bereiken op onze school.

Op De Albatros zien we een verandering in leerling populatie. Er stromen meer kinderen in met een NT2 achtergrond en dit vraagt om een aanpassing in ons taalaanbod. Op dit moment hebben we ideeën en wordt er gewerkt aan een taalbeleidsplan. De uitdaging zit 'm in het daadwerkelijk omzetten van plannen in schoolbrede activiteiten en aanpak .

## **6 De missie van de school**

De Albatros is een school met een goed pedagogisch klimaat. Ieder kind mag er zijn en moet voelen dat het serieus genomen wordt. Dat betekent dat we veel aandacht besteden aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van het kind. Ieder kind heeft zijn/haar talenten. Wij dagen de kinderen uit om te ontdekken welke mogelijkheden ze hebben. We bieden daarom een uitdagende leeromgeving waarbinnen kinderen veelvuldig positieve respons krijgen van de leerkrachten. We vinden het belangrijk dat het zelfvertrouwen groeit, waardoor een kind de vleugels durft uit te slaan. Pas dan kun je je pas optimaal ontwikkelen.

**Onze missie** is om bij te dragen aan de totaalontplooiing van jonge mensen tot sociale, zelfstandige, betrokken deelnemers aan een toekomstige samenleving.

Het is fijn als je elkaar gemakkelijk en snel kunt begrijpen. Daarom hebben we op De Albatros gekozen om te werken met de 7 gewoontes van "The Leader in Me" (Stephen Covey) om op een prettige wijze met elkaar om te gaan en te werken. Daarvoor moet je beginnen met jezelf. Als je goed weet wat je wilt en elkaar begrijpt, is het prettig samenwerken. Dat geldt uiteraard voor ons team en voor de leerling.

Binnen het lesprogramma besteden we aandacht én verwijzen we naar de gewoontes. Zo weten we binnen De Albatros wat we van elkaar kunnen en mogen verwachten. De Albatros is een school waar we op een fijne en respectvolle manier met elkaar omgaan!

Bij de 7 gewoontes werk je eerst aan je eigen keuzes, verantwoordelijkheden en doelgerichtheid en pas dan kijk je hoe je met anderen dingen voor elkaar kunt krijgen. Leerlingen die leren en werken volgens de 7 gewoontes;

- voelen zich in staat hun (school)leven zelf vorm te geven
- denken meer na over de keuzes in hun leven en studie
- nemen meer initiatief en verantwoordelijkheid op school
- stellen realistische doelen en verbinden zich hieraan
- kunnen belangrijke zaken scheiden van onbelangrijke
- kunnen luisteren en hun oordeel uitstellen
- herkennen in samenwerking elkaars talenten en zetten deze in.

**Onze visie hebben we vertaald naar een belofte aan de leerling:**

*Op De Albatros leer ik om vertrouwen in mezelf en de ander te hebben, waardoor ik stappen durf te zetten om mezelf verder te ontwikkelen. Door naar elkaar te luisteren leer ik om respect te hebben voor een ander en kan ik*

samenwerken om het doel te bereiken. Ik neem verantwoordelijkheid voor mijn eigen gedrag en ontwikkeling.

### Onze slogan

Je vleugels uitslaan en de wereld ontdekken

### Onze kernwaarden:



#### Pro actief

Gewoonte 1: Wees pro actief. Je maakt je eigen keuzes.



#### Doelgericht

Gewoonte 2: Begin met het einddoel voor ogen.



#### Focus

Gewoonte 3: Belangrijke zaken eerst.



#### Win-Win

Gewoonte 4: Denk win-win. Zoek naar een voordeel voor iedereen.



#### Begrip

Gewoonte 5: Eerst begrijpen, dan begrepen worden.



#### Samen

Gewoonte 6: Creëer synergie.



#### Welbevinden

Gewoonte 7: Houd de zaag scherp.

## 7 Onze parels

Parel	Standaard
Werken vanuit de 7 gewoontes	
De fijne en rustige (werk)sfeer	
Het Albabos	
Het Midzomerbuurtfeest	

## 8 Onze grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de onderstaande grote verbeterdoelen vastgesteld. Ze vormen de focus voor ons handelen in de periode 2023-2027.

- \* Ons pedagogisch handelen is gebaseerd op "The Leader in Me" en medewerkers en leerlingen spreken de taal van de 7 gewoontes. Hierdoor zijn we allemaal in staat om leiderschap te tonen en bewuste keuzes te maken.
- \* Elke leerling ervaart dat er door de leerkracht gedifferentieerd wordt in aanpak en aanbod. Hiervoor werken we met 3 instructie- en verwerkingsniveaus.
- \* Iedereen werkt zichtbaar planmatig aan de kwaliteitszorg volgens een vaste cyclus en structuur met gebruik van Leerling in Beeld, Esis en analyses.

Speerpunten	
1.	Ons pedagogisch handelen is gebaseerd op "The Leader in Me" en leerkrachten en leerlingen spreken de taal van de 7 gewoontes. Hierdoor zijn we allemaal in staat om leiderschap te tonen en bewuste keuzes te maken.
2.	Elke leerling ervaart dat er door de leerkracht gedifferentieerd wordt in aanpak en aanbod. Hiervoor werken we met een instructiemodel waarmee we aansluiten op de diverse onderwijsbehoeften in de groep en hebben we hoge verwachtingen van elke leerling.
3.	Iedereen werkt zichtbaar planmatig aan de kwaliteitszorg volgens een vaste cyclus en structuur met gebruik van Leerling in Beeld, Esis en analyses.

## 9 Onze 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
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen verwerken de lesstof op verschillende manieren. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Voor kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur opgezet. De leerlingen komen pas tot leren als ze zich veilig voelen. De Albatros zet de komende periode in op het versterken van ons didactisch handelen door in aanpak en aanbod nog beter aan te sluiten op de ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen.

Het Albatros is een onderdeel van ons schoolplein. We willen leerlingen eigenaar maken van hun leefomgeving. Dit past bij ons als Gezonde groene school.

We vinden het belangrijk dat leerlingen gezond eten en bewegend (buiten) kunnen leren in een rijke en uitdagende omgeving. Hiervoor wordt o.a. het schoolplein gefaseerd aangepakt.

## 10 Onze visie op identiteit

ASG het schoolbestuur van openbare scholen in Almere, zowel in het primair als in voortgezet onderwijs. Vanuit deze openbare identiteit heten wij iedereen welkom op onze scholen. De school is een mini-maatschappij en daarmee een spil in onze samenleving. In deze gemeenschap ontmoeten verschillende culturen, behoeften, achtergronden en opvattingen elkaar. We waarderen deze diversiteit en zien we haar als een kracht. Deze rijkdom aan verschillen biedt

tal van aanleidingen om onze leerlingen, in een veilige omgeving, de complexiteit van het leven te laten ervaren, de dialoog aan te gaan en ze te leren verdraagzaam te zijn, kloven te dichten en samen te leven. Dát vinden wij de kracht van openbaar onderwijs.

## 11 Onderwijskundig beleid

ASG staat voor verscheidenheid, voor mensen met verschillende culturen, religies en achtergronden. Vanuit onze visie willen we onze leerlingen goed voorbereiden op hun toekomst, waarbij ze hun plek in de samenleving kunnen pakken. We vinden het van belang dat leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen en andersdenkenden, maar ook naar anderen omzien. Op onze scholen is hoe we tegen de wereld aankijken, het startpunt van burgerschap.

In onze school leren wij de leerlingen goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Om effectief gestalte te geven aan burgerschapsonderwijs vinden wij het noodzakelijk om de 'omgeving' van de school in kaart te brengen. Immers, goed burgerschapsonderwijs sluit aan bij de leefwereld van de leerlingen, hun interesses, hun problemen en bij de risico's die hiermee gepaard gaan.

Vanuit onze missie, visie, kernwaarden en maatschappelijke context, hebben we de hoofddoelen voor burgerschapsonderwijs vastgesteld.

- **Kwalificatie en Burgerschap:** onze leerlingen ontwikkelen sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn om deel te kunnen nemen aan democratische Nederlandse samenleving.
- **Socialisatie en Burgerschap:** we moeten onze leerlingen inwijden in een democratische cultuur en ze stimuleren tot een vreedzame en humane houding ten opzichte van anderen en de 'omgeving', de wereld om hen heen.
- **Persoonsvorming en Burgerschap:** het is belangrijk om te reflecteren op de eigen identiteit, om betekenis te geven aan de wereld om je heen en de eigen rol daarin. En daarnaast: het is belangrijk om te bepalen hoe je je tot de ander en de wereld om je heen wilt verhouden.

Passend bij de populatie en omgevingsfactoren van de school, leggen we bepaalde accenten op burgerschapsvorming. Deze accenten zijn terug te vinden in ons beleid rondom burgerschap. Deze is toegevoegd als bijlage.

