

# Schoolplan 2019-2023

## **Rooms Katholieke Basisschool Anne Frank APELDOORN**

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	6
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>7</b>
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
<b>3 Grote ontwikkeldoelen</b>	<b>10</b>
3.1 Grote ontwikkeldoelen	10
<b>4 Onderwijskundig beleid</b>	<b>12</b>
4.1 De missie van de school	12
4.2 De visie van de school	12
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	13
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	13
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	15
4.6 Leerstofaanbod	15
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	15
4.8 Taalleesonderwijs	16
4.9 Rekenen en wiskunde	17
4.10 Wereldoriëntatie	17
4.11 Kunstzinnige vorming	18
4.12 Bewegingsonderwijs	18
4.13 Wetenschap en Technologie	18
4.14 Engelse taal	18
4.15 Les- en leertijd	19
4.16 Pedagogisch handelen	19
4.17 Didactisch handelen	19
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	20
4.19 Klassenmanagement	20
4.20 Zorg en begeleiding	20
4.21 Afstemming	21
4.22 Extra ondersteuning	21
4.23 Talentontwikkeling	22
4.24 Passend onderwijs	22
4.25 Opbrengstgericht werken	22
4.26 Resultaten	23
4.27 Toetsing en afsluiting	23
4.28 Vervolgsucces	24
4.29 ICT-beleid	24
4.30 Meer- of hoogbegaafdheid	24
<b>5 Personeelsbeleid</b>	<b>26</b>

5.1 Integraal Personeelsbeleid	26
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	26
5.3 Organisatorische doelen	26
5.4 De schoolleiding	27
5.5 Beroepshouding	28
5.6 Professionele cultuur	28
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	28
5.8 Werving en selectie	29
5.9 Introductie en begeleiding	29
5.10 Taakbeleid	29
5.11 Collegiale consultatie	29
5.12 Klassenbezoek	30
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	30
5.14 Het bekwaamheidsdossier	30
5.15 Intervisie	30
5.16 Gesprekscyclus	30
5.17 Professionalisering	31
5.18 Teambuilding	32
5.19 Gezondheidsbeleid	32
5.20 Mobiliteitsbeleid	32
<b>6 Organisatiebeleid</b>	<b>33</b>
6.1 Organisatiestructuur	33
6.2 Groeperingsvormen	33
6.3 Het schoolklimaat	33
6.4 Veiligheid	33
6.5 Arbobeleid	34
6.6 Interne communicatie	34
6.7 Samenwerking	35
6.8 Contacten met ouders	35
6.9 Overgang PO-VO	36
6.10 Privacybeleid	36
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	36
6.12 Voor- en naschoolse opvang	37
<b>7 Financieel beleid</b>	<b>38</b>
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	38
7.2 Externe geldstromen	38
7.3 Interne geldstromen	38
7.4 Sponsoring	38
7.5 Begrotingen	38
7.6 Inkoopbeleid	39
<b>8 Zorg voor kwaliteit</b>	<b>40</b>
8.1 Kwaliteitszorg	40
8.2 Kwaliteitscultuur	41
8.3 Verantwoording en dialoog	41
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	42
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	42
8.6 Wet- en regelgeving	42
8.7 Inspectiebezoeken	42
8.8 Vragenlijst Leraren	42
8.9 Vragenlijst Leerlingen	43

8.10 Vragenlijst Ouders	43
8.11 Evaluatieplan 2019-2023	43
<b>9 Strategisch beleid</b>	<b>45</b>
9.1 Strategisch beleid	45
<b>10 Aandachtspunten 2019-2023</b>	<b>46</b>
<b>11 Meerjarenplanning 2019-2023</b>	<b>48</b>
<b>12 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>50</b>
<b>13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>51</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Voorwoord

Samen meer waarde maken is de titel van het Strategisch Perspectief 2019-2023 van de Veluwe Onderwijsgroep (Bijlage 1) voor de nieuwe beleidsperiode van 2019-2023. De SKPOOV (Stichting Katholiek Primair Onderwijs Oost Veluwe) maakt deel uit van deze samenwerkingsstichting. Het strategisch perspectief van de Veluwe Onderwijsgroep beschrijft de missie, de visie en drie kenwaarden namelijk: bezieling, ambitie en verantwoordelijkheid.

De missie luidt: “De Veluwe Onderwijsgroep wil kinderen en jongvolwassenen in Apeldoorn en omgeving met eigentijds en vooruitstrevend onderwijs begeleiden op hun weg naar volwassenheid. Vanuit democratische normen en waarden leveren wij een belangrijke bijdrage aan de persoonlijke groei van onze leerlingen op weg naar een waardevolle en gelukkige toekomst.”

Onze missie is: “Wij geloven dat ieder mens het in zich heeft zich te ontwikkelen tot een waardevol lid van onze maatschappij. Wij dragen hieraan bij door leerlingen en medewerkers gelijke kansen te bieden, hen te stimuleren hun eigen talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Wij stimuleren hen kennis en vaardigheden met anderen te delen om op die manier naar vermogen een bijdrage te leveren aan een rechtvaardige, gelukkige en duurzame samenleving.”

Wij werken vanuit drie beloftes om de visie te realiseren:

1. Inspirerend en uitdagend onderwijs
2. Inspirerende en uitdagende werkomgeving
3. In verbinding met de samenleving nu en later

De koersuitspraken die de beloftes betekenis geven, zijn leidend voor de koers die de scholen voeren voor nieuwe onderwijsprogramma's, initiatieven en andere ontwikkelingen. Daarom wordt in de schoolplannen ook een verbinding gemaakt tussen de koersuitspraken/beloftes en de plannen voor deze periode. Gezien het continue karakter van het onderwijs, bestaat het grootste deel van de plannen uit bestaande verbeter- en ontwikkelprogramma's die uiteraard ook passen binnen de beloftes geformuleerd in het strategisch perspectief.

Vanuit de overkoepelende stichting streven we naar diversiteit tussen de scholen, zodat ouders voor hun kinderen echt iets te kiezen hebben in Apeldoorn en omgeving. Dat maakt ook dat de scholen en hun schoolplannen onderling verschillen op onderwijsvisie en onderwijsontwikkeling.

## Bijlagen

1. Bijlage 1. Strategisch perspectief 2019-2023

## 1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft de doelen die wij als school, stichting en maatschappelijke organisatie willen nastreven en hoe wij die willen bereiken. Ons kwaliteitsbeleid beschrijft hoe wij de voortgang in dit proces monitoren, evalueren en bijstellen indien dat nodig is.

Het schoolplan is voor ons, naast het beschrijven van onze ambities, een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en een planningsdocument voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze lijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag blikken we terug, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn, of we de lijst hebben bijgesteld en geven we een toelichting hierop. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

## 1.3 Procedures

Voor het schoolspecifieke deel heeft de locatiedirecteur het schoolplan opgesteld in samenwerking met de teamleden. Zij hebben meegedacht over de onderwijsmissie en onderwijsvisie van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. De locatiedirecteur heeft het schoolplan ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

In de planperiode 2019-2023 bespreken we periodiek de actiepunten van ons schoolplan met elkaar. Het schoolplan is de basis voor het jaarplan, de periodieke verantwoording en het jaarverslag. Aan het einde van ieder schooljaar stellen we samen het jaarplan voor het komende jaar vast en leggen dit ter goedkeuring voor aan de clusterdirecteur

die verantwoordelijk is voor deze school. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Ten slotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

#### **1.4 Verwijzingen**

Ons schoolplan verwijst op verschillende momenten naar bijlagen, omdat dit bovenschools georganiseerd is en daarmee de leesbaarheid van het schoolplan bevordert:

1. Strategisch perspectief
2. Kwaliteitsbeleid
3. Inkoopbeleid
4. ICT-beleidsplan
5. Strategisch HRM-beleidsplan
6. Communicatieplan
7. Handleiding ontwikkelen bekwaamheid: Werken aan jouw waarde
8. Schoolveiligheidsplan
9. Arbo-beleidsplan

## 2 Schoolbeschrijving

### 2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Veluwe Onderwijsgroep
Algemeen directeur:	Jacqueline Versluijs
Adres + nummer:	Kanaal Noord 350
Postcode + plaats:	7323 AM Apeldoorn
Telefoonnummer:	055 - 577 97 99
E-mail adres:	info@veluwseonderwijsgroep.nl
Website adres:	<a href="https://www.veluwseonderwijsgroep.nl/">https://www.veluwseonderwijsgroep.nl/</a>

Gegevens van de school	
Naam school:	Anne Frankschool
Locatiedirecteur:	Tamara Blijdestein
Clusterdirecteur:	Gert Visser
Adres + nummer.:	Regentesselaan 34
Postcode + plaats:	7316AG Apeldoorn
Telefoonnummer:	055-5211746
E-mail adres:	directie@annefrankschoolapeldoorn.nl
Website adres:	<a href="http://www.annefrankschoolapeldoorn.nl">www.annefrankschoolapeldoorn.nl</a>

### 2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de cluster-directeur en de locatie-directeur. Zij vormen samen het MT. De locatiedirecteur vormt samen met de intern begeleider en bouwcoördinatoren het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- clusterdirecteur
- locatie-directeur
- bouwcoördinatoren
- groepsleerkrachten
- vakleerkracht bewegingsonderwijs
- intern begeleider
- administratief medewerker
- conciërge
- onderwijsondersteuner

### 2.3 Kenmerken van de leerlingen

Het toezichtkader Primair Onderwijs van de Inspectie van Onderwijs beschrijft het waarderingskader waarin de kwaliteitsaspecten zijn opgenomen, die de Inspectie beoordeelt bij het toezicht op de scholen. Ieder aspect is uitgewerkt in indicatoren. De basiskwaliteit en ambities van de school moeten in ieder geval in overeenstemming zijn met de kenmerken van de leerlingenpopulatie. Om die reden is het voor ons van belang inzicht te hebben in onze leerlingenpopulatie opdat we ons handelen op de werkvloer optimaal kunnen afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

Onlangs heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) de schoolweging van elke basisschool in Nederland gepubliceerd (<https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/onderwijsresultaten-primair-onderwijs/vraag-en-antwoord/hoe-berekent-het-cbs-de-schoolweging>). Dit gegeven wordt betrokken in het nieuwe

onderwijsresultatenmodel voor het basisonderwijs dat de Inspectie van het Onderwijs momenteel ontwikkelt. In het schooljaar 2020-2021 wordt het model ingevoerd. Wij hebben het wegingsgetal en spreidingsgetal voor dit schoolplan al meegenomen in het beschrijven van de aandachtspunten.

Vrijwel al onze leerlingen komen uit Apeldoorn. Veel leerlingen wonen in de directe omgeving van onze school. De laatste jaren merken we dat steeds meer leerlingen uit andere wijken (<https://www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/8356/61/Anne-Frankschool-Apeldoorn/Voedingsgebied>) onze school bezoeken. Dit vanwege de kleinschaligheid, het aparte kleutergebouw op hetzelfde terrein, de goede sfeer en de duidelijkheid en structuur die wij bieden aan onze leerlingen (DUO Oudertevredenheidsonderzoek dec 2018). Daarnaast staan wij als school bekend als een school die goede voorzieningen heeft voor en kennis heeft over leerlingen met een visuele beperking, auditieve beperking of spraak-taalproblemen (TOS).

Onze school wordt bezocht door 192 leerlingen (teldatum 01-10-2019). Van deze leerlingen heeft 1% een gewicht. Ons wegingsgetal is 24,9 (2016-2018) en is volgens Gijzen (2019) laag gemiddeld te noemen. Dit betekent dat de verwachte eindopbrengsten hoog gemiddeld zijn en de omgevingskenmerken stimulerend werken. Het spreidingsgetal is 5,4 (2016-2018) en is volgens Gijzen (2019) een gemiddelde tot kleine spreiding wat betekent dat er overwegend een homogene populatie is.

In algemene zin hebben wij – op grond van de kenmerken van de leerlingen - de volgende aandachtspunten:

- extra aandacht voor een verrijkte aanpak in de vorm van uitdaging voor meer- en hoogbegaafde kinderen, zowel in een separate plusgroep (Eurekagroep) als geïntegreerd in het dagelijks handelen van de leerkracht in de groep.
- extra aandacht voor aanpassingen die nodig zijn in de groepen t.a.v. visuele en auditieve beperkingen van de leerling.
- extra aandacht voor het faciliteren van leerkrachten bij het omgaan met verschillen binnen en tussen groepen.

## 2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat net buiten het centrum van Apeldoorn in de wijk de Parken. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend via de inschrijvingsformulieren (Bron: Parnassys sept 2019). De kengetallen laten zien dat de huidige ouders overwegend een HBO-opleiding hebben genoten.

