



AL AMANA

— Islamitische basisschool —

Elke leerling telt

SCHOOLPLAN

Planperiode 2020-2023

**Al Amana Ede Zuid
& Al Amana Boekhorst**



Al Amana Boekhorst & Al Amana Ede-Zuid

Boekhorst 2
6714 JT Ede
031 8- 633 105

Verlengde Parkweg 47B
6717 GL Ede
031 8- 74 2021

info@alamana.nl
www.alamana.nl

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	6	4. Personeelsbeleid	30
1.1 Voorwoord	6	4.1 Integraal Personeelsbeleid	30
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	6	4.2 De gesprekkencyclus	30
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	6	4.3 Professionele cultuur	31
1.4 Bijlagen	7	4.4 Beroepshouding	31
2. Schoolbeschrijving	8	4.5 Beleid met betrekking tot stagiaires	31
2.1 Schoolgegevens Al Amana Boekhorst en Al Amana Ede-Zuid	8	4.6 Introductie en begeleiding	32
2.2 Kenmerken directie en leraren	8	4.7 Taakbeleid	32
2.3 Kenmerken van de leerlingen	9	4.8 Collegiale consultatie	32
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	9	4.9 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	32
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	10	4.10 Teambuilding	33
2.6 Landelijke ontwikkelingen	13	5. Organisatie en beleid	34
3. Onderwijskundig beleid	16	5.1 Organisatiestructuur	34
3.1 Missie	16	5.2 Groeiperingsvormen	34
3.2 Visie	16	5.3 Lestijden en onderwijstijden	34
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	18	5.4 Schoolklimaat	34
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	19	5.5 Sociale en fysieke veiligheid	35
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	19	5.6 ARBO-beleid	36
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	20	5.7 Interne communicatie	36
3.7 Schema Vakken – Methodes – Toetsinstrumenten	21	5.8 Externe contacten	37
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	22	5.9 Contacten met ouders	37
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	23	5.10 Overgang PO-VO	38
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	23	5.11 Voor- en vroegschoolse educatie	38
3.11 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	24	5.12 Privacy	39
3.12 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	24	6 Financieel beleid	40
3.13 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	25	6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	40
3.14 De kernvakken: Engelse taal	25	6.2 Beheren van de financiële ruimte (korte termijn)	40
3.15 Het lesgeven: Gebruik leertijd	25	6.3 Jaarlijkse begroting	40
3.16 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	26	6.3.1 Managementrapportages	40
3.17 Het lesgeven: Didactisch handelen	26	6.4 Borgen van financiële continuïteit (lange termijn)	40
3.18 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	27	6.4.1 Meerjarenbegroting	41
3.19 Het lesgeven: Klassenmanagement	27	6.4.2. Meerjareninvesteringsplan	41
3.20 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	27	7.Kwaliteitszorg	42
3.21 De zorg voor leerlingen: Afstemming	28	7.1 Kwaliteitszorg algemeen	42
3.22 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	28	7.2 Wet- en regelgeving	43
3.23 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	29	7.3 Strategisch beleid	44
		7.4 Meerjarenplanning Kwaliteitszorg	44
		7.5 Planning vragenlijsten	44
		8.Meerjarenplanning beleidsvoornemens	45
		8.1 Meerjarenplanning beleidsvoornemens	45

1 INLEIDING

1.1 VOORWOORD

De indeling van het schoolplan 2020-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Al Amana Scholen en op relevante beleidsterreinen voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor ons systeem van kwaliteitszorg plan-do-check-act: we beschrijven onze beleidsterreinen (plan), voeren het beleid uit (do) beoordelen de voortgang periodiek (check) en borgen of verbeteren die (act).

De beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid.

1.2 DOELEN EN FUNCTIE VAN HET SCHOOLPLAN

Het schoolplan is een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en tegelijk ons planningsdocument voor 2020-2023. Dit vierjarige plan werken we jaarlijks uit in een verbeterplan, waarbij we middels jaarverslagen steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen zijn gerealiseerd en wat we het jaar daarop gaan aanpakken. Zo geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

Ons schoolplan start met de beschrijving van kwaliteitskenmerken: onze missie, visie en de daaraan gekoppelde doelen. Het vertelt welke instrumenten we hebben ingezet om onze sterke en zwakke punten in kaart te brengen en tot welke verbeterdoelen – ambities – dat leidde voor de komende jaren.