Onze onderwijsopdracht is breed: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Daartoe bieden we een aanbod, gericht op het leren en ontwikkelen van leerlingen.

Op alle scholen van de ASG ontwikkelen wij onderwijs, passend bij de leerlingpopulatie en passend bij de belevingswereld van onze leerlingen. Het leerstofaanbod is dekkend voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen en heeft een doorgaande lijn over de leerjaren.

*Geef hier de schoolspecifieke beschrijving. Maak hierbij de verbinding met Koers 26*

Op De Albatros werken we elke dag opnieuw aan goed onderwijs voor elk kind. Hierbij hebben we onze focus op de kernvakken en het welbevinden van onze leerlingen en medewerkers. We onderscheiden ons door te werken vanuit de 7 gewoontes en deze aanpak steeds verder uit te bouwen in ons onderwijs. Door structureel vanuit deze aanpak te werken leren we onze leerlingen om zich in verbinding met anderen te ontwikkelen tot sociaal, zelfstandige en betrokken wereldburgers.

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de schoolgids (zie bijlage). Voor taalonderwijs gebruiken we de methodes Veilig Leren Lezen (groep 3), Staal (groep 4-8) en Nieuwsbegrip (4-8); bij het Rekenonderwijs gebruiken we Wereld in getallen (groep 3-8). In de kleuterbouw werken we aan de kerndoelen uit Inzichtelijk m.b.v. Onderbouwd en Met Sprongen Vooruit. Voor de overige vakken: zie de schoolgids.

Onderdeel van de ASG visie op taal is een nauwere samenwerking tussen het PO en VO die bijdraagt aan een doorlopend leerproces met doorlopende leerlijnen op het gebied van taalontwikkeling.

Taalniveau is een sterke voorspeller van de schoolloopbaan. Prestaties van onze leerlingen op taal blijven achter bij wat verwacht mag worden op basis van landelijke gemiddelde scores. Leerlingen van onze scholen hebben een hoger risico op achterstanden. We brengen de taalachterstanden in kaart en interveniëren om deze achterstanden aan te pakken.

De scholen van ASG streven naar het landelijk gemiddelde van het Nederlands taalniveau voor al onze leerlingen en leggen daartoe een extra accent op de basisvaardigheden taal.

Schoolspecifieke deel:

Voor het versterken van de taalvaardigheid draait onze school mee in het NT2 maatjesproject, een initiatief van het samenwerkingsverband Passend Onderwijs en ASG. Dit project bestaat uit een 3 jarig traject van opleiden en het opzetten van een taalbeleidsplan door een leerkracht van school. Doel is om qua taal- en woordenschat aanbod nog beter aan te sluiten bij onze leerlingpopulatie.

Daarnaast is er een werkgroep taal die zich bezighoudt met het implementeren van een nieuwe taalmethode en hebben we de beschikking over een vaste vrijwilliger (oud-leerkracht) die zich dagelijks bezighoudt met interventies rondom het lezen, o.a. door RALFI lezen met kleine groepjes kinderen. Voor het begeleiden van kinderen met (mogelijk) dyslexie werken we samen met een externe partner.

Een voldoende mate van gecijferdheid is een belangrijke voorwaarde om te kunnen deelnemen aan de maatschappij, die steeds data-intensiever wordt. Het is belangrijk dat leerlingen de basisvaardigheden op het gebied van rekenen ontwikkelen.

We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. De scholen van ASG werken opbrengstgericht om zo de rekenprestaties te verbeteren en kansengelijkheid te bevorderen. Het fundamentele niveau (1F-niveau) is de basis die zo veel mogelijk leerlingen moeten beheersen. We streven naar het landelijk gemiddelde van referentieniveau 1S/2F van scholen met eenzelfde leerling populatie.

Om ons rekenonderwijs te versterken werken we met een actuele rekenmethode (WIG), digitaal vanaf groep 5. We hebben geïnvesteerd in het opleiden van een leerkracht tot rekencoördinator. De rekencoördinator stelt een rekenprotocol op en coördineert de uitvoering, initieert verbeteringen en zal samen met IB inzoomen op de analyses en voorstellen voor verbeteraanpakken doen. Daarnaast kan de rekencoördinator als vraagbaak voor collega's dienen en een rol spelen in de begeleiding van leerlingen met een eigen leerlijn op rekenen.

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 het vorige schoolplan hebben we als groot ontwikkeldoel gewerkt aan een opzet voor wereldoriëntatie i.c.m. kunst en cultuur waarbij we nauw samenwerken met partners. Dit heeft geleid tot de keuze voor de methode Faqta vanaf groep 5 t/m 8 en afspraken rondom groepsdoorbroken werken. Schoolbreed is er een samenwerking met de externe partner Collage.

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

Elke groep verzorgt één keer per jaar een optreden voor ouders en andere leerlingen. Dit wordt het Gevleugeld Podium genoemd. Daarnaast organiseren we voor elke groep een aantal workshops passend bij de thema's in de klas met oog voor een opbouw en doorgaande lijn binnen de school. Hiervoor werken we nauw samen met externe partners.

ASG staat voor goed bewegingsonderwijs en is trots op de wijze waarop we hier invulling aan geven.

De vakgroep bewegingsonderwijs heeft haar visie als volgt geformuleerd:

Door kwalitatief bewegingsonderwijs leerlingen succes ervaringen laten beleven, beter leren bewegen en voorbereiden op een sportieve gezonde toekomst.

De vakgroep draagt er zorg voor dat aan de voorwaarden wordt voldaan om die visie te vertalen naar de praktijk. Zo bestaat de vakgroep uit gekwalificeerde en kwalitatief goede vakleerkrachten. Daarnaast werkt de vakgroep op basis van 12 beweeg leerlijnen en 6 sociale leerlijnen, om zodoende te kunnen voldoen aan de kerndoelen van het bewegingsonderwijs. De vakleerkrachten volgen de ontwikkeling van de leerlingen nauwgezet met het digitale

leerlingvolgsysteem Volg Mij en maken zij gebruik van Plan Mij, zodat de lessen planmatig en op maat aangeboden kunnen worden.

De vakleerkracht op De Albatros geeft les vanaf groep 3 t/m 8. Voor de groepen 1/2 worden de lessen klaargezet met een digitale uitleg. De leerlingen ontvangen twee keer per jaar een bewegingsrapport.

Om ervoor te zorgen dat we de kwaliteit kunnen behouden en uitbouwen, investeert ASG in scholing en intervisie binnen de vakgroep. Vakleerkrachten hebben tijd binnen hun aanstelling om planmatig aan de verdere ontwikkeling van het bewegingsonderwijs te werken en om de kwaliteit te borgen.

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.

In onze school integreren we techniek in de methode Faqta en zetten we de techniektorens in. Hierbij maken we deels gebruik van de ondersteuning van ouders.

### **Waarom digitale geletterdheid?**

In de samenleving wordt de kloof tussen digitaal geletterden en digitaal ongeletterden steeds groter. Daarom wordt het voor scholen, dus ook voor ons als ASG, verplicht om digitale geletterdheid op te nemen in ons onderwijsaanbod. In 2025 zullen er concrete kerndoelen komen. De kerndoelen digitale geletterdheid zijn straks verdeeld over de vier domeinen: praktische ICT-vaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en digitale informativaardigheden. Als team starten we hierbij niet bij nul: wij doen al goede dingen op dit gebied. ASG wil de komende periode gebruiken om dit, en ook waar nog verbetermogelijkheden zijn, in kaart te brengen.

### **Digitaal geletterde leerlingen en digitaal geletterde leraren**

Leerlingen zijn digitaal geletterd als ze bewust, kritisch, verantwoordelijk en creatief overweg kunnen met technologie en dit kunnen inzetten voor het leren, het werken en het leven. Ook leraren moeten de vaardigheden hebben om de kansen van technologie te benutten voor het leren en het onderwijs en de vaardigheden hebben om de digitale geletterdheid bij hun leerlingen te ontwikkelen.

### **Professionalisering digitale geletterdheid**

De ASG wil de periode tot aan 2025 benutten om als team met elkaar te leren en te ontdekken:

- wat wordt verstaan onder digitale geletterdheid?
- wat is het belang van digitale geletterdheid en hoe willen we dat vormgeven (visie)?
- wat doen we nu al aan de ontwikkeling van digitale geletterdheid van onze leerlingen en waar doen we dat?
- wat zouden we eventueel nog meer willen doen om kinderen nog beter voor te bereiden op de digitalere wordende maatschappij?
- waar zien we kansen voor integratie met andere vakgebieden?
- waarin willen leerkrachten zich doorontwikkelen op het gebied van digitale geletterdheid en de inzet van ICT voor leren en onderwijs?

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. Het onderwijs van de Engelse taal start in groep 5.