3% van de ouders heeft een LBO-opleiding of lager genoten

24% van de ouders heeft een MBO-opleiding genoten

52% van de ouders heeft een HBO-opleiding genoten

20% van de ouders is universitair geschoold

## 2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Goed pedagogisch klimaat met aandacht voor sociale vaardigheden, omgang en veiligheid.	Eindopbrengsten laten een dalende trend zien.
Goede samenwerking in de bouwen.	Differentiatie bij didactisch handelen verschilt per leerkracht (meer leerkrachtgestuurd)
Duidelijke structuur, regels, orde en rust.	Rekenresultaten laten een dalende trend zien in meerdere groepen.
Goede naam en hoge loyaliteit, ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie.	Gerichte feedback geven aan kinderen (komt uit audit) en aan elkaar.
Team is sterk in het analyseren van gegevens en weet op basis hiervan het handelen aan te passen.	Gepersonaliseerd leren is niet adaptief genoeg (DUO oudertevredenheidsonderzoek dec 2018).



KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Opleidingsmogelijkheden binnen de stichting.	Werkdruk.
Ontwikkeling van leerkrachtgestuurd werken naar leerlinggestuurd werken is terug te zien in onderbouw en bovenbouw	Verminderde beschikbaarheid invalleerkrachten.
Samenwerking omliggende scholen voor HB-onderwijs.	Beperkte financiële mogelijkheden om ICT-middelen aan te schaffen.
Methode wereldoriëntatie is gericht op onderzoekend leren.	Vele personele wisselingen.
Gebouw en buitenruimte lenen zich voor het aanpassen aan de visie.	Een spreidingsgetal van 5,4 met een laag leerlinggewicht van 1% en een wegingsgetal van 24,9.

### 3 Grote ontwikkeldoelen

#### 3.1 Grote ontwikkeldoelen

We hebben als team de missie en visie herijkt, ons doel beschreven voor 2023 en de strategieën geselecteerd waarmee we onze visie in de jaren 2019 tot 2023 willen realiseren. Hierbij hebben we gebruik gemaakt van de piramide van Daniel Kim om vanuit de basis te beginnen. De keuzes die we maken en gaan maken zullen steeds in het teken staan van onze missie en visie waarbij de ontwikkeling van de kinderen voorop staat.



Piramide van Daniel Kim

Daarnaast zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten, welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarnaast is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers (november 2018).
- De jaarlijkse evaluaties van de actieplannen (juni 2019).
- Analyse van de opbrengsten en/of resultaten van methodeonafhankelijke toetsen (februari en juni 2019).
- Interne auditrapportage (april 2018).

De analyse van deze gegevens, samen met onze missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategieën, die voor ons team leidend en richtinggevend zijn voor de beoogde concrete doelen.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar. Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven. Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan. De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door een schriftelijke evaluatie van het jaarplan. Gedurende het jaar worden er kwartaalrapportages verzorgd.

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

Streefbeelden	
1.	Op onze school ontwikkelen kinderen vaardigheden waarmee zij iets kunnen betekenen in de maatschappij.
2.	Op onze school hebben kinderen zicht op hun eigen en andermans ontwikkeling.
3.	Op onze school ontwikkelen kinderen hun talenten waar hij/zij op voort kan bouwen.
4.	Op onze school hebben kinderen eigenaarschap over hun eigen leerproces.

## Bijlagen

1. Koersuitspraken VOG




## 4 Onderwijskundig beleid

### 4.1 De missie van de school

#### **Waarom zijn wij hier?**

Wij laten kinderen ervaren dat leren leuk en zinvol is, zodat zij zich de rest van hun leven zelfstandig willen blijven ontwikkelen.

Ons motto: Leren = leuk

	Parel	Standaard
	Op onze school heerst een goed pedagogisch klimaat met aandacht voor sociale vaardigheden, omgang en veiligheid.	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Op onze school hebben we oog voor orde, rust en regelmaat.	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Onze school kenmerkt zich door de kleinschaligheid; waar ouders bewust voor kiezen.	OP6 - Samenwerking

#### **Onze kernwaarden zijn:**



#### **Solidariteit**

Iets voor een ander over hebben



#### **respectvol**

Met respect omgaan met elkaar, elkaars ideeën, overtuigingen en spullen



#### **verantwoordelijkheid**

Voor eigen handelen en voor eigen en elkaars welbevinden met gevoel van veiligheid.

### 4.2 De visie van de school

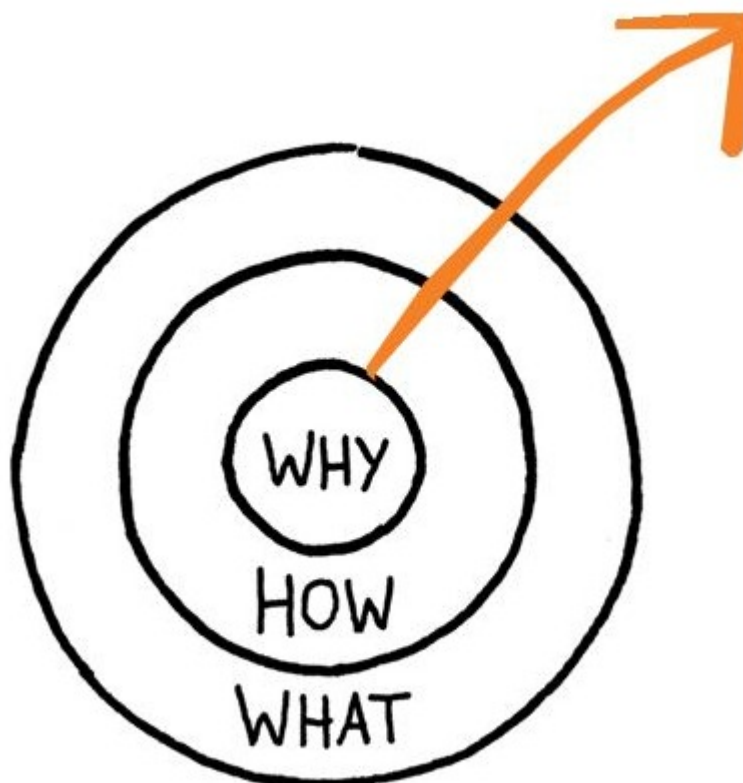
#### *Wat willen wij samen creëren?*

Onze inzet is dat ieder kind bij ons werkt aan eigen talenten, werkt vanuit eigenaarschap en ervaart dat leren leuk is. Elke leerling verlaat de Anne Frank met:

- Vertrouwen in zichzelf;
- Zicht op eigen en andermans ontwikkeling;
- Talenten waarop hij/zij voort kan bouwen;
- Respect voor zichzelf, anderen en de omgeving;
- Eigenaarschap over zijn/haar eigen leerproces;
- Vaardigheden waarmee hij/zij iets kan betekenen in de maatschappij.

Gedurende het schooljaar worden beslissingen genomen vanuit onze visie. Daarbij gebruiken we de why-vraag van Simon Sinek om ons scherp te houden. **Waarom (why)** doen we de dingen die we doen? **Wat** wordt de leerling er beter van? **Hoe** willen we dat gaan doen (how)? **Wat** willen we gaan doen (what)?

Dit zit ook verweven in de leerKRACHT-aanpak.



#### 4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

De Anne Frankschool is een Katholieke school waar iedereen zich welkom voelt en zichzelf mag zijn. Teamleden nemen kinderen serieus en hebben oog en oor voor de belevenissen en het welzijn van het kind. De Anne Frank maakt deel uit van de Veluwe Onderwijsgroep. De basisscholen van de Veluwe Onderwijsgroep zijn open katholieke scholen, die uitgaan van en geïnspireerd worden door de joods-christelijke traditie en de christelijk katholieke bronnen van onze samenleving.

Op onze school is ruimte voor andere geloofsovertuigingen en voor mensen die kennis willen maken met onze overtuiging. Wij gaan respectvol om met geloof en levensvisie en met de daaruit volgende opvattingen over waarden en normen. Het schoolteam draagt deze opvattingen uit binnen de dagelijkse praktijk van ons onderwijs.

Tijdens de catechese lessen, volgens de methode Hemel en Aarde, stimuleren we kinderen een eigen levensbeschouwelijke identiteit te ontwikkelen. Dit doen we door hen in contact te brengen met belangrijke verhalen en gebruiken van de katholieke traditie, maar ook door bronnen en gebruiken van andere levensbeschouwelijke tradities te bespreken. We leren de kinderen vragen te stellen en na te denken over de verschillende geloven en rituelen. In groep 4 kunnen kinderen deelnemen aan de eerste communie en in groep 8 aan het vormsel. Voorbereiding op deze sacramenten en de viering ervan worden verzorgd door de Emmaüs-parochie, samen met de betrokken ouders. Jaarlijks vieren we, met inbreng van de kinderen, het kerstfeest, carnaval, Palmpasen en Pasen.

#### 4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

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

Kinderen komen pas tot leren als zij zich prettig en veilig voelen. Aan het begin van ieder schooljaar werken wij extra hard aan groepsvorming. Gedurende het schooljaar krijgen alle leerlingen 'Kanjertaining'. De Kanjertaining wordt gegeven door de eigen groepsleerkracht die hier speciaal voor opgeleid is. De Kanjertaining bestaat uit lessen en

oefeningen die het vertrouwen en de veiligheid in de klas bevorderen. Tijdens de Kanjertraining leren kinderen om op een goede manier om te gaan met zichzelf en anderen. Zij leren positief over zichzelf en anderen denken en worden zich bewust van hun gedrag. Kanjertraining bevordert zo vertrouwen, veiligheid, rust en wederzijds respect.

De volgende vijf basisregels staan bij de Kanjertraining centraal:

- we vertrouwen elkaar
- we helpen elkaar
- niemand speelt de baas
- niemand lacht uit
- niemand doet zielig



Leerkrachten volgen de leerlingen in KanVas en registreren de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen hierin. Deze informatie wordt ook besproken met de intern begeleider en tijdens het ouder-kindgesprek.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school zet de Kanjertraining preventief in.

**Beoordeling**

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

#### 4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier voor te bereiden op de steeds complexer wordende en pluriforme maatschappij. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Daarnaast leren we kinderen respectvol om te gaan met seksualiteit en met diversiteit binnen de samenleving door middel van de Kanjertraining en Hemel & Aarde. Vanaf groep 1 wordt het lespakket Relaties & Seksualiteit gebruikt. In de bovenbouw wordt samen met het CJG seksuele voorlichting gegeven.

Naast het feit dat burgerschap in meerdere lesmethodes terug te vinden is werken wij ook op de volgende manier aan burgerschapsvorming:

Tijdens uitstapjes, projecten en excursies leren we kinderen aandacht te hebben voor andere culturen en staan we stil bij maatschappelijke thema's.

Aan het begin van elk schooljaar wordt een pleinfest georganiseerd voor alle kinderen, ouders en andere belangstellenden. De opbrengst van het feest gaat naar een gezamenlijk gekozen doel. Op deze manier leren we de kinderen al van jongs af aan dat de wereld groter is dan school en thuis.

Wij onderhouden contacten in de wijk: deelname aan lokale sporttoernooien, lokale cultuur en de lokale geschiedenis.

De groepen 7 en 8 bezoeken elk jaar de Apeldoornse synagoge aan de Paslaan. Samen met de Joodse gemeenschap herdenken de leerlingen de omgekomen joodse slachtoffers in Apeldoorn ten tijde van de Tweede Wereldoorlog. Het Holocaustmonument voor de synagoge staat hier symbool voor en is geadopteerd door onze school. Groep 8 brengt elk jaar een bezoek aan het Anne Frankhuis in Amsterdam. Zo willen wij de kinderen laten beseffen dat ons leven in vrijheid geen vanzelfsprekendheid is.