1.3 PROCEDURES VOOR HET OPSTELLEN EN VASTSTELLEN VAN HET SCHOOLPLAN

Het schoolplan is opgesteld door de directeur-bestuurder van de Al Amana scholen en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad (MR). De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan de nulmeting.

Samen dragen we zorg voor de cyclische evaluatie van de beleidsterreinen. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er goed en wat minder goed gaat. Vervolgens bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de verbeterpunten.

1.4 BIJLAGEN

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we naar de volgende beleidsstukken (bijlagen):

1. De schoolgids
2. Het zorgplan
3. Het schoolondersteuningsprofiel
4. Kenmerken leerlingen
5. Het strategisch beleidsplan van de Stichting Al Amana scholen
6. Het document Leerlingkenmerken
7. Het katern Kwaliteitszorg
8. Het katern Zorg en begeleiding
9. De notitie Burgerschap
10. De notitie Identiteit
11. De toetskalender
12. De lessentabel
13. De meerjarenplanning Leermiddelen
14. De notitie Personeelsbeleid
15. Rooster groepsbezoeken + flitsbezoeken
16. Regeling Functioneringsgesprekken
17. Regeling Beoordelingsgesprekken



2 SCHOOLBESCHRIJVING

De basisschoollocaties Al Amana Boekhorst en Al Amana Ede Zuid vallen onder het bevoegd gezag van de Stichting Al Amana scholen (nummer bevoegd gezag 41820).

2.1 SCHOOLGEGEVENS AL AMANA BOEKHORST EN AL AMANA EDE-ZUID

	Al Amana Boekhorst	Al Amana Ede Zuid
Brinnummer:	31EC	31EC
Adres:	Boekhorst 2	Verlengde Parkweg 47B
Postcode:	6714 JT	6717 GL
Telefoonnummer:	0318-633105	0318-742021
E-mailadres:	info@alamana.nl	info@alamana.nl
Locatieleider	Hatice Cobanoglu	Geen
Directeur Al Amana scholen	Karim Salihi	Karim Salihi
Intern begeleiders (ib-ers)	Cheraine Zschuschen Ouafila Ben Messaoud Hatice Cobanoglu	Meike Bekar Cheraine Zschuschen Aicha Tabali

2.2 KENMERKEN DIRECTIE EN LERAREN

De directie van Al Amana Boekhorst bestaat uit een locatieleider en de directeur van de Al Amana scholen. De directie van de school wordt bijgestaan door twee Ib-ers, een onderbouwcoördinator en een bovenbouwcoördinator. Samen vormen zij het Managementteam (MT) van de school.

De directie van Al Amana Ede Zuid bestaat uit de directeur van de Al Amana scholen. De directeur wordt bijgestaan door twee ib-ers, een bovenbouwcoördinator en een onderbouwcoördinator. Samen vormen zij het Managementteam (MT) van de school.

Al Amana scholen hebben verschillende specialisten: intern begeleiders, orthopedagogen, Master SEN Gedragsspecialist, zorgcoördinatoren, reken-, taal-, woordenschat- en identiteitscoördinatoren.

Op de scholen werken ervaren en startende leerkrachten. De ervaren leerkrachten begeleiden de startende leerkrachten.

2.3 KENMERKEN VAN DE LEERLINGEN

Al Amana Boekhorst wordt bezocht door 171 leerlingen, Al Amana Ede Zuid door 184 leerlingen.

Het leerlingenaantal van de school stijgt fors dan de prognose. Dat komt omdat Al Amana een goede reputatie heeft binnen de gemeenschap.

De kenmerken van de leerlingen en de wijze waarop wij onze organisatie en ons onderwijs daarop inrichten staat – per groep - beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (bijlage). Op grond van de kenmerken van de leerlingen besteden wij extra aandacht aan

- Taalonderwijs.
- Gedragsregulering (sociaal-emotionele ontwikkeling)
- Burgerschap

2.4 KENMERKEN VAN DE OUDERS EN DE OMGEVING

Onze scholen staan in een wijk met veel sociale woningbouw. In intakegesprekken vertellen ouders hun opleidingsniveau en dat is voornamelijk MBO of lager. De nieuwe instroom in de wijk verschilt licht van de zittende bevolking en dat uit zich in de toename van leerlingen zonder leerlinggewicht.