We merken dat het deel van de ouders dat geen Nederlands spreekt groeit. Dit maakt dat communicatie met ouders steeds vaker in het Engels plaatsvindt. Dit vraagt een behoorlijke Engelse spreekvaardigheid van ons team en intern gaan we de komende periode met elkaar in gesprek om te bepalen hoe ver we hier in kunnen en willen gaan.

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 3 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 13.15 uur. 's Middags is er les van 13.15 – 15.15 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.00 uur.

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we voldoende zelfstandig leer-/werktijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. Hierbij houden wij rekening met de kenmerken van de leerling populatie. We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en

een dagplanning ("Het Haarlems model").

Vanuit Koers 26 en het daaruit voortvloeiende kwaliteitsbeleid dragen we zorg voor kwalitatief goed onderwijs. Het verzorgen van goede lessen op onze scholen is het fundament van goede onderwijskwaliteit. In het ASG beleidsdocument 'Pedagogisch en didactisch handelen, Werken aan Kwaliteit' staat beschreven hoe we omgaan met het volgen van het pedagogisch en didactisch handelen binnen onze scholen. Alle PO scholen van ASG werken met een kijkwijzer voor de uitvoering van de lesobservaties. De uitkomsten hiervan worden verwerkt in het digitale systeem DOT, de lesobservatiematrix of het dashboard basiskwaliteit. In de kijkwijzer zijn negen indicatoren opgenomen. De indicatoren zijn gericht op zowel het pedagogisch als didactisch handelen door de leraren en de effecten die zij bereiken bij de leerlingen. Er zijn aangepaste kijkwijzers voor rekenen en begrijpend lezen.

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW) Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. De instructie is wordt gedifferentieerd ingepland via het "Haarlems Model". In de meeste instructies gaat de leerkracht uit van 3 niveaus. De komende periode is ons grote ontwikkeldoel om de afstemming op de onderwijsbehoeften van de leerling verder te versterken. We gaan nog meer differentiëren in onze aanpak en ons aanbod.

ASG heeft haar visie voor Passend Onderwijs vastgesteld in 2020. Met deze visie geven we richting aan de wijze waarop we, in samenwerking met het samenwerkingsverband en onze partners, ons onderwijs zodanig inrichten dat alle leerlingen in Almere succesvol kunnen zijn op school.

In onze visie hebben we vier focusonderwerpen voor het primair onderwijs benoemd:

- Een dekkend en zo mogelijk een thuisnabij aanbod;
- Meer arrangementen, maatwerk en differentiatie in het regulier basisonderwijs binnen de wijk of het stadsdeel;
- Meer tijdelijkheid voor extra ondersteuning. We zoeken naar manieren om de grens tussen regulier, SBO en SO minder hard te maken;
- Het versterken van samenwerking met jeugdgezondheidszorg en jeugdhulp.

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van Leerling in beeld en Esis. Omdat we opbrengstgericht werken, vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij en geven we de leerlingen extra ondersteuning. De school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (3x per jaar, bij de start van het schooljaar en na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (instructie onafhankelijk, instructiegevoelig en instructie afhankelijk) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

### **Extra ondersteuning**

Voor leerlingen die een kortdurende interventie nodig hebben wordt een handelingsplan gemaakt in Esis. Dit plan wordt gemaakt door de leerkracht en besproken met de intern begeleider en ouders.

We stellen een OPP voor alle leerlingen waarvoor extra ondersteuning wordt ingezet conform de beschrijving in ons SOP. Binnen het samenwerkingsverband Passend Onderwijs hebben we afgesproken dat er een OPP is voor leerlingen met een eigen leerlijn. Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij zowel het opstellen als bij de evaluatie zijn de ouders en het kind (vanaf groep 5) betrokken.

De scholen van de ASG dragen zorg voor een ononderbroken ontwikkeling van de leerlingen. De ontwikkeling van de

leerlingen wordt onder andere gevolgd met behulp van methodegebonden toetsen en niet-methodegebonden toetsen van het LVS Cito of IEP. De resultaten worden in het Leerlingvolgsysteem (LVS) genoteerd. Alle scholen zijn verplicht een leerlingvolgsysteem te gebruiken en een eindtoets af te nemen.

In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de doorstroomtoets. Het bevoegd gezag kan op basis van de ontheffingsgronden besluiten dat een leerling de toets niet hoeft te maken.

In het protocol PO-VO stellen de gezamenlijke schoolbesturen elk jaar de procedure voor de advisering en overgang van PO naar VO vast.

Op de Albatros maken we gebruik van Leerling in Beeld.

De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde toetskalender en ouders worden geïnformeerd middels het rapport en tijdens de oudergesprekken.

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Lezen, Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Op basis van een analyse van de resultaten stellen we interventies vast. Dit leggen we 2x per jaar vast in de analyse van de M en E opbrengsten. Dit wordt door IB opgesteld met input vanuit het team en besproken in het directieoverleg en het KVO met de clusterdirectie. Jaarlijks maken we een overzicht van het aantal verlengers, het aantal doublures en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn).

In deze paragraaf beschrijven we onze actiepunten ten aanzien van het onderwijskundig beleid. Het is onze ambitie om ervoor te zorgen dat het onderwijskundig beleid op orde is.

Actiepunt	Prioriteit
Opstellen en implementeren taalbeleidsplan	hoog
Inzetten rekencoördinator die zich bezighoudt met opstellen rekenprotocol en coördineren uitvoering, initiëren van verbeteringen op rekengebied en samen met IB inzoomen op analyses en voorstellen voor verbeteraanpak doen. Daarnaast is de rekencoördinator vraagbaak voor collega's.	hoog
Inzet techniciorens waarbij een coördinator hulpouders aanstuurt in de praktische uitvoering	gemiddeld
Inzet coördinator kunst- en cultuur die activiteiten en workshops organiseert en ervoor zorgt dat deze aansluiten bij de thema's en de jaarplanning	gemiddeld
Met het team bepalen in welke mate we in het Engels met niet-nederlandstalige ouders communiceren	gemiddeld
Implementeren nieuwe taalmethode Staal	hoog
Opzetten en installeren van een kinderraad (junior Lighthouse) passend bij de aanpak van The Leader in Me	hoog

## Bijlagen

1. Beleid burgerschap Albatros

## 12 Personeelsbeleid

ASG hanteert de volgende definitie van strategisch HR beleid:

Het geheel aan maatregelen en instrumenten gericht op alle werkzame en toekomstig werkzame personen binnen ASG, waarmee gedrag, kennis en ambities van de medewerkers en de doelstellingen van de organisatie goed op elkaar worden afgestemd. Met strategisch HR beleid en een up to date en samenhangend geheel aan HR instrumenten scheppen we de voorwaarden om de organisatie doelen van ASG te realiseren.



Het strategisch HR beleid van ASG sluit naadloos aan op de visie, missie en strategie van ASG en kent zes bouwstenen:

1. vitaliteit, welzijn en gezondheid,
2. werkbeleving,
3. opleiden, ontwikkelen en mobiliteit,
4. werving en selectie,
5. strategische personeelsplanning
6. arbeidsmarktcommunicatie en employer branding.

We vinden Strategisch HR beleid belangrijk omdat we voldoende, bekwaam, betaalbaar, gezond, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar personeel willen verwerven en willen behouden om het onderwijs te verzorgen, te verbeteren en te innoveren met als doel om samen kleur te geven aan goed onderwijs en daarmee kinderen voor te bereiden op hun toekomst.

Het is belangrijk dat medewerkers zich aan ASG en hun belangrijke opdracht willen verbinden, dat medewerkers optimaal tot bloei komen, hun werk met plezier doen en zich vitaal voelen. En ons hiermee als inclusieve en vernieuwende werkgever onderscheiden op de arbeidsmarkt. Dat zijn de doelen waarop we ons met het strategisch HR beleid richten.

Wat doen we om onze doelen te bereiken?

- We zorgen dat de HR basis op orde is;
- We borgen de kwaliteit van het onderwijs door voldoende gekwalificeerde medewerkers te vinden, binden & boeien;
- We zorgen voor een veilige, sociale en inspirerende werkomgeving;
- We zorgen voor een vitale en veerkrachtige omgeving;
- We onderscheiden ons als werkgever op de arbeidsmarkt;
- We faciliteren medewerkers om regie te kunnen voeren op persoonlijke ontwikkeling, inzetbaarheid en te leren van - en met elkaar.

De huidige arbeidsmarkt maakt het steeds moeilijker om vakbekwame medewerkers te vinden en te behouden. Om ervoor te zorgen dat we de kwaliteit van het onderwijs kunnen garanderen is het van belang om tot uitvoering van HR beleid te komen. En concreet met het accent op flexibiliteit, innovatie en onderscheidend vermogen (zoals met de Academie) zodat we tijdig en vernieuwend in kunnen blijven spelen op ontwikkelingen in de omgeving (zowel intern als extern).

Voor de jaren 2023 t/m2026 ligt de focus op:

1. Voldoende bekwaam personeel;
2. Vitaliteit & energie;
3. Samen leren, blijven ontwikkelen en talent de ruimte geven;
4. Het goede gesprek;
5. Inrichting HR.