Aandachtspunt	Prioriteit
De leerkracht besteedt aandacht aan en biedt ruimte voor filosofie en andere levenslessen.	laag

#### 4.6 Leerstofaanbod

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

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3

#### 4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

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

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Aangeschaft
Taal	Kleuterplein	Kleuterplein volgsysteem	2015
	Fonemisch bewustzijn groep 1/2	Protocol Leesproblemen - Dyslexie (1-2)	2013
	Lijn 3 (groep 3)	Methodegebonden toetsen AVI/DMT	2016
	Staal (4-8)	Methodegebonden toetsen	2015
		Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Lijn 3 (groep 3)	AVI/DMT	2016
	Flits (4-6)	AVI/DMT	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie (1-8)	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL (4-8)	Methodegebonden toetsen Cito-toetsen Begrijpend lezen (4-8)	2012
		Cito-eindtoets	
Spelling	Staal	Methodegebonden toetsen Cito-toetsen Spelling	2015
		Cito-eindtoets	
Schrijven	Schrijfdans groep 1-2	Observaties	
	Klinkers groep 3	Observaties	
	Pennenstreken (4-8)	Observaties	
Engels	Take it Easy	Methodegebonden toetsen	2014
Rekenen	Wereld in getallen 3-8 (Snappet 4-8)	Cito-toets Rekenen en Wiskunde	2013
	Kleuterplein	Kleuterplein volgsysteem	2015
		Cito-eindtoets	
Wereldoriëntatie	Kleuterplein (1-2)	Observaties	
	Blink! Wereld geïntegreerd (3-8)	Topotoets Presentaties	
Verkeer	Jeugdverkeerskrant		
Tekenen	Kunstkabinet (1-8)	Portfolio	
Handvaardigheid	Kunstkabinet	Portfolio	
Muziek	Kunstkabinet	Portfolio	
Drama	Kunstkabinet	Portfolio	
Wetenschap & Techniek	Techniektorens (1-8)	Projecten	
Bewegingsonderwijs	Basislessen Accres	Observaties	2019
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining (1-8)	Kanvas leerkrachtvragenlijst groep 1-8 leerlingvragenlijst groep 5-8 Sociogram	2008
Godsdienst	Hemel & Aarde (1-8)		



#### 4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt voldoende aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen, is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Het leesonderwijs neemt dan ook een prominente plaats in binnen het onderwijs op de Anne Frankschool. Leeskilometers maken en daar vooral veel plezier in hebben, verhoogt het leesniveau. Het leesplezier van de leerlingen wordt bevorderd door de klassenbibliotheek, taal- en leeshoeken en voorlezen. In de kleutergroepen gebruiken we hiervoor de methode Kleuterplein. Vanaf groep 5 worden de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid verder ontwikkeld door het houden van spreekbeurten, boekenbeurten, leesbeurten en het maken van werkstukken. Daarnaast laten we de kinderen taal beleven door extra activiteiten, zoals de Kinderboekenweek en de voorleeswedstrijd. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Onze school houdt het taal-lees beleidsplan up to date en past het daar waar nodig bij.
2. De school beschikt over een goede methode voor kleuteronderwijs met veel differentiatiemogelijkheden: Kleuterplein.
3. De school beschikt over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen.
4. Het rooster verheldert voldoende welke taalonderdelen wanneer aan bod komen.
5. Er wordt geacteerd naar het protocol dyslexiebeleid.
6. De taalmethode wordt waar nodig aangevuld met o.a.: Bouw, Slimme taal, Connect, Ralfi-lezen.
7. We laten de kinderen taal beleven door extra activiteiten, zoals de Kinderboekenweek en de voorleeswedstrijd.
8. We gebruiken CITO-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

Aandachtspunt	Prioriteit
Doorgaande lijn technisch- en begrijpend lezen groep 1 t/m 8.	gemiddeld
Aanstellen en scholen van een taalleesspecialist.	gemiddeld
Doorgaande lijn spelling en taal groep 1 t/m 8.	gemiddeld

#### 4.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen/wiskunde is een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren ervan. Aanvulling komt o.a. uit Maatwerk rekenen en Rekentijgers.

Om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen maken we vanaf groep 1 gebruik van moderne methodes. In groep 1-2 werken we met de methode Kleuterplein en in de groepen 3 t/m 8 met de methode De Wereld in Getallen. Daarnaast maken we ook gebruik van de CITO-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken in alle groepen met niveaugroepen en wordt er gecompact, verbreed en verdiept.

Sinds het schooljaar 2018-2019 werken we in de groepen 4 t/m 8, naast de al aanwezige leermiddelen, met Snappet. Hiermee kunnen we ons ICT-onderwijs verbreden en verrijken. In de groepen 4 t/m 8 verwerken de kinderen de opdrachten voor rekenen op een eigen tablet. De kinderen krijgen direct feedback en de leerkracht kan direct inspelen op wat het kind nodig heeft.

Aandachtspunt	Prioriteit
De rekenresultaten zijn passend bij de schoolpopulatie.	hoog

#### 4.10 Wereldoriëntatie

Voor het kind de basisschool bezoekt, wordt de belevingswereld opgebouwd uit allerlei gebeurtenissen. Naarmate het kind ouder wordt, wordt de wereld om hem/haar heen steeds groter. De vakken wereldoriëntatie, seksuele vorming en verkeer gaan daar dieper op in. Sinds het schooljaar 2018-2019 werken we met de methode Blink Wereld geïntegreerd. Deze methode laat kinderen op een onderzoekende en ontdekkende manier kennis maken met de wereld om hen heen. Wereldoriëntatie wordt in samenhang aangeboden waarbij ook ruimte is voor eigen onderzoek. De leerkracht is als het ware de reisleader die de kinderen op hun reis door de wereld langs de hoogtepunten leidt. De kinderen gaan dingen ontdekken die zij boeiend vinden en dat kan voor elk kind iets anders zijn.

De geïntegreerde thema's sluiten aan bij hoe kinderen naar de wereld kijken en zorgen er tegelijkertijd voor dat de

belangrijkste aspecten van de wereld aan bod komen. Denk aan onderwerpen als klimaatverandering, verschillende culturen of de verdeling van eten. Binnen een thema werken de kinderen aan een eindopdracht. Het ene thema heeft meer aspecten van aardrijkskunde en geschiedenis in zich, het andere thema is bijvoorbeeld meer gericht op natuur en aardrijkskunde. Met alle thema's samen worden alle kerndoelen van wereldoriëntatie, inclusief burgerschap, gedekt.

Aandachtspunt	Prioriteit
De leerkracht en de leerling hebben een onderzoekende houding.	gemiddeld

#### 4.11 Kunstzinnige vorming

Expressiviteit is het vermogen om uiting te geven aan gevoelens en gedachten. Dit staat niet los van een vak, maar loopt door alle activiteiten heen. In de diverse kunstdisciplines zoals: beeldend, fotografie/media, muziek, dans, drama, tekenen, koken, cultureel erfgoed en literatuur is er speciale aandacht voor expressie en creativiteit. Wij vinden het belangrijk leerlingen het vertrouwen te geven om zich uit te drukken. De groepen 1 t/m 8 bieden we gedurende de week de kunstdisciplines uit onder meer het kunstkabinet aan. Soms worden de lessen groepsdoorbroken gegeven. Kinderen leren dan met kinderen uit andere groepen samenwerken. Daarnaast doen we elk jaar mee aan het Cultuurmenu, georganiseerd door Markant en bezoeken we een voorstelling van het ASK-theater. Ook doet de Anne Frankschool mee met het programma 'Vriendjes van Orpheus' om theaterbezoek te stimuleren.

#### 4.12 Bewegingsonderwijs

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

Door de opkomst en aanwezigheid van allerlei technieken, bewegen kinderen steeds minder. Wij willen leerlingen meegeven dat bewegen gezond en vooral ook erg leuk is. Elke week krijgen de leerlingen van de groepen 1 t/m 8 gymles van een vakdocent bewegingsonderwijs.

De groepen 3 t/m 8 gymmen in de gymzaal op ons eigen schoolterrein. De kleuters gebruiken daarvoor hun eigen speelzaal. Alle kinderen spelen dagelijks buiten. In het schooljaar 2019-2020 wordt het schoolplein aangepast met speelelementen die kinderen moet aanzetten tot meer bewegen en leren op het schoolplein.

#### 4.13 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied.

De Anne Frankschool heeft de afgelopen jaren deelgenomen aan het project Verbreding Techniek Basisonderwijs (VTB), een project waarbij basisscholen worden ondersteund om wetenschap en techniek een structurele en geïntegreerde plek in het onderwijs te geven. Tijdens de techniekochtenden maken we gebruik van de Techniek Torens. De Techniek Toren is een lesconcept met technieklessen dat de kerndoelen voor techniek in het basisonderwijs dekt voor groep 1 t/m 8. In de torens zitten materialen die ervoor zorgen dat kinderen vanaf groep 1 op verschillende niveaus in aanraking komen met verschillende vormen van techniek. Praktisch bezig zijn met de verschillende thema's en domeinen staat voorop. Ouderparticipatie speelt een belangrijke rol bij het uitvoeren van de techniekochtenden. Zij begeleiden op deze ochtend kleine groepjes kinderen (groep 1 t/m 8) bij het uitvoeren van de opdrachten.

Vanaf het schooljaar 2019-2020 neemt groep 7 deel aan het project van TechnoDiscovery. TechnoDiscovery organiseert samen met de gemeente Apeldoorn, basisscholen, pabo's, technische bedrijven en het mbo thematisch wetenschap&techniek onderwijs voor de basisscholen in en rond Apeldoorn. Belangrijk uitgangspunt is dat echte techniek, zoals te zien is bij echte bedrijven, door leerlingen ook beleefd wordt.

#### 4.14 Engelse taal

De Engelse taal is niet meer weg te denken uit onze huidige maatschappij. Het Engels komt steeds vaker voor in het dagelijks leven en wordt ook vaak als voertaal gebruikt in het bedrijfsleven en bij vervolgoopleidingen. Om kinderen hier goed op voor te bereiden, krijgen ze op onze school Engelse les vanaf groep 1. Spelonderwijs maken de jongste

kinderen kennis met de Engelse taal. In de volgende leerjaren wordt hun woordenschat en grammaticale kennis steeds verder uitgebreid. Door op jonge leeftijd een tweede taal te leren, ontwikkelen kinderen hun taalgevoel beter. Dit komt met name het Nederlands ten goede en daarmee alle andere vakken.

Aandachtspunt	Prioriteit
Doorgaande lijn Engels groep 1 t/m 8.	gemiddeld

#### 4.15 Les- en leertijd

De Anne Frankschool heeft op 1 augustus 2019 het 5-gelijke dagenmodel ingevoerd. Dit betekent dat alle kinderen alle dagen van 8.30 uur tot 14.00 uur naar school gaan en 30 minuten pauze hebben. Alle kinderen blijven op school.

Met het 5-gelijke dagenmodel wordt meer rust en regelmaat geboden en het pedagogisch klimaat in de school wordt doorgetrokken van de ochtend tot de middag. Doordat de schooldag hiermee niet wordt onderbroken is het onderwijs beter te structureren. Kinderen hoeven opgestarte activiteiten niet wezenlijk te onderbreken door een lange(re) middagpauze. De vaart blijft er in en de concentratie wordt beter vastgehouden. Samen overblijven bevordert bovendien de saamhorigheid bij kinderen en een positief klimaat waarin kinderen leren met elkaar verantwoordelijk te zijn (Bron: invoeringsplan 5-gelijke dagenmodel Anne Frankschool 2019-2020).

#### 4.16 Pedagogisch handelen

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

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

- De leerkracht zorgt ervoor dat de leerlingen op een respectvolle manier met elkaar omgaan (er heerst een prettige werksfeer).
- De leerkracht beloont gewenst gedrag (geeft complimenten).
- De leerkracht gaat adequaat om met ongewenst gedrag.
- De leerkracht geeft de leerlingen persoonlijke aandacht (de interactie tussen leerkracht en leerlingen verloopt goed).
- De leerkracht heeft een instructiegevende en coachende rol.
- De leerkracht creëert mogelijkheden voor samenwerkend leren (groepsdoorbrekend en gezamenlijk).
- De leerkracht bevordert het zelfvertrouwen van de leerlingen (leerling durft fouten te maken).
- De leerkracht heeft oog voor de verschillen (zoveel mogelijk tegemoet komen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen).
- De leerkracht communiceert open, helder en constructief (is toegankelijk, duidelijk en is voorspelbaar in gedrag en toont voor alle leerlingen respect).

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,25

Aandachtspunt	Prioriteit
De leerkracht heeft een instructiegevende en coachende rol.	gemiddeld

#### 4.17 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd

afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het activerende directe instructiemodel (ADIM). Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging).

De leraren plannen hun handelen m.b.v. de informatie die ze over leerlingen hebben. Er wordt een niveaugroepenlijst gemaakt welke gebruikt wordt voor het maken van de weekplanning waarin de lessen zijn opgenomen en de verdeling van de kinderen op niveau. Wie heeft extra instructie nodig, wie kan al zelfstandig verder werken? Dit wordt periodiek bijgewerkt na analyse van zowel de methodetoetsen als de Cito-toetsen.

Voor kinderen die meer aan kunnen wordt de Eurekagroep ingezet met als doel dat deze kinderen ook zonder deze extra begeleiding zelfstandig kunnen werken in en buiten de klas. Meer hierover kunt u lezen in de paragraaf meer- en hoogbegaafdheid.

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

De leerkracht realiseert een taakgerichte werksfeer.

De leerkracht werkt met onderzoeksvragen en leervragen.

De leerkracht werkt vanuit doelen.

De leerkracht gaat na of de leerlingen de uitleg en/of de opdrachten begrijpen (reflecteert).

De leerkracht geeft de leerlingen feedback.