2.5 STERKTE-ZWAKTEANALYSE

Het managementteam van onze school bracht stimulerende en belemmerende factoren in kaart over onze teams, management, leerlingen, omgeving, ouders, onderwijsaanbod en de gebouwen. In de onderstaande schema's staan deze factoren op een rij, aangevuld met kansen en aangrijpingspunten.

Schoolteam

Stimulerend	Belemmerend	Kansen/aangrijpingspunten
Schoolteam	Schoolteam	Schoolteam
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Didactisch sterk ▪ Professioneel ▪ Betrokken en enthousiast ▪ Handelen vanuit het kind ▪ Opbrengstgericht ▪ Ontwikkelsbereid ▪ Verantwoordelijkheidsgevoel ▪ Goede samenwerking ▪ Vastgestelde missie en visie ▪ Bevlogen en plezier ▪ Warm pedagogisch klimaat ▪ Duidelijke verdeling van taken en verantwoordelijkheden ▪ Werken met kwaliteits-werkgroepen fundamenteel, die missie en visie concreet maken in de school ▪ Specifieke kwaliteiten: <ul style="list-style-type: none"> - Orthopedagoog - Master SEN Gedrag - Master SEN IB - VVE-specialist - Rekenspecialist - Leesspecialist - Taalspecialist - gym-specialist - ICT-specialist - Gecertificeerde BHV'ers - Gecertificeerde Video Interactie Begeleidings coaches 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nog regelmatig klassikale focus ▪ Sterke controlebehoefte ▪ Veel tijdsinvestering resulterend in werkdruk ▪ Enthousiasme soms te groot, geen prioriteiten kunnen stellen ▪ Optimaliseren van de inrichting van ons schoolgebouw ▪ Veel wisseling in formatie wegens personeelstekort op de arbeidsmarkt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leren van elkaars kwaliteiten en specialismen ▪ Teamleren, samen leren van en met elkaar ▪ Goede en evenwichtige verdeling/aanpak nieuwe onderwijskundige ontwikkelingen vertaald in een meerjarenplanning ▪ Filtering van activiteiten buiten het lesprogramma ▪ Kritisch kijken naar de expertise-behoefte op school ▪ Teamstabiliteit creëren binnen school en organisatie ▪ Opbrengsten op niveau houden door inzet van: <ul style="list-style-type: none"> - Handelingsgericht werken - IGD - Zelfevaluatie op school-, groeps- en individueel niveau - Scholing op maat - Onderwijsinhoudelijke werkgroepen per kern-doel gebied - Gerichte aanschaf methodes aan de hand van een meerjarenplanning - Gerichte doelen stellen naar aanleiding van zelfevaluatie - Instrument inzetten voor verdere professionalisering team (stichting Leerkracht)

Managementteam

Stimulerend	Belemmerend	Kansen/aangrijpingspunten
Managementteam	Managementteam	Managementteam
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enthousiast en bevlogen managementteam ▪ Ervaring op andere scholen ▪ Opbrengstgerichte instelling ▪ Transparant en duidelijk ▪ Openheid in communicatie met leerkrachten en ouders ▪ Oog voor sfeer en rust ▪ Oog voor welbevinden personeel ▪ Bieden van structuur ▪ Respectvol leidinggeven 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Het managementteam neemt te snel verantwoordelijkheden van het team over wanneer er hulp nodig is. Het is dan beter om begeleiding te bieden zodat teamleden zelf verder kunnen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meer gebruik maken van kwaliteiten van individuele teamleden ▪ Gedeeld leiderschap ▪ Diepgang creëren in inhoud en kwaliteit bij onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel ▪ Prioriteiten stellen en weloverwogen kiezen wat op te pakken en wat te parkeren voor in de toekomst

Leerlingen

Stimulerend	Belemmerend	Kansen/aangrijpingspunten
Leerlingen	Leerlingen	Leerlingen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leerlingen voelen zich thuis ▪ Positieve houding t.o.v. school en leren ▪ Weten hoe conflicten op te lossen (mediatie/mediatoren) ▪ Welbevinden positief (op basis van SEO lijsten) ▪ Respectvolle houding ▪ Er is een leerlingenraad (in oprichting) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eigenaarschap van leerlingen wordt bij een groot deel van de leerlingen vanuit huis minimaal gestimuleerd ▪ Moeilijk omgaan met wisselingen van leerkracht(en) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ontwikkeling en scholing van het team richten op expertise die nodig is om leerlingen met specifieke ondersteuning-/ onderwijsbehoeften te begeleiden ▪ Passend verrijkend onderwijs zoeken voor (hoog)begaafde leerlingen ▪ Richten op talenten van kinderen ▪ Richten op eigenaarschap van kinderen m.b.t. de eigen leerdoelen (kindgesprekken, kindportfolio e.d.)