Voldoende bekwaam personeel

ASG vindt het van belang om het personeelsbestand te volgen in haar ontwikkeling zodat daarop tijdig kan worden geanticipeerd. We hebben als doel om een aantrekkelijk werkgever te zijn voor een brede doelgroep. Een sterk employer brand en arbeidsmarktcommunicatie zijn daarbij onontbeerlijk.

Vitaliteit en Energie

We hebben oog voor en investeren in het welbevinden en de vitaliteit van onze medewerkers en stimuleren gezond en vitaal werken in elke levensfase. We zijn ons bewust van de sterke relatie tussen werkplezier, vitaliteit en productiviteit met een goede balans tussen werk en privé.

Samen leren, blijven ontwikkelen en talent de ruimte geven

Omdat we ambities waar willen maken vraagt dit om goed toegeruste (teams van) bevoegde en bekwame medewerkers die samen leren, innoveren en zich blijven ontwikkelen. Talenten die we waarnemen geven we de ruimte, ook in nieuwe rollen of elders in onze organisatie.

Het goede gesprek

Vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid en regie op eigen ontwikkeling, loopbaan (het gesprek er over) en

inzetbaarheid neemt een ieder het initiatief om het goede gesprek te voeren. De onderwerpen en aanleidingen kunnen verschillend zijn.

#### Inrichting HR

Om HR binnen de organisatie door te kunnen ontwikkelen is het van belang om het fundament inzichtelijk te maken en waar nodig te herijken, zodat informatie voor betrokkenen toegankelijk en up-to-date is (de basis op orde).

Bij de uitwerking zijn we in verbinding met collega's uit de organisatie om tot concrete projecten/ acties te komen en daarin te prioriteren om doelen te bereiken. We werken daarnaast samen met collega's (van de scholen en het servicebureau) om tot een integrale uitwerking te komen, bijvoorbeeld ten aanzien van kwaliteit, academie en innovatie.

Op de Albatros maken we gebruik van een gesprekkencyclus waarbij we inzetten op het ontwikkelen en borgen van competenties en professionele houding bij collega's. De cyclus is beschreven door ASG en is terug te vinden in Visma. Elke medewerker voert in elk geval minimaal 1 x per jaar een gesprek met de leidinggevende en dit gesprek wordt vooraf gegaan door een observatie met een kijkwijzer. Daarnaast worden er regelmatig flitsbezoeken afgelegd en zijn er groepsbezoeken door IB.

ASG heeft een collectieve leercultuur gericht op voortdurend verbeteren en innoveren. Medewerkers ervaren erkenning van hun professionaliteit en expertise en voelen zich gezien. Medewerkers kunnen zich o.a. via de ASG Academie aanmelden voor verschillende modules tbv de professionele ontwikkeling.

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB-ers klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

Typerend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar in actiegroepen. De verdere inrichting van de actieteams leveren een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren teamleden in werkgroepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

Ons uitgangspunt is om alleen bekwame en bevoegde leerkrachten aan te stellen. Door het enorme lerarentekort zijn we genooddaakt om anders te organiseren en dat betekent dat we veel investeren in het opleiden van eigen mensen en werken we alternatieve scenario's om leraren of onderwijsassistenten in opleiding te begeleiden door ervaren leerkrachten. We zetten in op trajecten met zij-instromers en trajecten AD PEP waarbij onderwijsassistenten worden opgeleid tot leraarondersteuners.

Door veel wisselingen in directie in de afgelopen jaren en het tekort aan studenten, zijn we de status van opleidingsschool kwijtgeraakt. Op dit moment zijn we een zogenaamde "schilschool" en mogen we deeltijd studenten begeleiden. We voeren gesprekken met OPLIS om opnieuw opleidingsschool te worden en streven naar de status van aspirant opleidingsschool in schooljaar 23-24. Hiervoor volgen collega's de mentorentraining en is er een schoolopleider aanwezig.

#### **Opleiden in School (OPLIS) PO**

De ASG is verantwoordelijk voor uitdagend onderwijs. Daarom besteden we veel aandacht aan het kwalitatief goed opleiden van onderwijsprofessionals.

Wij leiden studenten op in onze 16 Opleidingsscholen. Dit zijn scholen die vallen onder het samenwerkingsverband OPLIS (bestaande uit ASG, Prisma en Hogeschool Windesheim). OPLIS is een afkorting voor opleiden in school. Opleidingsscholen beschikken over een schoolopleider en mentoren die de studenten kunnen begeleiden. Hebben we meer studenten dan we kunnen plaatsen op de opleidingsscholen? Dan bieden de 9 'schilscholen' van ASG een opleidingsplek.

OPLIS werkt met 6 bovenscholse opleidingsleerkrachten die studenten begeleiden. Voorheen waren dat alleen de voltijd en deeltijd studenten van de PABO. Tegenwoordig begeleiden wij studenten van alle opleidingsroutes, startende leerkrachten maar ook ervaren onderwijsprofessionals die even ondersteuning nodig hebben. Startende leerkrachten krijgen de eerste drie jaar na het behalen van hun lesbevoegdheid, begeleiding vanuit het inductieprogramma dat ze samen met andere startende leerkrachten doorlopen. Het inductieprogramma ondersteunt

startende leerkrachten door begeleiding te bieden, bijeenkomsten met andere starters te organiseren, lezingen te geven etc. Het doel van het inductieprogramma is om in drie jaar, de ontwikkeling door te kunnen maken van startbekwame naar basisbekwame leerkracht.

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Met iedere individuele werknemer worden schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

In deze paragraaf beschrijven we onze acties ten aanzien van het personeelsbeleid. Het is onze ambitie om ervoor te zorgen dat het personeelsbeleid op orde is.

Actiepunt	Prioriteit
De status van opleidingsschool verkrijgen	hoog

### 13 Organisatiebeleid

Onze school is één van de 37 PO scholen van de Almeerse Scholen Groep. De directie geeft onder eindverantwoordelijkheid van de cluster-directeur leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van het beleid. De directie wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw, twee IB-ers en twee ICT- coördinatoren en een administratief medewerker. Het MT wordt gevormd door de directie en de twee bouwcoördinatoren. De school heeft de beschikking over een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

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

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, meestal is er sprake van parallelklassen. Dat betekent dat er meerdere groepen van één leerjaar zijn. Tussen de collega's van deze zogenaamde parallelklassen is op regelmatige basis praktisch en inhoudelijk afstemmingsoverleg. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Op sommige momenten zijn leerlingen zelfstandig buiten de groep aan het werk, bv wanneer er sprake is van samenwerkingsopdrachten of onder begeleiding van een onderwijsassistent in een klein (niveau)groepje.

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 samen-werken is. Hiervoor gebruiken we de 7 gewoontes vanuit The Leader in Me. 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 d.m.v. nieuwsbrieven, inloopmomenten, oudergesprekken en klassenactiviteiten. Ook zetten we jaarlijks een oudertevredenheidsonderzoek uit.

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers).en maakt hiervoor gebruik van een risico inventarisatie en evaluatie (R,I & E)

School zorgt o.a. voor:

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

- regels/ en gedragsregels, geschreven vanuit de 7 gewoontes;
- We werken aan de sociaal emotionele ontwikkeling van onze kinderen vanuit onze gewoontes en hebben hiervoor een gedragsmatrix ontwikkeld die we in een doorgaande lijn van groep 1 t/m 8 in onze lessen verweven. Ook worden de 7 gewoontes middels 8 en 14 weken plannen in elke groep geïntroduceerd en geborgd. Centraal hierbij staat : "Hoe gaan we met elkaar om en welke (actieve) rol heb ik hierin?"school
- De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument . De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.
- De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en twee vertrouwenspersonen.
- De school beschikt over 6 BHV'ers.
- De school beschikt over een preventiemedewerker.

De ASG werkt proactief samen met een groot aantal partners. ASG is een belangrijke gesprekspartner voor de gemeente, collega-schoolbesturen en maatschappelijke organisaties. Scholen werken nauw samen met maatschappelijke partners in de nabije omgeving.

Op de Albatros werken we samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is met name gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen en weet hebben van elkaars werkwijzen. Daarnaast werken we samen met aanleverende en vervolgscholen (bij tussentijdse wisseling van school). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. In het kader van de zorg voor onze leerlingen onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Jeugdgezondheidszorg
- Schoolmaatschappelijk werk
- e.a. externe instanties m.b.t. zorg

Elke 6-8 weken is er een Ondersteuningsteam (OT) waarbij alle disciplines samen met IB om de tafel gaan. Doel is om de ondersteuningsbehoefte van leerlingen waar zorg over is in kaart te brengen om vervolgens met elkaar de juiste stappen te kunnen zetten om passend onderwijs aan de leerling te kunnen bieden. Ouders van leerlingen die worden besproken, worden altijd uitgenodigd.