De leerkracht is zowel productgericht als procesgericht.

De leerkracht past verschillende (coöperatieve) werkvormen toe.

De leerkracht draagt met behulp van leer- en hulpmiddelen bij aan een uitdagende leeromgeving.

De leerkracht stelt een andere manier van beoordelen centraal.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,08

#### 4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school vinden we het belangrijk dat kinderen leren om zelfstandig te werken en zelfstandig te leren. Dit doen we door de kinderen de ruimte te geven voor eigen inbreng, door ze na te laten denken over hun eigen leerproces en door ze samen met anderen hun talenten te laten ontdekken.

Kernwoorden daarbij zijn: zelfstandig (samen) werken, zelfstandig (samen) leren, zelfverantwoordelijk leren. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Autonomie en eigen verantwoordelijkheid betekenen niet, dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.

Aandachtspunt	Prioriteit
De leerkracht werkt leerlinggestuurd.	gemiddeld
De leerkracht voert kindgesprekken.	gemiddeld

#### 4.19 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. In de klas en in de school hanteren we heldere regels en routines welke gekoppeld zijn aan de Kanjertraining.

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

- De leerkracht zorgt voor een ordelijk, overzichtelijk en sfeervol ingericht klaslokaal (loopruimtes zijn functioneel).
- De leerkracht hanteert heldere regels en routines (regels en afspraken worden zo nodig herhaald).
- De leerkracht maakt gebruik van de time-timer.
- De leerkracht kan de inrichting van het lokaal aanpassen aan de werkvorm.
- De leerkracht zorgt ervoor dat de materialen klaar liggen voor de les (er is voldoende materiaal).

- De leerkracht zorgt ervoor dat de leerlingen hun materialen zelf kunnen pakken (materialen zijn duidelijk vindbaar en netjes opgeruimd).
- De leerkracht zet het dagprogramma op het bord.

#### 4.20 Zorg en begeleiding

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

Onze zorgstructuur is bovenschools vastgelegd in een zorgplan van het Samenwerkingsverband. Dit beschrijft de gehele gang van zaken omtrent leerlingen met extra zorgbehoefte op het abstractieniveau van ons samenwerkingsverband Passend Onderwijs. Binnen onze school hebben wij met behulp van dit zorgplan onze eigen zorgprocedure vastgesteld. Al onze leerkrachten werken met de onder deze werkwijze vastgestelde toetsen, documenten enz. Binnen onze school is sprake van een zichtbare eenheid tussen handelen en de doorgaande lijn.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3

#### Bijlagen

1. SOP Anne Frankschool

#### 4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW). Alle groepen beschikken over een niveaugroepenlijst, een werkdocument met het lesaanbod (rooster) en een bewakingslijst met daarop de kenmerken van de leerlingen. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Daarnaast is er regelmatig overleg tussen de leerkrachten over de ontwikkeling van kinderen en aan het einde van het jaar is er een mondelinge en schriftelijke overdracht tussen de huidige en de nieuwe leerkracht(en).

Omdat “afstemming” (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen. Dit is opgenomen in onze zorgprocedure (bijlage).

#### Bijlagen

1. Zorgprocedure 2018-2019 Anne Frankschool

#### 4.22 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). 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 ontwikkelingsperspectief en het eindperspectief wordt bepaald aan de hand van het leerrendement van de

leerling. We stellen dit plan op bij leerlingen die in de groep niet met het reguliere onderwijsaanbod mee kunnen doen op 1 of meerdere vakgebieden, doordat zij een achterstand van meer dan een jaar hebben en / of sociaal emotioneel sterke hinder ondervinden van deze achterstand. Dit wordt beoordeeld en opgesteld door de leerkracht in samenspraak met de IB-er en ouders. Bij de advisering voor de eigen leerlijn is ook altijd een extern deskundige betrokken vanuit het Samenwerkingsverband. In principe kunnen leerlingen vanaf groep 5 op een eigen leerlijn komen. In de groepen daarvoor streven we ernaar het kind met het aanbod van de groep mee te laten doen. Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd en bijgesteld. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken. De procedure rondom het opstellen van een OPP is opgenomen in de zorgprocedure (bijlage).

### Bijlagen

1. Zorgprocedure 208-2019

### 4.23 Talentontwikkeling

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

Om de talenten van kinderen aan te spreken hebben we sinds het schooljaar 2019-2020 een Discoverylab op onze school. Deze werkplek is bedoeld om, naast het aanbod in de klas, te werken aan verschillende talenten van kinderen. Door af te stemmen op wat de leerling nodig heeft kan de leerling meer uit zichzelf halen en zo zijn of haar talenten ontwikkelen. Hiervoor beschikt het lokaal over diverse materialen die passen bij de 21e-eeuwse vaardigheden. Hoe we dit gaan doen wordt opgenomen in het jaarplan 2020-2021.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Onze school beschikt over een Discoverylab waar kinderen aan hun talenten kunnen werken. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>

Aandachtspunt	Prioriteit
Structurele inzet en bijdrage aan ontwikkeling van de leerlingen van Discoverylab beschrijven.	gemiddeld

### 4.24 Passend onderwijs

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

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,11

### Bijlagen

1. SOP (2018)

### 4.25 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets hebben we een norm vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem Cito LOVS en ParnasSys. Bij de bespreking van de scores op groeps- en schoolniveau wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste

gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Waar nodig worden schoolbrede acties afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan een vak-/vormingsgebied (rooster aanpassen)
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- Meer automatiseren
- Methode-aanbod opplussen
- Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB-er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen. Waar nodig zal individuele scholing of teamscholing worden ingezet. Zie ook paragraaf Organisatorische doelen.

#### 4.26 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (Cito LOVS en ParnasSys). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens het bespreken van de schoolanalyse en de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep en de school zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn).

De schooldoelen zijn per vakgebied opgenomen in onze schoolanalyse. N.a.v. de trends van de afgelopen jaren zijn de streefdoelen vanaf het schooljaar 2018-2019 aangepast. De streefdoelen zijn nu als volgt:

AVI

M3: M3 / E3: M4

M4: E4 / E4: M5

M5: M6 / E5: E6

M6: M7 / E6: E7

M7 en later: AVI+

DMT / Spelling

Niveauwaarde minimaal 4,0 en/of minimaal gelijk aan de vorige afname

Minimaal 55% I / II, maximaal 25% IV / V

Overige vakken

Niveauwaarde minimaal 4,0 en/of minimaal gelijk aan de vorige afname

Minimaal 45% I/II, maximaal 30% IV/V

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	2

Aandachtspunt	Prioriteit
De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie verwacht mag worden	hoog

#### 4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het Cito LOVS en via een DULT-koppeling toegevoegd aan Parnassys. De toetsen worden afgenomen conform het opgestelde toetsrooster en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden tijdens het ouder- en

kindgesprek geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Cito). De kinderen krijgen eind groep 7 een pré advies en in groep 8 een definitief advies voor hun kind. De adviesprocedure (<http://annefrankschoolapeldoorn.nl/schoolgids/#page63>) hebben we beschreven in de schoolgids.

### Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
We stellen een andere manier van beoordelen centraal	gemiddeld

### 4.28 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van Scholen op de kaart (<https://www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/8356/1142/Anne-Frankschool-Apeldoorn/Plaats-in-het-voortgezet-onderwijs-na-drie-jaar>). Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij.

### Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
De eerder afgegeven schooladviezen passen bij het vervolgsucces van de leerlingen.	laag

### 4.29 ICT-beleid

Onze onderwijsstichting wenst ICT zo goed mogelijk te integreren in het onderwijs. Het doel is om enerzijds leerrendement van leerlingen te verhogen door een beredeneerde en adequate inzet van ICT in het onderwijsleerproces. Anderzijds moet ICT bijdragen aan aantrekkelijk onderwijs met afwisselende werkvormen waarin ICT het didactisch repertoire van de leerkracht vergroot. De algemene digitale vaardigheden van onze leerlingen en medewerkers brengen we de komende jaren naar een hoger plan.

Mede vanuit het strategisch perspectief van de VOG is de volgende visie met betrekking tot het gebruik van ICT binnen ons onderwijs geformuleerd:

*‘Door gericht gebruik en integratie van ICT wordt het onderwijs verrijkt, verbeterd en aantrekkelijker gemaakt voor de leerlingen en docenten. Het leerproces wordt ondersteund zodat individualisering, differentiatie en het verhogen van efficiënte leertijd mogelijk wordt’.*

Met behulp van het gericht inzetten van ICT ontstaan er mogelijkheden om de betrokkenheid van de kinderen sterk te verhogen. De intensiteit waarmee leeractiviteiten worden uitgevoerd neemt aantoonbaar toe als de kinderen met behulp van ICT werken. ICT is geen doel op zich, maar een middel om andere doelen, zoals kwalitatief goed onderwijs en aansluiting van het onderwijs op de kennissamenleving, te realiseren. Hierin is het onderwijs leidend en volgt ICT.

Bij ons op school gaan we de komende jaren:

- De digitale geletterdheid van de leerlingen en medewerkers naar een hoger plan trekken (ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, informatievaardigheden en computational thinking).
- Leerlingen vaardigheden aanleren om met verschillende devices om te gaan.
- Het aantal devices uitbreiden.
- Een doorgaande leerlijn programmeren opstellen voor de groepen 1 t/m 8.



Aandachtspunt	Prioriteit
De leerkracht zet ICT in als hulpmiddel.	gemiddeld
Er is een doorgaande leerlijn programmeren.	gemiddeld
Uitbreiden van het aantal devices.	hoog

## Bijlagen

1. ICT-beleidsplan VOG

### 4.30 Meer- of hoogbegaafdheid

In bijna iedere klas zitten meer- of hoogbegaafde leerlingen. Het gaat meestal om kinderen, die ver vooruit zijn in de leerstof, die creatieve ideeën en veel vragen hebben. Een slimme leerling is niet altijd meer- of hoogbegaafd en een meer- of hoogbegaafde leerling past niet altijd in de omschrijving 'slim, creatief, op zoek naar uitdaging'. Soms is er sprake van faalangst en onderpresteren of heeft een leerling sociaal-emotionele problemen. Daarom is goede begeleiding en aandacht op school en thuis van belang.

Onze leerkrachten zijn alert op signalen die kunnen duiden dat een kind meer- of hoogbegaafd is. Een leerling die meer- of hoogbegaafd is, heeft passende begeleiding en ondersteuning nodig. Op onze school bieden wij op verschillende manieren passend onderwijs aan meer- of hoogbegaafde leerlingen.

Ons aanbod:

- Compacten en verrijken
- Eurekagroep

#### Compacten en verrijken

Om een meer- of hoogbegaafde leerling uit te dagen en plezier te geven in het leren bieden wij de reguliere lesstof in compacte vorm aan en geven ze daarnaast verrijkingsstof. De leerling verwerkt informatie sneller en op een hoger niveau dan andere kinderen en daarom hebben zij voldoende aan een compacte vorm van de reguliere lesstof. De tijd die hierdoor vrijkomt, wordt opgevuld door verrijkingsstof. De verrijkingsstof moet de leerling prikkelen om echt na te gaan denken op zijn/haar niveau.

#### Eurekagroep

Niet alle meer- of hoogbegaafde leerlingen hebben voldoende aan 'compacten en verrijken'. Soms lukt het niet of nauwelijks tot leren te komen en loopt een leerling vast in het leerproces. Dit kan verschillende oorzaken hebben; ze durven niet aan iets onbekends te beginnen, bang om fouten te maken, ze kunnen hun aandacht niet bij het werk houden of weten niet hoe ze een opdracht moeten aanpakken. Ook kunnen ze van mening zijn dat ze de opdracht direct moeten kunnen oplossen, of anders lukt het nooit (fixed mindset). Deze leerling kan terecht in de Eurekagroep. De Anne Frankschool heeft twee Eurekagroepen:

- Onderbouw (groep 1 en 2), elke week 45 minuten
- Middenbouw (groep 3 t/m 5), dagdeel per week
- Bovenbouw (groep 6 t/m 8), dagdeel per week

In de Eurekagroep wordt op specifieke leerbehoeftes ingegaan, zoals het leren leren, leren plannen, leren samenwerken en leren fouten maken. Daarnaast spelen en leren de leerlingen regelmatig samen. Meer- of hoogbegaafde kinderen denken en leren op een andere wijze dan hun leeftijdgenootjes, waardoor aansluiting met anderen soms veel energie kost. Het wordt als heel fijn ervaren om kinderen tegen te komen die ook meer- of hoogbegaafd zijn.

De Eurekagroep streeft de volgende doelen na:

- Tijdens de lessen werken de leerlingen aan complexe opdrachten waarbij aandacht is voor analytisch, creatief en kritisch denkvermogen met als doel het "leren leren" te stimuleren.
- Executieve vaardigheden worden getraind, zodat leerlingen zelfsturend autonoom gedrag ontwikkelen. Vanaf groep 5: leerlingen werken gepersonaliseerd aan de hand van een zelfgekozen doel, zoals besproken wordt tijdens de intake met ouders, leerling en leerkracht.
- De Eurekagroep is een ontmoetingsplek voor gelijkgestemden (peergroep). Vanuit wederzijds begrip groeit het zelfvertrouwen van de kinderen.

Zodra een leerling laat zien zelfsturend en autonoom aan zijn weektaak te kunnen werken en voldoende in staat is tot zelfreflectie, wordt de extra ondersteuning weer afgesloten. Het betreft daarom een tijdelijke ondersteuning met een minimale duur van een half jaar. Het streven is de ondersteuning binnen een jaar weer af te ronden. Indien nodig

wordt er halfjaarlijks met 6 maanden verlengd.

## **5 Personeelsbeleid**

### **5.1 Integraal Personeelsbeleid**

Wij geloven in de ontwikkeling van onze leerlingen en medewerkers. Om deze ontwikkeling op gang te brengen en te houden is een basiskwaliteit van ons onderwijs en de ondersteuning voorwaardelijk. De basiskwaliteit omvat goed onderwijs (volgens de normen van de Inspectie van het Onderwijs), financieel gezonde stichtingen, medewerkers die inspireren, bekwaam en bevoegd zijn en goed geoutilleerde schoolgebouwen en voorzieningen die voorwaardelijk zijn om goed onderwijs te kunnen geven.

De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vormgegeven in een competentieboekje Werken aan jouw waarde (zie bijlage). Dit boekje vormt het hart van ons personeelsbeleid. De vastgestelde criteria bij de competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs). De inhoud van het boekje staat niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de functionerings- en beoordelingsgesprekken.

#### **Bijlagen**

1. Strategisch HR-beleid VOG
2. Werken aan jouw waarde

### **5.2 Bevoegde en bekwame leraren**

Op onze scholen (VOG) werken bevoegde en bekwame onderwijsprofessionals, namelijk interne begeleiders, onderwijsassistenten en vakleerkrachten. De groepsleerkracht is eindverantwoordelijk voor zijn of haar groep. Al onze onderwijsprofessionals worden ingezet op taken en verantwoordelijkheden waarvoor ze bevoegd en opgeleid zijn. Onze locatiedirecteuren zijn opgeleid tot schoolleider; zij zijn geregistreerd in het schoolleidersregister. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van onze leraren kent drie niveaus. Onze handleiding 'Werken aan jouw waarde' (bijlage) beschrijft deze niveaus startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam beschreven. Zo werken leerkrachten gericht aan hun ontwikkeling en ligt er een basis voor de gesprekscyclus.

#### **Bijlagen**

1. Werken aan jouw waarde

### **5.3 Organisatorische doelen**

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

	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2022-2023
1	Aantal personeelsleden	15	16
2	Verhouding man/vrouw	2-15	4-16
3	LA (L10)-leraar	10	9
4	LB (L11)-leraar	5	7
5	Intern begeleider	1	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinator	0	2
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialist	1	1
9	Onderwijsondersteuner	1	1
10	Taalspecialist	0	1
11	Gedragsspecialist	0	1
12	Specialist Wereldoriëntatie	0	1
13	Vakdocent bewegingsonderwijs	0	1
14	Administratief medewerker	1	1
15	Conciërge	1	1
16	Rekenspecialist	0	1
17	Hoogbegaafdheidsspecialist	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de ontwikkelingsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: twee geschoolde bouwcoördinatoren, een rekenspecialist en een taal-leesspecialist. Momenteel (2018-2019) beschikken we over de volgende LB-functies: intern begeleider (2x), hoogbegaafdheidsspecialist en ICT-er.

Een bedreiging voor de school zijn de vele personele wisselingen van de afgelopen 4 jaar. Waar school invloed op kan uitoefenen is het binden en houden van het personeel door gebruik te maken van de kwaliteiten en aansluiten bij de ambities van de individuele medewerker.

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch handelen) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie. Specifiek hebben wij beleid ontwikkeld voor de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Wij beschouwen het begrip schoolleiding als "breed". Dat betekent dat we gericht zijn op het aanstellen van vrouwen in de directie van de school. Voor ons beleid: zie bijlage "Beleid m.b.t. de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in het management".

#### 5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de locatiedirecteur en de clusterdirecteur. De clusterdirectie richt zich met name op een gezonde bedrijfsvoering, zodat de aandacht van de locatiedirecteur volledig ligt bij de medewerkers en de kwaliteit van het onderwijs. Onze leidinggevenden tonen lef en vertrouwen in hun medewerkers, zodat deze ruimte ervaren als onderwijsprofessional. De directie maakt werk van onderwijskundig leiderschap: alle locatiedirecteuren zijn of worden opgeleid als schoolleider. Daarnaast zijn alle locatiedirecteuren geregistreerd in het schoolleidersregister.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school voor de komende jaren zijn:

- De leidinggevende geeft vertrouwen en ruimte aan de teamleden.
- De leidinggevende toont lef.
- De leidinggevende werkt aan zijn eigen professionele ontwikkeling.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding zorgt voor autonomie bij de teamleden.

### 5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. In ‘werken aan jouw waarde’, onze competentiematrix (zie bijlage), zijn de competenties conform SBL (2017) uitgewerkt. Naast didactische en pedagogische kennis en vaardigheden, beschikken onderwijsprofessionals over competenties op het gebied van samenwerken, communiceren, reflectie en zelfontwikkeling. Daarnaast vinden we het vanzelfsprekend dat leraren, net als leerlingen, werken aan hun 21e eeuwse vaardigheden.

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

- De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school;
- De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar;
- De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken;
- De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit;
- De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken;
- De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen.

#### Bijlagen

1. Competentiematrix

### 5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die zich kenmerkt door een professionele schoolcultuur. Werken aan onze ontwikkeling is vanzelfsprekend. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Onze onderwijsprofessionals zijn leergierig, hebben een onderzoekende houding, en delen hun kennis en vaardigheden binnen en buiten de school. Dat kan alleen in een inspirerende werkomgeving. De vormgeving en inrichting van onze scholen faciliteert het leerproces voor leerlingen, maar ook voor de medewerker.

Typerend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen en tijdens onze bord- en werksessies.

Ons uitgangspunt voor de komende jaren is: ‘Elke dag samen een beetje beter’. Hiervoor maken we gebruik van het leerKRACHT-programma. Dit biedt het team de komende jaren hulpmiddelen om samen met collega’s en leerlingen iedere dag het onderwijs te verbeteren; een manier om op school een cultuur te creëren waarin iedereen van en met elkaar leert. Hierdoor krijgen leerkrachten nog meer plezier in hun werk en leerlingen zijn nog meer betrokken bij hun onderwijs. De leerlingen vormen de inspiratiebron voor verbetering. Zij geven de leerkrachten feedback over het onderwijs en doen suggesties voor verbeteringen. Dit creëert een grote leerlingbetrokkenheid en hiermee werken we aan kwaliteitsverbetering.

Aandachtspunt	Prioriteit
Bouwen aan een professionele cultuur.	gemiddeld

### 5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Vanuit onze belofte aan de maatschappij zetten wij ons als stichting VOG in voor de opleiding van nieuwe onderwijsprofessionals. Stagiaires en zij-instromers van SAXION en stagiaires van Katholieke Pabo Zwolle (KPZ) hebben structureel een plek op één van onze scholen. Soms binden wij ze al aan de school door ze een contract te bieden als onderwijsassistent. Wij werken nauw samen met deze opleidingsorganisaties, om de aansluiting tussen opleiding en praktijk zo optimaal mogelijk te houden.

Pabostudenten worden opgeleid tot leerkracht basisonderwijs. De student loopt een bepaalde periode mee met een leerkracht. De groepsleerkracht is verantwoordelijk voor wat er in de groep gebeurt. Vierdejaarsstudenten kunnen bij ons op school een LIO-stage doen. Na een inwerkperiode zal de student zelfstandig voor de groep staan. De student zal hierbij gecoacht worden door een leerkracht.

Op onze school geven wij naast studenten van SAXION en de KPZ ook studenten van andere MBO- en HBO-opleidingen de gelegenheid de praktische opdrachten van hun studie uit te voeren. Hierbij kan gedacht worden aan studenten bewegingsonderwijs of onderwijs-/klassenassistent.

### 5.8 Werving en selectie

Goede onderwijsprofessionals zijn van cruciaal belang voor goed onderwijs. De professionaliteit van onze werving en selectie is geborgd in ons benoemingsbeleid. Voor onze selectiegesprekken maken we gebruik van de STARR-methode. Ons selectieproces is erop gericht dat kandidaten niet alleen beschikken over de basiscompetenties, maar actief invulling geven aan de onderwijskundige visie van de school, leergierig zijn en actief deel uitmaken van de leergemeenschap. In het sollicitatiegesprek houden we een criteriumgericht interview, en stimuleren we kandidaten om zich te presenteren met visueel materiaal of een portfolio. De sollicitatiecode van de NVP (netwerk voor HR-professionals) is van toepassing.

### 5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen het eerste jaar intensieve begeleiding om optimaal ingewerkt te raken op school. In het eerste jaar is de begeleiding door de locatiedirecteur intensiever dan de reguliere gesprekkencyclus. In de jaarlijkse bijeenkomst "Nieuwe medewerkers" maken zij kennis met de organisatie, de missie en de visie van de Veluwe Onderwijsgroep. Nieuwe leraren worden gekoppeld aan een maatje (meer ervaren leerkracht op de school). Ook kan het 'Zo doen wij het op de Anne Frankschool' document worden gelezen waarin alle afspraken zijn geborgd. Nieuwe leraren ontwikkelen een persoonlijk ontwikkelplan (POP) dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset), die past bij de fase van ontwikkeling (startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaam). De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door een eventuele mentor, de IB-er en de directeur. De begeleiding wordt verder geprofessionaliseerd door een introductie- en begeleidingsprogramma nieuwe leraren, dat vanuit onze Academie wordt vormgegeven.

Aandachtspunt	Prioriteit
Begeleiding van nieuwe leerkrachten en leerkrachten die van groep wisselen.	gemiddeld

### 5.10 Taakbeleid

Teamleden hebben een belangrijke rol in het verdelen van de taken op school. Sinds 2019-2020 stellen de teams zelf een werkverdelingsplan op. Hierin maakt het team keuzes die het beste passen bij ieders talent, bij de onderwijskundige visie en bij de leerling. Hiermee krijgt het team ook een instrument in handen om de werkdruk optimaal te verdelen. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer 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.

### 5.11 Collegiale consultatie

In het schooljaar 2019-2020 starten we met de implementatie van de werkwijze van stichting leerKRACHT. Onder begeleiding van een expertcoach gaat het team werken volgens deze methodiek waarbij "elke dag een beetje beter" de norm is. Zo kan de school duurzaam beter worden en het onderwijs aan onze leerlingen versterken.

Dit wordt gedaan vanuit vier kernwaarden:

- Voor de leerling
- Vertrouwen in de kracht van leraren
- Elke dag samen een beetje beter
- Duurzame verandering

Het leerKRACHT-programma bestaat uit vier instrumenten, die elkaar onderling versterken. Twee daarvan zijn onderdeel van de collegiale consultatie:

- Gezamenlijke lesontwerpen: Leerkrachten vertalen de doelen van het bord naar de dagelijkse lespraktijk. Ze bereiden samen lessen voor, bepalen per les wat ze willen bereiken en innoveren zo het onderwijs.

- Lesbezoek en feedback geven: Leerkrachten gaan bij elkaar in de les kijken of het gezamenlijk lesontwerp het beoogde effect op de leerling heeft en bespreken dit samen na. Eventueel kan de les ook worden gefilmd om na te bespreken.

### **5.12 Klassenbezoek**

De directie en de IB-er leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. De intern begeleider heeft daarbij een coachende rol en de directie een beoordelende rol. Bij het klassenbezoek wordt de kijkwijzer gebruikt (die afgeleid is van ons competentieboekje). De kijkwijzer wordt periodiek aangepast o.b.v. de doelen die de school op dat moment nastreeft. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijk ontwikkelplan. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt.

### **5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen**

Wij geloven in ontwikkeling. Iedere medewerker heeft regie over zijn eigen ontwikkeling. De ontwikkelafspraken staan vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan (het POP, onderdeel van de Gesprekscyclus). Het competentieprofiel, het onderwijskundig profiel van de school en de specifieke taken of rol van de onderwijsprofessional in de school bepalen de inhoud van het POP. Wij vinden het belangrijk dat een medewerker zelfreflectief is. De medewerker kan daarom gebruik maken van 360-graden feedback. Op verzoek kan de medewerker gebruik maken van 'Beeldcoaching'. Daarnaast kan een medewerker gebruik maken van de feedback uit klassenbezoek, collegiale consultatie en de feedback van de locatiedirecteur.