Ouders zijn betrokken bij het leerproces van hun kind. De medezeggenschap is een klankbord voor ideeën en een sparringpartner voor directies en bestuur bij voorgenomen beleid en uitvoering van beleid. ASG-brede medezeggenschap is belegd in een overkoepelende medezeggenschapsraad. Dit betekent voor de Albatros: een goede uitwisseling met onze ouders van de medezeggenschapsraad van onze school. De Albatros beschikt over een medezeggenschapsraad die constructief meedenkt over voorgenomen beleid en het welbevinden van de medewerkers. Zij streven samen met de school een zo goed mogelijk onderwijs na. De medezeggenschapsraad werkt planmatig aan het volgen van het onderwijs en geven instemming en of advies aan de plannen van de school.

Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden en voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. We informeren ouders door middel van:

- SocialSchools: ons digitale informatiesysteem. Bij aanmelding krijgen ouders een link toegestuurd die ze kunnen activeren.
- Ouders ontvangen iedere vrijdag de "Nieuwsbrief" met inhoudelijke informatie over het onderwijs op onze school en meer praktische informatie over de dagelijkse gang van zaken.
- Via SocialSchools kunnen ouders intekenen voor gesprekken, ze kunnen een bericht sturen naar teamleden, etc.
- Onze schoolgids: een uitgebreide schoolgids staat op de website en wordt uitgereikt aan nieuwe ouders.
- Onze website [www.albatros.asg.nl](http://www.albatros.asg.nl) waarop actuele informatie van school is weergegeven.
- Informatie ochtend/middag, deze wordt aan het begin van het schooljaar gehouden.

Naast deze algemene informatie informeren wij ouders over de vorderingen en andere belangrijke zaken van uw kind, door middel van:

- Een rapport: twee keer per jaar; in februari en in juli. Aan de rapporten wordt een rapportgesprek gekoppeld. Deze gesprekken zijn verplicht, we vinden het heel belangrijk dat ouders de toelichting op het rapport van de leerkracht horen en zelf vragen kunnen stellen.
- Een startgesprek aan het begin van het schooljaar of wanneer een leerling enkele weken op onze school is gestart; ouders kunnen hierbij kennismaken met de leerkracht en belangrijke informatie over de leerling/gezinsituatie delen. Ook is er ruimte om over en weer verwachtingen uit te spreken in het belang van het kind.
- Een persoonlijk gesprek; op verzoek van ouders of school.

Op de Albatros hebben we een actieve groep klassenouders die het lesgevend personeel ondersteunt bij allerlei activiteiten en festiviteiten.

Hierbij onderscheiden we:

### **Voorlichting**

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen bij het onderwijs dat bij hen past. Alle middelbare scholen in Almere werken samen om ouders en leerlingen te helpen bij een weloverwogen keuze. Via "Kies je school in Almere" informeren de scholen van het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs ouders en/of verzorgers van leerlingen van de groepen 7 en 8 over de overstap van basisschool naar de middelbare school.

Tijdens de jaarlijkse informatie-avond van "Kies je school in Almere" zijn alle scholen van het voortgezet onderwijs van Almere aanwezig. In de maanden november en december worden ouders en leerlingen in de gelegenheid gesteld om scholen te bezoeken tijdens open dagen en informatiebijeenkomsten. Ook is er een informatiebrochure waar alle scholen van Almere zich presenteren. De schoolbesturen van Almere trekken hierbij samen op.

### **Advies**

Om ouders bijtijds een indicatie te geven over welke type onderwijs het beste bij hun kind past, wordt aan het einde van groep 6 in het rapport een uitstroomindicatie gegeven voor het type voortgezet onderwijs dat op grond van dat rapport verwacht mag worden. Ook in het eindrapport bij groep 7 wordt een dergelijke uitstroomindicatie aangegeven. Halverwege groep 8 volgt het definitieve advies. De adviezen en uitstroomindicaties zijn gebaseerd op het berekend advies in Digidoor en alle gegevens die de school in de loop der jaren heeft verzameld, met name CITO toetsen en de methode toetsen. Daarnaast zijn ook zaken als werkhouding, motivatie en zelfstandigheid van belang. Vanaf schooljaar 23-24 wordt de verplichte doorstroomtoets in groep 8 onderdeel van de advisering.

Leerlingen waarvoor extra aandacht noodzakelijk is om het VMBO diploma te behalen bestaat het LWA (leerwegaanpak). Ouders van leerlingen waarvoor dit geldt, worden eind groep 7 door school benaderd. Via Digidoor kan de school de VO loopbaan van de eigen leerlingen blijven volgen.

Op het moment dat school twijfel heeft over advies PrO of VMBO-BBL kan er gebruik gemaakt worden van het steunpunt. In dit overleg zorgt POA voor de juiste mensen en ouders aan tafel en adviseren zij over het meest passende advies.

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

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. De school is vanaf 7.00 uur open voor leerlingen (en ouders) die worden opgevangen door de voorschoolse opvang. De voor- en naschoolse opvang is uitbesteed aan Flexikids. Zij beschikken over een eigen ruimte in de school.

De tussenschoolse opvang wordt ook door Flexikids georganiseerd. Er zijn regelmatig overleggen over de voortgang met Flexikids.

Naast Flexikids zijn er nog andere aanbieders van voor- tussen- en naschoolse opvang in de buurt van onze school. Organisaties als Happy Kids en Ikky halen en brengen de kinderen van en naar school.

In deze paragraaf beschrijven we onze actiepunten ten aanzien van het organisatiebeleid. Het is onze ambitie om ervoor te zorgen dat het organisatiebeleid op orde is.

Actiepunt	Prioriteit
Beslissen welke vragenlijsten we willen uitzetten onder medewerkers, ouders en leerlingen en deze opnemen in een cyclus t.b.v ons eigen kwaliteitsbeleid	hoog
Het schoolplein vergroenen en uitdagender inrichten ter bevordering van bewegend leren en ontdekkingsgerichte ontwikkeling van onze leerlingen	hoog
Afspraken maken t.b.v onze werk- en zienswijze m.b.t. een Gezonde Groene school	hoog
Oriëntatie en keuze maken voor nieuw (Esis) rapport	hoog

## Bijlagen

1. instemmingsformulier schoolplan MR Albatros

## 14 Financieel beleid

Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor een transparante allocatie van baten en voor een rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen. Het College van Bestuur zet in op het structureel verbeteren en bewaken van de financiële positie van de ASG. Dit is noodzakelijk om de strategische doelstellingen te kunnen borgen en investeringen mogelijk te maken om de ASG toekomstbestendig te maken. Afspraken en taakstelling met betrekking tot de financiën van de ASG-scholen en concernonderdelen (PO, VO en Algemeen) zijn vastgesteld in de Kadernota.

De directeur van de school is als budgethouder verantwoordelijk voor het opstellen van een onderbouwde en binnen de vastgestelde kaders sluitende schoolbegroting en realisatie hiervan. Hij bespreekt periodiek met de clusterdirecteur de financiën van de school. De clusterdirectie verantwoordt in de kwartaalrapportage het financiële resultaat van het concernonderdeel PO (en daarmee de PO-scholen) aan het College van Bestuur.

Het Servicebureau ondersteunt de directeuren bij het opstellen van de begroting, het opstellen van rapportages, de salarisadministratie en het verwerken en van facturen.

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

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

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

We hanteren binnen de ASG begroten en formeren als één proces, waarbij de begroting taakstellend is voor de formatie en de formatie taakstellend is voor de begroting.

Het leerlingaantal op 1 februari van het schooljaar is bepalend voor de inkomsten van de school. Voor het maken van prognoses van leerlingenaantallen voor de meerjarenbegroting is de prognose van de gemeente Almere onze leidraad. Daarnaast volgen we maandelijks de ontwikkeling van het leerlingaantal van de scholen.

De afdeling Control voert de regie over het begrotingsproces, verzorgt en bewaakt de planning, stelt richtlijnen op voor de begroting ter vaststelling door het CvB en levert het te hanteren begrotingsformat aan. De afdeling Financiële Administratie berekent de Rijksbaten waarmee in de begroting rekening gehouden dient te worden.

De directeur van de school stelt met hulp van de afdeling FA en Control in het najaar de begroting voor het volgende kalenderjaar op. Het opstellen van de meerjarenbegroting is onderdeel van het proces van de jaarbegroting. De meerjarenbegroting heeft een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

De clusterdirecteuren leggen de begrotingen van de PO scholen voor aan het CvB. Het CvB keurt alle begrotingen goed.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar een personeelsformatieplan op. De afdeling HR voert de regie over het formatieproces en bewaakt de planning. In het formatieplan wordt de inzet van personeel verantwoord en het personeelsbeleid beschreven. Het formatieplan wordt ter instemming voorgelegd aan de PMR van de school.

In het cursusjaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden. Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en lockdowns) weg te werken. Voor de jaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben we een NPO-plan opgesteld waarin de door ons gekozen interventies zijn uitgewerkt. Inmiddels is beslist dat we niet gebruikte NPO gelden ook in 2023-2024 en 2024-2025 mogen besteden. We zullen daarom voor de resterend beschikbare gelden ook een NPO-plan opstellen.

## 15 Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid van ASG is vastgesteld in een beleidsdocument dat bestuursbreed voor alle scholen leidend is. In dit beleidsdocument staat onze visie op kwaliteit en kwaliteitszorg beschreven.

Hierbij richten we ons op enerzijds de wettelijke eisen en de basiskwaliteit die wij nastreven en anderzijds op hogere ambities die wij als ASG en school specifiek hebben geformuleerd.

Wij werken aan onze onderwijskwaliteit volgens een vast kwaliteitssysteem waarbij de PDCA-IMWR als middel wordt ingezet en gevolgd.

Hierbij willen we planmatig, systematisch aan ontwikkelingen werken (PDCA) én de rollen, taken, verantwoordelijkheden en ontwikkelkansen in onderzoeken en leren van betrokkenen (IMWR) helder maken.

*PDCA= Plan Do Check Act*

*IMWR= Inspireren, Mobiliseren, Waarderen en Reflecteren.*

Binnen ASG werken wij met een duidelijke alignment in de plannen, wijze van verantwoording hierover en gebruik van instrumenten en middelen. Deze structuur kennen we allemaal, leven we voor en voeren we actief uit op een eenduidige wijze. Hierbij werken we binnen gezamenlijk vastgestelde kaders met ruimte voor de eigen ontwikkeling op de scholen.

Om ons kwaliteitsbeleid voortdurend goed te borgen, hanteren we een vaste structuur van signalering, analyse en monitoring. Dit doen we intern, maar we maken ook gebruik van externe betrokkenen die ons kritisch volgen in onze ontwikkelingen.

Wij doen dit omdat we samen voortdurend werken aan kwalitatief goed onderwijs voor onze leerlingen in Almere.

Het kwaliteitsbeleid staat uitgebreid beschreven in ons beleidsdocument 'Onderzoeken, Reflecteren en Leren-Samenwerken aan Kwaliteit' en de daarbij behorende kwaliteitswijzer.

Vanuit de ambitie 'Groeien door verbinding' uit Koers 26 zoeken we naar professionele uitwisseling tussen scholen die kan bijdragen aan verdere verbetering van de onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg.

Voor onze school betekent dat het volgende:

De Albatros staat voor kwalitatief goed onderwijs. We hebben hoge ambities en weten welke kwaliteit we voor de leerlingen willen bereiken. Wij hanteren onze eigen schoolnormen en daarover verantwoorden we ons. Dit betekent voor onze leerkrachten dat ze zich bewust zijn van hun eigen kwaliteiten en competenties en zichzelf willen blijven ontwikkelen. De professionele norm voor de leerkrachten is duidelijk en wordt getoetst middels de gesprekkencyclus. We gebruiken standaarden voor effectieve instructies, gebruik van coöperatieve werkvormen, afstemming en leren van en met elkaar. Vanuit een vitale houding en goede energie geven onze medewerkers inhoud aan betekenisvol leren. De 7 gewoontes van The Leader in Me staan hierbij centraal. Dit betekent voor onze leerlingen dat we ze leren om te gaan met eigen verantwoordelijkheden en opleiden tot sociale, zelfstandige en betrokken deelnemers aan de maatschappij.

Daartoe bieden we voor alle kinderen eigentijdse vormen van onderwijs met gebruik van de nieuwste pedagogisch-didactische en technologische hulpmiddelen.

### **Overige instrumenten die worden ingezet om zicht te houden op de kwaliteit van ons onderwijs zijn:**

- Toetsen uit het leerlingvolgsysteem
- Observatie van leerkrachtgedrag,

- Gesprekken uit de gesprekscyclus en tevredenheidsonderzoeken.
- Het inzetten van audits. Blik van buiten naar binnen volgens gestandaardiseerde kijkwijzers die ons een goed beeld geven van de kwaliteiten van ons onderwijs en de aandachtspunten  
De audit heeft betrekking op de eigen ontwikkeling van de school. Hierdoor krijgt de school inzicht in de eigen professionele ontwikkeling en kennis over de ontwikkeling van de organisatie. De school kan beoordelen in hoeverre hun inspanningen tot verbetering van leerresultaten hebben geleid. De school krijgt feedback op de kwaliteit van het onderwijs, op de kwaliteit van de zelfevaluatie, en op de analyse die is verbonden aan gegevens uit de zelfevaluatie. Daarnaast vinden er cyclisch (3 keer per jaar) K.V.O. gesprekken plaats waarbij van te voren een agenda is opgesteld die aansluit bij de kwaliteitsagenda van de organisatie. Het college van bestuur krijgt hierdoor meer relevante informatie over de kwaliteit van het onderwijs en over leren en opbrengsten. Daarnaast weet het bestuur beter in welke mate de strategische doelen in de dagelijkse praktijk geïmplementeerd zijn.
- We maken werk van analyse en evaluatie van de leerresultaten in samenhang met het onderwijsleerproces (leerkrachtgedrag). Middels klassenbezoeken leggen we een koppeling tussen opbrengsten en het handelen in de groep en leiden we af welke opleidingsbehoeften er zijn op schoolniveau en op leerkrachtniveau.
- De toetskalender zorgt er voor dat de toetsen die we gebruiken evenwichtig over het jaar worden afgenomen en zorgen ervoor dat we zicht houden op de schoolresultaten en de ontwikkeling in groei van leerresultaten van individuele leerlingen. De externe verantwoording van de opbrengsten van ons onderwijs vindt jaarlijks plaats in jaarverslag en schoolgids.

#### **Evaluatie opbrengsten:**

- Wij evalueren jaarlijks de opbrengsten van ons onderwijs. Daarvoor onderzoeken en analyseren wij de leerresultaten en het onderwijsleerproces.
  - Wij onderzoeken daarbij de mogelijke oorzaken van tegenvallende resultaten in relatie tot het onderwijsleerproces.
  - Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg
  - Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
  - Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
  - Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
  - Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
  - Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
  - Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
  - Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
  - We werken opbrengstgericht en stemmen het onderwijs af op onderwijsbehoefte van de leerlingen. (kindgericht)
- De externe verantwoording van de opbrengsten van ons onderwijs vindt jaarlijks plaats in jaarverslag en schoolgids.

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team).

We maken gebruik van de pedagogische leerlijn The Leader in Me welke is gebaseerd op het boek "The Seven habits of Highly Effective People" van Stephen Covey.

De 7 gewoontes versterken elkaar en zetten een proces van persoonlijke en interpersoonlijke groei in beweging. Het maakt dat leerlingen persoonlijk de regie durven voeren over hun leerproces en eigenaarschap tonen. De gemeenschappelijke taal biedt houvast voor de pedagogische en didactische aanpak. Voor het aanleren van de 7 gewoontes is modeling essentieel. De dagelijkse werkdag laat leerlingen en leerkrachten op een speelse manier oefenen in persoonlijk leiderschap. Door de 7 gewoontes te verbinden aan de onderwijsdoelen brengen we in de hele school een professionele cultuur op gang.

Het ontwikkelen en uitbouwen van onze onderwijskwaliteit vraagt om een professionele cultuur. Aan onze cyclus van kwaliteitszorg (PDCA) hebben we ook de IMWR-cyclus verbonden. We zoeken naar manieren om elkaar te Inspireren, te Mobiliseren, te Waarderen en met elkaar te Reflecteren. Zo vergroten we met elkaar het kwaliteitsbewustzijn en komen we tot een cultuur waarin 'onderzoeken' en 'vragen stellen' een belangrijke plek hebben.

Onze kwaliteitscultuur kenmerkt zich door de inzet van de The Leader in Me in ons dagelijks handelen. Door constant met elkaar te reflecteren op de 7 gewoontes van effectief leiderschap van Covey in ons dagelijks handelen en de



keuzes die we maken, zorgen we ervoor dat we focus houden op onze visie (de belofte aan onze leerlingen) en wat ons te doen staat. We verdelen de taken middels actieteams en werkgroepen en benoemen kartrekkers die als aanspreekpunt voor collega's en directie dienen en die zorg dragen voor tussentijdse verantwoording van de gestelde doelen. We plannen briefings, teamvergaderingen, bouwvergaderingen en studiedagen en faciliteren daarmee het professionele gesprek. De wekelijkse interne nieuwsbrief informeert medewerkers over ontwikkelingen en afspraken worden vastgelegd in ons document ABC op de x schijf. Ook de gesprekkencyclus, de taakverdeling en het invullen van de eigen jaartaak door medewerkers zorgt ervoor dat ontwikkeling, taakbeleid en scholing wordt besproken en vastgelegd en is onderdeel van onze kwaliteitscultuur.