### **5.14 Het bekwaamheidsdossier**

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf. De directie zorgt ervoor, dat een deel van het bekwaamheidsdossier wordt gebruikt bij de gesprekkencyclus. Hierbij kan gedacht worden aan:

- De competentieset Werken aan jouw waarde
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek

### **5.15 Intervisie**

De leraren participeren bij ons op school in een werkgroep, bouw en/of een professionele leergemeenschap (PLG). Deze (intervisie)groepen worden, samen met het team, samengesteld door de directie. Tijdens de bouwvergaderingen komen specifieke bouwthema's aan de orde welke voortkomen uit het MT-overleg. In de PLG komt een specifiek schoolthema aan de orde waar een stukje onderzoek voor nodig is en die gezamenlijk wordt uitgewerkt. De werkgroepen richten zich op een kort onderwerp. De schoolthema's hangen samen met de schoolontwikkelpunten. In overleg worden de thema's –voorzien van concrete opdrachten- door de directie toegekend aan de groepen.

### **5.16 Gesprekscyclus**

De gesprekscyclus wordt benut om regelmatig over ontwikkeling te spreken, om feedback te geven op de resultaten en afspraken te maken over het ontwikkel- en loopbaanpad van de onderwijsprofessional. Conform de regeling Gesprekscyclus vindt minimaal eens per jaar een functioneringsgesprek plaats, en eens per drie jaar een beoordelingsgesprek. Een beoordelingsgesprek wordt ook gevoerd bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Bij de gesprekken wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam.

Onderwerp van gesprek zijn de ontwikkelingsfase van de onderwijsprofessional, loopbaan- en mobiliteitswensen en de wederzijdse visie op het functioneren. Onderliggende documenten zijn het POP, het klassenbezoek, de input vanuit collegiale consultatie en andere feedbackmethodes, de zelfbeoordeling van de medewerker en de opbrengsten van het onderwijs.

### 5.17 Professionalisering

Het vak van de onderwijsprofessional is voortdurend in beweging. Conform de CAO kunnen de medewerkers de noodzakelijke scholing volgen, zichzelf voldoende ontwikkelen naar het te realiseren competentieniveau of ontwikkelen naar een volgend competentieniveau of functie. Als organisatie stimuleren wij L11-leerkrachten hun master te behalen met gebruik van de Lerarenbeurs. Daarnaast initieert de schoolleiding collectieve professionaliseringsactiviteiten (zie onder) rond bijvoorbeeld digitale vaardigheden of tegengaan van pestgedrag. Professionalisering staat altijd in verband met de kwaliteit van het onderwijs. Voor collectieve of individuele professionalisering kan bovendien gebruik worden gemaakt van de Academie van Veluwe Onderwijsgroep. Ook informele vormen van professionalisering worden gestimuleerd. Zo wordt ieder jaar actief kennis gedeeld op het onderwijscongres 'Get Inspired'; collega's verzorgen workshops voor collega's. Om de faciliteiten in tijd en geld goed te regelen, is een Regeling Studiefaciliteiten opgesteld. Formele scholing wordt vastgelegd in een studiecontract. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje 'professionalisering'.

#### *Gevolgde teamscholing 2015-2019*

Jaar	Thema	Organisatie
2015-2016	Focustraject opbrengstgericht werken	
2016-2017	Focustraject opbrengstgericht werken	
2017-2018	Focustraject opbrengstgericht werken	
	Insights Discovery teamtraining	Jutstra
2018-2019	Communicatietraining	Boonstra & Roovers
	Snappet (leerkrachten groep 4 t/m 8)	Marian Soullie
	Rekenen	KPZ

#### *Gevolgde persoonlijke scholing 2015-2019*

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Met sprongen vooruit	Menne Instituut	4
Master leren en innoveren	KPZ	2
Bewegingsonderwijs	KPZ	3
Master SEN	Windesheim	1
Beeldcoaching	IB-netwerk	1
Onderwijskunde	Universiteit Utrecht	1
Snappet	Snappet	6
Kanjertraining	Kanjertraining	5
Bewegingsonderwijs	KPZ	3
BHV	Academie VOG	5

#### **Specifieke expertise van het team:**

1. Meerbegaafdheid
2. Jonge kind
3. Beeldcoach
4. Onderwijskunde
5. Teacher leader
6. Slechthoorden
7. Spraak-taal



### **5.18 Teambuilding**

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken vijf keer per week na schooltijd gezamenlijk koffie en thee. Een keer per week komen we samen tijdens een bordsessie en nemen dan zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (doelen en agenda voor de komende periode). De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje aan het eind van het jaar.

### **5.19 Gezondheidsbeleid**

Als goed werkgever besteden wij aandacht aan een gezonde werkomgeving en preventie van ziekte. De belastbaarheid van medewerkers is een onderdeel van het jaarlijkse voortgangsgesprek. Medewerkers kunnen kiezen om cursussen, zoals mindfulness en timemanagement te volgen om de balans tussen werk en belastbaarheid te verbeteren. De medewerker kan gebruik maken van gesprekken met de Arbo-psycholoog. De werkgever stimuleert medewerkers met hun eigen vitaliteit aan de slag te gaan. In 2019-2020 wordt het Gezondheidsbeleid verder ontwikkeld.

Als een medewerker ziekteverlof heeft, treedt het verzuimprotocol in werking. Medewerker en locatiedirecteur hebben de eerste verzuimdag contact over de duur van het verlof en de overdracht van werkzaamheden. Na vier weken treedt de Wet Poortwachter in en zorgen medewerker en locatiedirecteur samen voor een verantwoorde terugkeer op school. Een HR-adviseur en de Arbodienst adviseren de locatiedirecteur hierbij. De medewerker bezoekt indien nodig de bedrijfsarts of de inzetbaarheidscoach. Daarnaast kan de medewerker een beroep doen op begeleiding die gericht is op een verantwoorde terugkeer op de werkvloer. Om de toeleiding tot psychosociale zorg of andere zorg zo goed mogelijk te regelen maken wij gebruik van een providersboog.

#### **Bijlagen**

1. Arbo-beleidsplan
2. Schoolveiligheidsplan

### **5.20 Mobiliteitsbeleid**

Wij zien mobiliteit als een belangrijk middel om je verder te ontwikkelen. Jaarlijks inventariseren we of medewerkers belangstelling hebben om op een andere school te gaan werken. De clusterdirecteuren bemiddelen actief tussen school en medewerker om een optimale match te realiseren.

## 6 Organisatiebeleid

### 6.1 Organisatiestructuur

Onze school is één van de zestien scholen van de stichting SKPOOV (Stichting Katholiek Primair Onderwijs Oost Veluwe). De SKPOOV maakt deel uit van de Stichting Veluwse Onderwijsgroep. Het College van Bestuur (CVB) van de Veluwse Onderwijsgroep is ook het CVB van de SKPOOV. Het CVB geeft leiding aan de algemeen directeur PO, die op haar beurt weer leiding geeft aan de clusterdirecteuren. Iedere clusterdirecteur stuurt vier locatiedirecteuren aan. De locatiedirecteuren zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken, het onderwijs en het (uitvoeren van het) beleid.

De school heeft de beschikking over een ouderraad (OR) en een medezeggenschapsraad (MR). Op Stichtingsniveau is er een GMR.

#### MR

In de medezeggenschapsraad zijn ouders en het personeel vertegenwoordigd. De medezeggenschapsraad praat mee, geeft advies en beslist mee over zaken die de school aangaan zoals arbo en veiligheid, schoolbeleid en personeelszaken. Leden van de raad worden voor drie jaar benoemd. De vergaderingen zijn openbaar. De medezeggenschapsraad heeft ook zitting in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Hierin zijn alle scholen binnen de stichting vertegenwoordigd. De MR is te bereiken via de leden. Namen en telefoonnummers staan in de schoolgids en op de site. De MR doet na elke MR vergadering verslag in het maandelijks schoolbulletin.

#### OR

De ouderraad wil de samenwerking tussen ouders en het personeel van de school bevorderen. Zij werkt mee aan het organiseren van activiteiten binnen en buiten de school, zoals het sinterklaasfeest, kerstfeest en carnaval. De leden van de ouderraad worden voor een periode van 3 jaar gekozen. De OR vergadert ongeveer eens per 6 weken. Deze vergaderingen worden bijgewoond door een vertegenwoordiger vanuit het schoolteam.

### 6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd. Zoals bij de groepen 1-2. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij rekenen en (begrijpend) lezen wordt het klassenverband – indien noodzakelijk - doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen. Ook wordt er groepsdoorbroken gewerkt bij verschillende vakgebieden, zoals bij cultuur.

### 6.3 Het schoolklimaat

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school kenmerkt zich door de kleinschaligheid waar ouders bewust voor kiezen.

### 6.4 Veiligheid

De Veluwse Onderwijsgroep wil aan kinderen in Apeldoorn en omgeving eigentijds en toekomstgericht onderwijs bieden voor een succesvolle toekomst. Wij geloven dat ieder mens het in zich heeft zich te ontwikkelen tot een waardevol lid van onze maatschappij en daar naar vermogen bij te dragen aan een rechtvaardige samenleving. Wij doen dit door leerlingen en medewerkers gelijke kansen te bieden op persoonlijke groei.

Een belangrijke voorwaarde om bovenstaande missie en visie waar te kunnen maken is een veilige leer- en werkomgeving voor leerlingen en medewerkers. Daarom is het voeren van beleid op het voorkomen en beheersen van agressie, geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie noodzakelijk. Al deze zaken kunnen namelijk mogelijk leiden tot fysieke schade en emotionele beschadiging, wat weer kan leiden tot verzuim en uitval.

In het schoolveiligheidsplan (zie bijlage) worden de kaders geschetst met behulp waarvan wij als school kunnen

zorgen voor een veilige leer- en werkomgeving. De evaluatie en borging hiervan is een belangrijk onderdeel van dit plan. Bij dit stuk hoort een aantal uitwerkingen en een aantal protocollen/procedures die als handleiding dienen in het geval zich een situatie voordoet die daar om vraagt. Deze protocollen zijn een richtlijn voor ons als school en bevatten uitwerkingen die zijn gebaseerd op minimum eisen en wet- en regelgeving. Als school hebben wij naast het schoolveiligheidsplan een pestprotocol van de Kaprotocol schorsing en verwijdering opgesteld volgens de richtlijnen van de Algemene Vereniging Schoolleiders (AVS) en vallen binnen het kader van het schoolveiligheidsplan.

Als school proberen we incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. We beschikken daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, de Kanjertraining. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. Zie hiervoor de paragraaf Sociale en maatschappelijke ontwikkeling in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid.

**Beoordeling**

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,18

Aandachtspunt	Prioriteit
De school heeft een aanspreekpunt als het gaat om pesten en voor de coördinatie van het beleid tegen pesten	laag
De school heeft voldoende BHV-ers.	gemiddeld

**Bijlagen**

1. Schoolveiligheidsplan VOG
2. Protocol schorsing en verwijdering
3. Pestprotocol Kanjertraining

**6.5 Arbobeleid**

Onze stichting heeft met Arbo-Unie een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van werknemers te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op. De locatiedirecteur en de zieke werknemer stellen vervolgens een plan van aanpak op. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school. Voor verdere details verwijzen wij graag naar ons Arbo-beleidsplan (bijlage).

**Bijlagen**

1. Arbo-beleidsplan

**6.6 Interne communicatie**

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) staan beschreven in de bijlage Interne communicatie.

**Bijlagen**

1. Interne communicatie-afspraken Anne Frankschool

## 6.7 Samenwerking

Onze school werkt indien nodig effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is met name gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties (VVE), en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor Jeugd en Gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Samenwerkingsverband

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,25

## 6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

Opvoeden gebeurt thuis, maar ook op school waar een kind een groot gedeelte van de dag doorbrengt. Daarom hechten wij er als school veel waarde aan dat school en ouders elkaar ondersteunen en informeren. Ieder kind, iedere leerling heeft recht op een goede samenwerking tussen school en ouders. Onze visie is dat school en ouders samen vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid aan de (school)ontwikkeling van de leerling werken. Hierbij maken beide partijen afspraken en zoeken naar nieuwe inzichten die het beste zijn voor de ontplooiing van het kind.

Vanaf het begin is het belangrijk dat er contact, vertrouwen en verbondenheid wordt gecreëerd tussen school en ouders. Als school werken we daarom met 3 essentiële ingrediënten van ouderbetrokkenheid:

### 1. Een nieuwjaarsreceptie in augustus voor alle ouders en kinderen

Doel: in het belang van leerlingen is het nodig dat ouders elkaar en elkaars kinderen kennen.

### 2. Elk jaar een startgesprek (Ikr-Iln-ouders)

Doel: contact, vertrouwen en verbondenheid creëren tussen school en ouders vanaf het begin.

### 3. Individuele gespreksarrangementen

Doel: efficiënt en op maat werken op basis van de behoefte van het kind.

We nodigen ouders en kind (relatie) uit. In overleg met ouders wordt bepaald of er voor wordt gekozen om (een deel van) het gesprek zonder kind te voeren. Het aanwezig zijn van de leerling geeft het kind het gevoel dat ouders en de juf/meester samenwerken aan de ontwikkeling van het kind. Na elk gesprek wordt een nieuwe afspraak gemaakt.

Wij informeren ouders verder op de volgende manieren:

- Ouder- kindgesprekken
- Rapport, twee keer per jaar
- Jaarkalender
- Maandelijks e-mail nieuwsbrief
- Handout met groepsspecifieke informatie bij de start van het schooljaar

- Ouderkijkweek
- Website
- Social media (Facebook)
- ParnasSys ouderportaal

Een aantal keren per jaar nodigen we ouders uit om een kijkje te komen nemen in de klas van hun kind. Ouders kunnen dan een les meevolgen, met hun kind meekijken en ervaren hoe het is om in de klas te zitten. Wij gebruiken het Ouderportaal van ParnasSys om ouders te informeren over belangrijke zaken en ouders kunnen hierin de resultaten van hun kind zien.

#### Klassenouder

Op groepsniveau is de ouderbetrokkenheid terug te zien in de samenwerking door de leerkracht(en) met klassenouders. Iedere groep op school heeft een klassenouder. Deze klassenouders werken op vrijwillige basis en staan tussen de ouders en de leerkrachten in. Indien er bijvoorbeeld voor activiteiten hulp van ouders nodig is, dan mobiliseren de klassenouders ouders die bereid zijn te helpen.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Onze school organiseert voor ouders twee keer per jaar een ouderkijkweek. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>

### 6.9 Overgang PO-VO

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

In de paragraaf toetsing en afsluting in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid kunt u meer lezen over de overgang PO-VO. De adviesprocedure (<http://annefrankschoolapeldoorn.nl/schoolgids/#page63>) hebben we beschreven in onze schoolgids.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld

### 6.10 Privacybeleid

Onze school beschikt over een Informatiebeveiliging en Privacy beleidsplan.

Alles hiervan staat op de website

(<https://veluwseonderwijsgroep.sharepoint.com/sites/InformatiebeveiligingPrivacy>) van de Veluwe Onderwijsgroep.

Voor meer info over de AVG, privacy en informatiebeveiliging binnen de Veluwe Onderwijsgroep, wordt verwezen naar het IBP handboek (Zie bijlage).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Elk schooljaar vragen we ouders toestemming voor het plaatsen en publiceren van foto's van hun kind(eren)

#### Bijlagen

1. IBP handboek

### 6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Voor- en vroegschoolse educatie is erop gericht kinderen met taalachterstanden zo voor te bereiden dat ze in de voorschoolse periode (< 4 jaar) taal- en ontwikkelingservaring opdoen waardoor ze gedegen en zonder achterstand aan de basisschool beginnen. Gemeenten wijzen daarvoor wijken aan waar instellingen voor onderwijs en/of opvang VVE aanbieden. Aangezien onze school niet in een potentiële “VVE wijk” staat, bieden wij geen VVE aan.

Als er een VVE-aanmelding komt zullen wij samen met de ouders en het Samenwerkingsverband hoe wij deze

leerling de zorg kunnen bieden die hij of zij nodig heeft.

### **6.12 Voor- en naschoolse opvang**

De Anne Frankschool werkt nauw samen met MAM's kinderopvang. Zij kunnen de voor- en naschoolse opvang voor leerlingen van onze school organiseren. Het huiselijk ingerichte kinderdagverblijf en de uitdagende buitenschoolse opvang bevinden zich aan de Canadalaan 11, op loopafstand van de Anne Frankschool. Er zijn regelmatig momenten van overleg tussen school en een medewerker van de opvang. Meer informatie over MAM's kunt u vinden op de website (<http://www.mamskinderopvang.nl>).

De Anne Frankschool heeft met ingang van het schooljaar 2019-2020 een 5-gelijke dagenrooster. Dit betekent dat alle kinderen van 8.30 uur tot 14.00 uur naar school gaan. Alle kinderen eten tussen de middag op school in de eigen klas.

## 7 Financieel beleid

### 7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Aansluitend bij de besturingsfilosofie van de Veluwe Onderwijsgroep willen we verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie beleggen. Om die reden zijn clusterdirecteuren en schooldirecteuren primair onderwijs gemandateerd om een financiële verplichting aan te gaan. Scholen verantwoorden zich over de inzet van financiële middelen in hun schooljaarverslag. De eindverantwoordelijkheid ligt bij de algemeen directeur PO.

In het verlengde van de besturingsfilosofie worden alle lumpsumgelden rechtstreeks toegerekend aan de individuele scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het servicebureau en de financiële dienstverlener.

Maandelijks bespreekt de adviseur F&C met de clusterdirecteur van de school de financiële positie van de school via een managementrapportage. Aanvullend hieraan bespreekt de algemeen directeur met de clusterdirecteuren de rapportage op totaalniveau, zoals de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Tweemaandelijks ontvangen de clusterdirecteuren een formatieoverzicht ter controle. De clusterdirecteur controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen bespreekt de clusterdirecteur met de afdeling Financiën, alsmede tijdens de managementrapportage. Op basis van de uitputting en de interne en externe ontwikkeling wordt tweemaandelijks een prognose opgesteld en bijgesteld.

### 7.2 Externe geldstromen

Van de Rijksoverheid ontvangt de school lumpsumgelden, geormerkte gelden en impuls gelden. Aanvullend ontvangt het primair onderwijs gelden van de betrokken SWV. Scholen krijgen zoveel als mogelijk rechtstreeks deze gelden toegekend. De groeibekostiging die het totale PO ontvangt, vormt een uitzondering hierop en wordt bovenschools geboekt en beheerd. De algemeen directeur beheert in het geval van aanwending van bestemmingsreserves en de adviseur F&C houdt bij hoeveel middelen uit de bestemmingsreserves besteedt zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap).

### 7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders/verzorgers van de school een vrijwillige ouderbijdrage. Het bedrag voor een kind is individueel per school vastgesteld in overleg met de MR. Het bedrag wordt aan het begin van elk schooljaar kenbaar gemaakt aan de ouders van de school. Van de inkomsten wordt door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd. Kinderen worden niet uitgesloten van activiteiten die onder leiding en verantwoording van de school vallen indien ouders/verzorgers geen gehoor hebben gegeven aan de vrijwillige ouderbijdrage. Jaarlijks (vanaf 2019-2020) legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting. Ook wordt deze vermeld in de schoolgids vanaf het schooljaar 2020/2021.

Geldstromen van ouderbijdrage vormen onderdeel van de totale kosten en opbrengstenstructuur van de stichting en worden integraal opgenomen in de begroting en jaarrekening.

### 7.4 Sponsoring

1. De Veluwe Onderwijsgroep sponsort met overheidsmiddelen alleen de maatschappelijk relevante en verantwoorde organisaties.
2. De Veluwe Onderwijsgroep accepteert sponsoring door derden zolang deze is gericht op het onderwijs en er geen sprake is of kan zijn van een vereiste tegenprestatie.

### 7.5 Begrotingen

De algemeen directeur stelt de begroting jaarlijks voor aan het CVB, die deze begroting kan vaststellen. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de cluster- en locatiedirecteuren van de scholen. De begroting is een belangrijk sturingselement geworden, doordat dit in principe leidend is voor de uitgaven. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen..

De clusterdirecteur stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de

school.

De algemeen directeur stelt jaarlijks in het voorjaar in overleg met de adviseur HRM en adviseur F&C een personeelsformatieplan op. Dit plan verantwoordt de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden, impuls-gelden en gelden vanuit cluster 1 (leerlingen met een visuele beperking) en 2 (slechthorende leerlingen en leerlingen met een taalontwikkelingsstoornis). De algemeen directeur bespreekt het personeelsformatieplan met de GMR. Tweemaandelijks bespreekt de algemeen directeur dit formatieoverzicht met de clusterdirecteuren. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de afdeling HR en Financiën.

Onze stichting beschikt over een meerjarenbegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting. De meerjaren-investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) zijn afgeleid van de beleidsuitgangspunten uit de kadernota.

## **7.6 Inkoopbeleid**

De school is een aanbestedende dienst en heeft zich te houden aan de aanbestedingswet. Daarnaast is de school onderdeel van de Veluwe Onderwijsgroep, waarbinnen we op basis van een gemeenschappelijk belang een aantal spelregels hebben afgesproken om ervoor zorg te dragen dat gelden professioneel, doelmatig en rechtmatig besteed worden.

In de bijlage is een selectie opgenomen van de voor de school relevante informatie uit het complete Inkoop- en aanbestedingsbeleid van de Veluwe Onderwijsgroep. Hierbij is b.v. hetgeen relevant is voor Nationale en Europese aanbestedingen niet meegenomen, aangezien deze niet op individueel schoolniveau plaatsvinden.

De essentie van inkoop is:

De juiste goederen en diensten, van de juiste kwaliteit, tegen de juiste prijs, op de juiste plaats en juiste tijd.

Juiste betekent hiermee niet altijd de laagste prijs of de hoogste kwaliteit, maar datgene wat passend is in de gegeven situatie. Realiseren wat van waarde is voor het onderwijs vanuit 3 perspectieven; de medewerkers, de leerlingen en de organisatie. Dit wordt bereikt door het inkoopproces in nauwe samenwerking met alle betrokkenen te organiseren: doelmatig en effectief.

### **Bijlagen**

1. Inkoopbeleid VOG



## 8 Zorg voor kwaliteit

### 8.1 Kwaliteitszorg

Wij werken aan kwaliteit als onderdeel van onze dagelijkse manier van werken. Ons werk bestaat dus ook voor een deel uit van elkaar leren, bij elkaar kijken en met elkaar evalueren. Kwaliteitszorg gaat zowel over het leren en ontwikkelen als het laten zien wat we bereiken. In schooljaar 2019-2020 zullen we een nieuw kwaliteitsbeleid ontwikkelen, waar we de balans tussen ontwikkeling en verantwoording beschrijven.

Alle scholen van de Veluwe Onderwijsgroep werken en sturen met instrumenten om de kwaliteit in beeld te brengen en te vergroten. De indicatoren (kwaliteitskenmerken) vormen de basis van de instrumenten, zoals de inspectie deze gebruikt bij het schooltoezicht. Het strategisch perspectief en de eigen ambities op schoolniveau leiden nog tot extra indicatoren. Teamleden, directie, ouders en leerlingen leveren input. Directie en PO directeur gebruiken de output voor kwartaalgesprekken en gebruiken deze input voor de kwaliteitsactiviteiten van het jaarplan. Het schoolplan beschrijft aantoonbaar opbrengstgericht werken, in het kader van onderwijskwaliteit, wij gebruiken daarvoor de PDCA-cyclus.

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), hoe doen we dit (to do), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis- en vakbekwaam (Cao-PO).

Bij ons op school werken we aan kwaliteit van het onderwijs door:

- de werkwijze van stichting leerKRACHT eigen te maken en in te zetten om ons onderwijs elke dag een beetje beter te maken
- collegiale consultaties af te leggen
- beeldcoaching in te zetten
- met het team samen te werken aan de schooldoelen
- de PDCA-cyclus in te zetten bij doelstellingen en onze kwaliteitszorg
- interne en externe audits af te laten nemen
- tevredenheidsonderzoeken af te nemen bij ouders, leerlingen en personeel
- cyclisch te werken met vergaderingen (MT, bouw, TV, PLG)
- professionele leergemeenschappen in te zetten voor innovatie vanuit kwaliteitszorg

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen.
2.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag).
3.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
We werken met professionele leergemeenschappen om onderzoek te doen binnen de school.	gemiddeld

### Bijlagen

1. Kwaliteitsbeleid 2015 VOG

**8.2 Kwaliteitscultuur**

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). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

Onze afspraken zijn vastgelegd in het document "Zo doen wij het op de Anne Frank vakinhoudelijk en algemeen". Deze wordt jaarlijks bijgewerkt met het team. Zie ook de paragraaf Professionele cultuur in het hoofdstuk Personeelsbeleid.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:  
 We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren.  
 Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering.  
 De schoolleiding is gericht op de ontwikkeling van het team.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een heldere visie en missie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren.
2.	Onze visie en ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering (why-vraag).