De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit op onze school op orde is en heeft een basisarrangement toegekend.

In 2022 is er een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) afgenomen binnen ASG. De gemiddelde tevredenheid van de medewerkers is gescoord op een 7,1. Medewerkers gaven aan in hoge mate tevreden te zijn over het bespreekbaar maken van belangrijke zaken met de leidinggevende en het aanmoedigen van eigen initiatief van medewerkers door de leidinggevende. Ook de zekerheid die het werken bij ASG met zich meebrengt wordt positief beoordeeld, alsmede de hulp van collega's binnen het team dat wordt ervaren.

Medewerkers geven aan minder tevreden te zijn over de doorgroeimogelijkheden binnen ASG en ze ervaren zich niet betrokken gevoeld te hebben bij de strategische keuzes vanuit Koers 22. Ook ervaren veel medewerkers te weinig tijd voor het werk dat moet gebeuren.

Een overzicht van het dashboard van het MTO is bijgevoegd in de bijlage.

### **Bijlagen**

#### 1. overzicht dashboard MTO Albatros 2022

Op de Albatros wordt SCOL afgenomen. Hierbij kijken we vooral naar de onderdelen welbevinden en sociale vaardigheid. De leerlingen in de bovenbouw scoren boven de norm van 75% op het onderdeel welbevinden. Omdat we het belangrijk vinden om naast de cognitieve aspecten ook aandacht te hebben voor de sociaal emotioneler aspecten van de ontwikkelingen van leerlingen en dit te monitoren, gaan we van schooljaar 23-24 de 'Groeimeter' vanuit Leerling in Beeld inzetten, een instrument om de sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen nog beter in kaart te brengen.

In maart 2023 is het oudertevredenheidsonderzoek van Vensters afgenomen op onze school. Het aantal respondenten was helaas niet zo groot als gehoopt en daarmee is de score niet valide volgens de norm. Er heeft evengoed een substantieel deel van de ouders gereageerd en deze groep scoort een gemiddelde tevredenheid van een 7,1. Een mooie voldoende. De vervolgvraag vanuit school om met een aantal ouders in gesprek te gaan om de scores verder te duiden, heeft helaas geen reacties opgeleverd. De scores zijn besproken binnen de MR en vanuit de MR is het advies gekomen om vooral door te gaan op de ingeslagen weg. Het OTO is een aantal jaren niet afgenomen en het is dus ook nog even wennen voor ouders. Ook denkt de MR dat geen nieuws in dit geval goed nieuws is.

De scores van het onderzoek zijn binnen het team besproken en helpt om ons richting te geven aan onze ingezette koers.

Het oudertevredenheidsonderzoek is toegevoegd in de bijlage.

### **Bijlagen**

#### 1. OTO Vensters 2023

De schoolleiding monitort, evalueert, analyseert en beoordeelt als onderdeel van het stelsel van kwaliteitszorg in hoeverre de doelen en het beleid worden gerealiseerd en informeert het bestuur daarover tijdens de KVO-gesprekken (Kwaliteit, Verantwoording en Ontwikkeling) die driemaal per jaar plaatsvinden. Wanneer nodig, wordt de uitkomst van de analyse verwerkt in een (verbeter) plan zodat dit bijdraagt aan ontwikkeling en verbetering van het onderwijs. Met het jaarverslag informeert de school haar stakeholders over haar doelen en werkwijze, en over de resultaten die zij heeft behaald. De hoofdlijnen worden gepubliceerd in de schoolgids. De schoolleiding organiseert in het kader van tegenspraak actief een dialoog met in ieder geval ouders, personeel, de (G)MR, en wanneer van toepassing met leerlingen, gemeente(n) en/of (regionale) werkgevers.

## **16 Basiskwaliteit**

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de basiskwaliteit op 12 standaarden. Onze

school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtskader van de inspectie.

Wij hebben onze eigen scores gemeten middels de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit jaarlijks te meten ter voorbereiding van het KVO gesprek door de standaarden te scoren volgens het waarderingskader van ASG. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

Naast het leveren van de basiskwaliteit stellen we op een aantal gebieden een eigen (hogere) ambitie t.a.v kwaliteit waarmee we ons willen onderscheiden van andere scholen. Deze staan o.a. beschreven in onze parels.

## Beoordeling

We meten de basiskwaliteit jaarlijks middels het waarderingskader van ASG. Dit wordt besproken tijdens de KVO gesprekken en indien nodig wordt er een plan van aanpak gemaakt.

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	2,69
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	2,73
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen (OP3)	2,56
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	2,7
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1)	2,63
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	2,9
Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	2,75
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	2,83
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	2,82
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3

Actiepunt	Prioriteit
De school heeft het aanbod afgestemd op de leerlingpopulatie	hoog
De leerkrachten stemmen onderwijstijd, opdrachten, begeleiding en instructies doelgericht af op zowel de onderwijsbehoeften van de groep als de individuele leerlingen	hoog
De school heeft in het ondersteuningsprofiel vastgelegd wat zij verstaat onder extra ondersteuning en wat zij (extra) kan bieden.	hoog
De school waarborgt de ononderbroken ontwikkeling van de leerling(en) en de voortgang daarin	hoog
De school heeft vastgesteld welke activiteiten onder de onderwijstijd vallen	hoog
De leerkrachten creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen actief en betrokken zijn	hoog
De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen	hoog
De school voert het beschreven veiligheidsbeleid daadwerkelijk uit	hoog
De school voorkomt -zoveel mogelijk- (digitaal) pesten, agressie en geweld in elke vorm	hoog
Het personeel van de school is in zijn gedrag een voorbeeld voor de leerlingen	gemiddeld
De school heeft vanuit de 7 gewoontes onderbouwd welke resultaten ze wil bereiken mbt de sociale en maatschappelijke ontwikkeling	gemiddeld
De school beschikt over een heldere structuur en verantwoordelijkheidsverdeling mbt het stelsel van kwaliteitszorg en treft maatregelen om de situatie te verbeteren als de uitkomsten van de monitoring daartoe aanleiding geven	hoog

## Bijlagen

1. scan basiskwaliteit 2023 t.b.v. schoolplan

## 17 Stelselkwaliteit

Onze school levert stelselkwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie.

### Beoordeling

1. Het onderwijs brengt leerlingen kennis, houdingen en vaardigheden bij die aansluiten bij de behoeften van de samenleving en bij de mogelijkheden en talenten van leerlingen (kwalificatie).
2. Het onderwijs draagt bij aan de verwerving van de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn om optimaal te kunnen deelnemen en bijdragen aan de samenleving (socialisatie).
3. Leerlingen volgen een onderwijsloopbaan die past bij hun mogelijkheden en talenten én bij de arbeidsbehoeften van de samenleving (allocatie).
4. Het onderwijs is zodanig toegerust en georganiseerd dat het voor continuïteit kan zorgen en kan bijdragen aan de drie kernfuncties (voorwaarden).

Omschrijving	Resultaat
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Kwalificatie (SK1)	3
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Socialisatie (SK2)	3
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Allocatie (SK3)	2,78
Stelselkwaliteit PO 2021 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties (SK4)	3

## Bijlagen

1. 2023 scores stelselkwaliteit

## **18 Onze eigen kwaliteitsaspecten**

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk 5: Onze parels.

## **19 Onze prestatie-indicatoren**

Het onderzoekskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs) bevat o.a. de standaard SKA1: Visie, ambities en doelen. In deze standaard wordt aangegeven dat scholen moeten beschikken over een (gedragen) visie, (gedragen) ambities en (gedragen) doelen voor goed onderwijs. En ook: de schoolleiding zou moeten sturen op de realisatie van de visie, de ambities en de doelen. Sturen op kwaliteit begint inderdaad met het vaststellen van (kwaliteits)doelen: wat willen we, waar willen we naartoe? Naast de specifieke doelen die zijn opgenomen in de PCA-paragrafen (onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatie- beleid en kwaliteitsbeleid) volgen we binnen ASG het waarderingskader van de inspectie en worden deze standaarden door elke school beoordeeld en verantwoord tijdens de KVO gesprekken. Op deze wijze kunnen en willen we monitoren of onze school voldoende kwaliteit levert.

## 20 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Ons pedagogisch handelen is gebaseerd op "The Leader in Me" en leerkrachten en leerlingen spreken de taal van de 7 gewoontes. Hierdoor zijn we allemaal in staat om leiderschap te tonen en bewuste keuzes te maken.	hoog
	Elke leerling ervaart dat er door de leerkracht gedifferentieerd wordt in aanpak en aanbod. Hiervoor werken we met een instructiemodel waarmee we aansluiten op de diverse onderwijsbehoeften in de groep en hebben we hoge verwachtingen van elke leerling.	hoog
	Iedereen werkt zichtbaar planmatig aan de kwaliteitszorg volgens een vaste cyclus en structuur met gebruik van Leerling in Beeld, Esis en analyses.	hoog
PCA Onderwijskundig beleid	Opstellen en implementeren taalbeleidsplan	hoog
	Inzetten rekencoördinator die zich bezighoudt met opstellen rekenprotocol en coördineren uitvoering, initiëren van verbeteringen op rekengebied en samen met IB inzoomen op analyses en voorstellen voor verbeteraanpak doen. Daarnaast is de rekencoördinator vraagbaak voor collega's.	hoog
	Inzet techniektorens waarbij een coördinator hulpouders aanstuurt in de praktische uitvoering	gemiddeld
	Inzet coördinator kunst- en cultuur die activiteiten en workshops organiseert en ervoor zorgt dat deze aansluiten bij de thema's en de jaarplanning	gemiddeld
	Met het team bepalen in welke mate we in het Engels met niet-nederlandstalige ouders communiceren	gemiddeld
	Implementeren nieuwe taalmethode Staal	hoog
	Opzetten en installeren van een kinderraad (junior Lighthouse) passend bij de aanpak van The Leader in Me	hoog
PCA Personeelsbeleid	De status van opleidingsschool verkrijgen	hoog
PCA Organisatiebeleid	Beslissen welke vragenlijsten we willen uitzetten onder medewerkers, ouders en leerlingen en deze opnemen in een cyclus t.b.v ons eigen kwaliteitsbeleid	hoog
	Het schoolplein vergroenen en uitdagender inrichten ter bevordering van bewegend leren en ontdekkingsgerichte ontwikkeling van onze leerlingen	hoog
	Afspraken maken t.b.v onze werk- en zienswijze m.b.t. een Gezonde Groene school	hoog
	Oriëntatie en keuze maken voor nieuw (Esis) rapport	hoog
PCA Basiskwaliteit	De school heeft het aanbod afgestemd op de leerlingpopulatie	hoog
	De leerkrachten stemmen onderwijstijd, opdrachten, begeleiding en instructies doelgericht af op zowel de onderwijsbehoeften van de groep als de individuele leerlingen <ul style="list-style-type: none"> <li>De school heeft vastgesteld welke activiteiten onder de onderwijstijd</li> </ul>	hoog

	vallen	
	De school heeft in het ondersteuningsprofiel vastgelegd wat zij verstaat onder extra ondersteuning en wat zij (extra) kan bieden.	hoog
	De school waarborgt de ononderbroken ontwikkeling van de leerling(en) en de voortgang daarin	hoog
	De leerkrachten creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen actief en betrokken zijn	hoog
	De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen <ul style="list-style-type: none"> <li>• De school voert het beschreven veiligheidsbeleid daadwerkelijk uit</li> </ul>	hoog
	De school heeft vanuit de 7 gewoontes onderbouwd welke resultaten ze wil bereiken mbt de sociale en maatschappelijke ontwikkeling <ul style="list-style-type: none"> <li>• De school voorkomt -zoveel mogelijk- (digitaal) pesten, agressie en geweld in elke vorm</li> <li>• Het personeel van de school is in zijn gedrag een voorbeeld voor de leerlingen</li> </ul>	gemiddeld
	De school beschikt over een heldere structuur en verantwoordelijkheidsverdeling mbt het stelsel van kwaliteitszorg en treft maatregelen om de situatie te verbeteren als de uitkomsten van de monitoring daartoe aanleiding geven	hoog

## 21 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
PCA Onderwijskundig beleid	Opstellen en implementeren taalbeleidsplan
	Inzetten rekencoördinator die zich bezighoudt met opstellen rekenprotocol en coördineren uitvoering, initiëren van verbeteringen op rekengebied en samen met IB inzoomen op analyses en voorstellen voor verbeteraanpak doen. Daarnaast is de rekencoördinator vraagbaak voor collega's.
	Inzet coördinator kunst- en cultuur die activiteiten en workshops organiseert en ervoor zorgt dat deze aansluiten bij de thema's en de jaarplanning
	Implementeren nieuwe taalmethode Staal
	Opzetten en installeren van een kinderraad (junior Lighthouse) passend bij de aanpak van The Leader in Me
PCA Personeelsbeleid	De status van opleidingsschool verkrijgen
PCA Organisatiebeleid	Beslissen welke vragenlijsten we willen uitzetten onder medewerkers, ouders en leerlingen en deze opnemen in een cyclus t.b.v ons eigen kwaliteitsbeleid
	Het schoolplein vergroenen en uitdagender inrichten ter bevordering van bewegend leren en ontdekkingsgerichte ontwikkeling van onze leerlingen
	Afspraken maken t.b.v onze werk- en zienswijze m.b.t. een Gezonde Groene school
	Oriëntatie en keuze maken voor nieuw (Esis) rapport
PCA Basiskwaliteit	De leerkrachten stemmen onderwijstijd, opdrachten, begeleiding en instructies doelgericht af op zowel de onderwijsbehoeften van de groep als de individuele leerlingen
	De school heeft in het ondersteuningsprofiel vastgelegd wat zij verstaat onder extra ondersteuning en wat zij (extra) kan bieden.
	De leerkrachten creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen actief en betrokken zijn
	De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen
	De school heeft vanuit de 7 gewoontes onderbouwd welke resultaten ze wil bereiken mbt de sociale en maatschappelijke ontwikkeling
	De school beschikt over een heldere structuur en verantwoordelijkheidsverdeling mbt het stelsel van kwaliteitszorg en treft maatregelen om de situatie te verbeteren als de uitkomsten van de monitoring daartoe aanleiding geven

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

## 22 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
PCA Onderwijskundig beleid	Opstellen en implementeren taalbeleidsplan
	Inzetten rekencoördinator die zich bezighoudt met opstellen rekenprotocol en coördineren uitvoering, initiëren van verbeteringen op rekegebied en samen met IB inzoomen op analyses en voorstellen voor verbeteraanpak doen. Daarnaast is de rekencoördinator vraagbaak voor collega's.
	Inzet techniektorens waarbij een coördinator hulpouders aanstuurt in de praktische uitvoering
	Met het team bepalen in welke mate we in het Engels met niet-nederlandstalige ouders communiceren
PCA Organisatiebeleid	Het schoolplein vergroenen en uitdagender inrichten ter bevordering van bewegend leren en ontdekkingsgerichte ontwikkeling van onze leerlingen
	Afspraken maken t.b.v onze werk- en zienswijze m.b.t. een Gezonde Groene school
PCA Basiskwaliteit	De school heeft het aanbod afgestemd op de leerlingpopulatie
	De school waarborgt de ononderbroken ontwikkeling van de leerling(en) en de voortgang daarin
	De school heeft vanuit de 7 gewoontes onderbouwd welke resultaten ze wil bereiken mbt de sociale en maatschappelijke ontwikkeling
	De school beschikt over een heldere structuur en verantwoordelijkheidsverdeling mbt het stelsel van kwaliteitszorg en treft maatregelen om de situatie te verbeteren als de uitkomsten van de monitoring daartoe aanleiding geven

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



## 23 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
PCA Organisatiebeleid	Het schoolplein vergroenen en uitdagender inrichten ter bevordering van bewegend leren en ontdekkingsgerichte ontwikkeling van onze leerlingen
PCA Basiskwaliteit	De school waarborgt de ononderbroken ontwikkeling van de leerling(en) en de voortgang daarin

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

## 24 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
PCA Organisatiebeleid	Het schoolplein vergroenen en uitdagender inrichten ter bevordering van bewegend leren en ontdekkingsgerichte ontwikkeling van onze leerlingen
PCA Basiskwaliteit	De school waarborgt de ononderbroken ontwikkeling van de leerling(en) en de voortgang daarin

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

**25 Bijlagen 2023-2027**

Hoofdstuk / paragraaf	Bijlage
Sterkte-zwakteanalyse - Sterkte-zwakteanalyse	sterkte zwakte analyse team
Onderwijskundig beleid - PCA Onderwijskundig beleid	Beleid burgerschap Albatros
Organisatiebeleid - PCA Organisatiebeleid	instemmingsformulier schoolplan MR Albatros
Kwaliteitsbeleid - Vragenlijst Leraren	overzicht dashboard MTO Albatros 2022
Kwaliteitsbeleid - Vragenlijst Ouders	OTO Vensters 2023
Basiskwaliteit - PCA Basiskwaliteit	scan basiskwaliteit 2023 t.b.v. schoolplan
Stelselkwaliteit - PCA Stelselkwaliteit	2023 scores stelselkwaliteit

## 26 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 24MR  
**Naam:** OBS de Albatros  
**Adres:** Edelhertweg 85  
**Postcode:** 1338EB  
**Plaats:** ALMERE

---

### VERKLARING

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

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 27 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 24MR  
**Naam:** OBS de Albatros  
**Adres:** Edelhertweg 85  
**Postcode:** 1338EB  
**Plaats:** ALMERE

---

### VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_