**Beoordeling**

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,36

**8.3 Verantwoording en dialoog**

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het kwaliteitsbeleid op de school ligt bij de locatiedirecteur. De locatiedirecteur legt verantwoording af over de kwaliteit aan de clusterdirecteur, die rapporteert aan de algemeen directeur PO. De algemeen directeur PO verantwoordt zich aan het College van Bestuur. Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor opzet en uitvoering van het kwaliteitsbeleid. De adviseur Kwaliteit bewaakt het kwaliteitsbeleid; deze adviseur werkt bovenschools op het servicebureau en adviseert scholen en de diverse directielagen hoe te sturen op kwaliteit.

Hoe weten we nu of we het goed doen? Dit leren we vooral van onze leerlingen. We vragen ze elk jaar een tevredenheidsonderzoek in te vullen. Het gaat hierin over de omgang met de leerlingen, het leren in de klas, hulp bij vragen en de regels op school. De resultaten hiervan zetten we op de website (<https://www.scholnopdekaart.nl/basisscholen/8356/Anne-Frankschool-Apeldoorn?onderwijstype=1&denominatie=1&woonplaats=apeldoorn&presentatie=1&sortering=2>) van scholen op de kaart.

Naast de jaarlijkse vragenlijst bij leerlingen en hun ouders, passen we in de school ook andere vormen van evaluatie toe. Periodiek voeren we een interne of externe audit uit op de school. Een expert waardeert alle aspecten van ons onderwijs en toetst alle indicatoren die de Inspectie van Onderwijs ook toetst. Uiteraard heeft onze scholengroep ook te maken met het externe toezicht van de Inspectie van het Onderwijs. Elke 4 jaar komt de Inspectie bij ons bestuur en een aantal scholen langs. Dit is het reguliere toezicht.

Uit ons meest recente audit/inspectiebezoek (12-04-2018) kwamen de volgende ontwikkeldoelen:

- Aandacht besteden aan het geven van effectieve, gerichte feedback (Hattie). In enkele groepen wordt dit al gericht toegepast.
- Gebruik maken van collegiale consultatie of beelden die je samen bekijkt om de wijze van het geven van feedback in andere groepen te versterken .
- Ervoor zorgen dat de lessen een duidelijke afsluiting hebben met daarin een evaluatie van de les, op inhoud en op proces .
- Doorgaan op de ingeslagen weg t.a.v. visie-ontwikkeling.
- Kennis vergroten op het gebied van passend onderwijs en het werken met OPP's.

- Regelmatig met elkaar het SOP bespreken en bekijken of de inhoud nog passend is bij de schoolontwikkeling.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op.

**Beoordeling**

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3

**8.4 Het meten van de basiskwaliteit**

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

**8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten**

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben in meerdere paragrafen aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige kenmerken hebben we geoormd als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten hebben wij opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie).

**8.6 Wet- en regelgeving**

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

**8.7 Inspectiebezoeken**

Onze school heeft op 26 mei 2015 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende). Er zijn geen aanwijzingen dat er belangrijke tekortkomingen zijn in de kwaliteit van het onderwijs. Daar waar nodig is een plan van aanpak opgesteld.

**Bijlagen**

1. Inspectierapport 26-05-2015

**8.8 Vragenlijst Leraren**

In december 2018 is een Medewerkerstevredenheidsonderzoek afgenomen i.s.m. DUO onderzoek en advies. De vragenlijst is gescoord door 11 van de 16 leraren. Dit is een responspercentage van 69%. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. De gemiddelde score is een 8. In het jaarverslag 2018-2019 is opgenomen aan welke punten gewerkt is en hoe. Verder zijn de aandachtspunten meegenomen in de doelen voor het schoolplan 2019-2023.

Sterke punten	Aandachtspunten/verbeterpunten
<p><b>Locatiedirecteur</b>                      Heeft duidelijke toekomstvisie                      Heeft duidelijke onderwijskundige visie                      Organiseert de school goed                      Aandacht voor sociale vaardigheden</p> <p><b>Inhoud van het werk</b>                      Werk is afwisselend.                      Voldoende ruimte om lessen naar eigen inzicht inhoudelijk in te vullen.</p> <p><b>Werkomstandigheden</b>                      Goede huisvesting.                      Goed kunnen werken met de methoden/leermiddelen die op school worden gebruikt.</p>	<p><b>Persoonlijke ontwikkeling</b>                      Onvoldoende doorgroeimogelijkheden .                      Onvoldoende ontwikkelingsmogelijkheden.                      Talenten komen onvoldoende tot hun recht.</p> <p><b>Werkdruk</b>                      Personeelwisselingen binnen het team levert veel extra werk op.                      Onvoldoende tijd om zorgleerlingen te begeleiden.                      Onvoldoende invloed op hun werkdruk.                      Vaak niet toekomen aan het voorbereiden van hun lessen/correctiewerk.</p> <p><b>Werkomstandigheden</b>                      Beschikking over ICT-middelen.</p>

### 8.9 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor leerlingen, sociale veiligheid van Kanvas, is afgenomen in april 2019. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 6, 7 en 8. De leerlingen voelen zich gemiddeld genomen veilig op school. Hiermee vallen we in de normgroep.

We zijn trots op de volgende drie thema's die in de veiligste 20% van de normgroep vallen:

- veiligheidsbeleving
- ondervindt agressie
- klas ziet problemen

Er komen geen aandachtspunten naar voren.

### 8.10 Vragenlijst Ouders

De Veluwe Onderwijsgroep wil inzicht in de tevredenheid van de ouders van de leerlingen van de scholen. Tegen deze achtergrond heeft de Veluwe Onderwijsgroep in november 2018 een Oudertevredenheidsonderzoek laten uitvoeren.

Van de 138 ouders van de Anne Frank die een uitnodiging hebben ontvangen, hebben uiteindelijk 86 ouders de vragenlijst ingevuld. Dit levert een respons op van 62%.

Over het algemeen zijn de ouders van Anne Frank tevreden met hun school. Ouders zijn zeer tevreden over de thema's:

leerkracht, sfeer, veiligheid op school, algemene ontwikkeling, onderwijs en voorzieningen.

De ouders zijn matig tevreden over het thema gepersonaliseerd leren. Dit thema komt in de prioriteitenmatrix naar voren als aandachtspunt, samen met het thema communicatie.

N.a.v. het oudertevredenheidsonderzoek is er een koffieochtend georganiseerd voor ouders over de twee thema's die sterk als aandachtspunt naar voren komen. Ouders konden aangeven wat we moeten blijven doen, wat we moeten gaan doen en wat we niet meer moeten doen. Het team heeft daaruit een aantal quickwins gefilterd die opgepakt zijn in het schooljaar 2018-2019.

- Intekenen voor de gesprekken centraal in de hal
- Adressen delen in parnassys uitzetten
- Toegankelijk zijn op het plein (directie en team). Pro-actieve houding richting ouders, ook als je buiten bent na schooltijd.
- Zoveel mogelijk informatie delen via de mail.

### 8.11 Evaluatieplan 2019-2023

Hier komt een kwaliteitskalender. De adviseur Kwaliteit ontwikkelt deze in de komende beleidsperiode en verwacht deze gedurende het schooljaar 2019-2020 toe te voegen.

## **9 Strategisch beleid**

### **9.1 Strategisch beleid**

De Veluwe Onderwijsgroep beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Daarin worden de aandachtspunten voor de scholen aangegeven.

#### **Bijlagen**

1. Strategisch perspectief 2019-2023

## **10 Aandachtspunten 2019-2023**

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Op onze school ontwikkelen kinderen vaardigheden waarmee zij iets kunnen betekenen in de maatschappij.	hoog
Streefbeeld	Op onze school hebben kinderen zicht op hun eigen en andermans ontwikkeling.	hoog
Streefbeeld	Op onze school ontwikkelen kinderen hun talenten waar hij/zij op voort kan bouwen.	hoog
Streefbeeld	Op onze school hebben kinderen eigenaarschap over hun eigen leerproces.	hoog
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	De leerkracht besteedt aandacht aan en biedt ruimte voor filosofie en andere levenslessen.	laag
Taalleesonderwijs	Doorgaande lijn technisch- en begrijpend lezen groep 1 t/m 8.	gemiddeld
Taalleesonderwijs	Aanstellen en scholen van een taalleespecialist.	gemiddeld
Taalleesonderwijs	Doorgaande lijn spelling en taal groep 1 t/m 8.	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	De rekenresultaten zijn passend bij de schoolpopulatie.	hoog
Wereldoriëntatie	De leerkracht en de leerling hebben een onderzoekende houding.	gemiddeld
Engelse taal	Doorgaande lijn Engels groep 1 t/m 8.	gemiddeld
Pedagogisch handelen	De leerkracht heeft een instructiegevende en coachende rol.	gemiddeld
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	De leerkracht werkt leerlinggestuurd.	gemiddeld
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	De leerkracht voert kindgesprekken.	gemiddeld
Talentontwikkeling	Structurele inzet en bijdrage aan ontwikkeling van de leerlingen van Discoverylab beschrijven.	gemiddeld
Toetsing en afsluiting	We stellen een andere manier van beoordelen centraal	gemiddeld
Vervolgsucces	De eerder afgegeven schooladviezen passen bij het vervolgsucces van de leerlingen.	laag
ICT-beleid	De leerkracht zet ICT in als hulpmiddel.	gemiddeld
ICT-beleid	Er is een doorgaande leerlijn programmeren.	gemiddeld
ICT-beleid	Uitbreiden van het aantal devices.	hoog
Professionele cultuur	Bouwen aan een professionele cultuur.	gemiddeld
Introductie en begeleiding	Begeleiding van nieuwe leerkrachten en leerkrachten die van groep wisselen.	gemiddeld
Veiligheid	De school heeft voldoende BHV-ers.	gemiddeld
Kwaliteitszorg	We werken met professionele leergemeenschappen om onderzoek te doen binnen de school.	gemiddeld
Resultaten	De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden	hoog
Veiligheid	De school heeft een aanspreekpunt als het gaat om pesten en voor de coördinatie van het beleid tegen pesten	laag



**11 Meerjarenplanning 2019-2023**

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
Streefbeeld	Op onze school ontwikkelen kinderen vaardigheden waarmee zij iets kunnen betekenen in de maatschappij.				
	Op onze school hebben kinderen zicht op hun eigen en andermans ontwikkeling.				
	Op onze school ontwikkelen kinderen hun talenten waar hij/zij op voort kan bouwen.				
	Op onze school hebben kinderen eigenaarschap over hun eigen leerproces.				
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	De leerkracht besteedt aandacht aan en biedt ruimte voor filosofie en andere levenslessen.				
Taalleesonderwijs	Doorgaande lijn technisch- en begrijpend lezen groep 1 t/m 8.				
	Aanstellen en scholen van een taalleespecialist.				
	Doorgaande lijn spelling en taal groep 1 t/m 8.				
Rekenen en wiskunde	De rekenresultaten zijn passend bij de schoolpopulatie.				
Wereldoriëntatie	De leerkracht en de leerling hebben een onderzoekende houding.				
Engelse taal	Doorgaande lijn Engels groep 1 t/m 8.				
Pedagogisch handelen	De leerkracht heeft een instructiegevende en coachende rol.				
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	De leerkracht werkt leerlinggestuurd.				
	De leerkracht voert kindgesprekken.				
Talentontwikkeling	Structurele inzet en bijdrage aan ontwikkeling van de leerlingen van Discoverylab beschrijven.				
Toetsing en afsluiting	We stellen een andere manier van beoordelen centraal				
Vervolgsucces	De eerder afgegeven schooladviezen passen bij het vervolgsucces van de leerlingen.				
ICT-beleid	De leerkracht zet ICT in als hulpmiddel.				
	Er is een doorgaande leerlijn programmeren.				
	Uitbreiden van het aantal devices.				
Professionele cultuur	Bouwen aan een professionele cultuur.				
Introductie en begeleiding	Begeleiding van nieuwe leerkrachten en leerkrachten die van groep wisselen.				
Veiligheid	De school heeft voldoende BHV-ers.				
Kwaliteitszorg	We werken met professionele leergemeenschappen om onderzoek te doen binnen de school.				

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
Resultaten	De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden				
Veiligheid	De school heeft een aanspreekpunt als het gaat om pesten en voor de coördinatie van het beleid tegen pesten				

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

## 12 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 16CQ  
**Naam:** Rooms Katholieke Basisschool Anne Frank  
**Adres:** Regentesselaan 34  
**Postcode:** 7316 AG  
**Plaats:** APELDOORN

---

### VERKLARING

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

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 16CQ  
**Naam:** Rooms Katholieke Basisschool Anne Frank  
**Adres:** Regentesselaan 34  
**Postcode:** 7316 AG  
**Plaats:** APELDOORN

---

### VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_