Omgeving

Stimulerend	Belemmerend	Kansen/aangrijpingspunten
Omgeving	Omgeving	Omgeving
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Positieve samenwerking met de gemeente en het sociaal wijkteam ▪ Positieve samenwerking met de ketenpartners ▪ Korte lijnen met de buurt middels overleggen (OT) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weinig sociale cohesie. ▪ Veel hangjongeren in de buurt van de school ▪ Sociaal-maatschappelijke problematieken (OAB-buurt) ▪ Vandalisme ▪ Geen veilige verkeersomgeving en beperkt aantal parkeerplaatsen rondom de school 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verkeersveiligheid verbeteren ▪ Plaatsen bewakingscamera's rondom de school. ▪ Participeren in de stad/buurt in het kader van sociaal cohesie

Ouders

Stimulerend	Belemmerend	Kansen/aangrijpingspunten
Ouders	Ouders	Ouders
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ouders hebben veel vertrouwen in de school ▪ Ouders zijn betrokken bij de school: <ul style="list-style-type: none"> - MR - Ouderraad - Hoofdluismoders - Hulpouders bij activiteiten (o.a. klassenouders) - Pleinwachtmoeders - Ouders wensen en waarden de open communicatie vanuit de school - MR levert een positief kritische bijdrage aan het beleid van de school 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gemiddeld laag opleidingsniveau ouders ▪ Een flink aantal leerlingen woont in Veenendaal en wordt gebracht door leerlingenvervoer. Die ouders lopen niet makkelijk binnen: belemmerend voor de ouderbetrokkenheid en het educatief partnerschap ▪ Opvoeding sluit niet altijd aan bij de visie van de school op opvoeding en onderwijs. Belemmerend voor de ontwikkeling van kinderen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Educatief partnerschap versterken en ouderbetrokkenheid vergroten (o.a. continuering van oudermiddagen, koffieochtenden, etc.) ▪ Opvoedcursus voor ouders in samenwerking met CJG ▪ Inzet van een gezinscoach om opvoeding en onderwijs af te stemmen.

Onderwijsaanbod

Stimulerend	Belemmerend	Kansen/aangrijpingspunten
Onderwijsaanbod	Onderwijsaanbod	Onderwijsaanbod
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kerndoel dekkend aanbod vanuit de lesmethodes ▪ Gebruik van het model 'Effectieve directe instructie (EDI)' ▪ Gebruik van dag- en weektaken ▪ Gebruik van coöperatieve werkvormen ▪ Veel gebruik van gastleerkrachten, excursies en projecten om het onderwijs betekenisvol te maken ▪ Speciale aandacht voor actief burgerschap ▪ Duidelijke en goed geïmplementeerde zorgstructuur waardoor onderwijsbehoeften duidelijk zijn en kinderen goed begeleid kunnen worden ▪ Met de PSZ binnen Ede is standaard een warme overdracht. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enkele methodes zijn nieuw ▪ Te weinig aandacht voor techniekonderwijs ▪ Er is geen integrale ondersteuningsaanpak tussen voorschoolse en vroegschoolse educatie. ▪ Leerstofaanbod is aangepast op leerlingenpopulatie (veel aandacht voor taal en rekenen, waardoor minder ruimte is voor vakgebieden buiten de kernvakken). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Methode en materiaal voor techniekonderwijs ▪ Snappet implementatie voortzetten ▪ Implementatie Handelingsgericht werken (HGW) gebruiken ▪ Afspraken maken over coöperatief klassenmanagement en deze borgen ▪ Innovatief leren in thema's ▪ Overleg met SWV, gemeente en Peuteropvang aanbieders om doorgaande lijn te realiseren.

Gebouw Al Amana Boekhorst

Stimulerend	Belemmerend	Kansen/aangrijpingspunten
Gebouw Al Amana Boekhorst	Gebouw Al Amana Boekhorst	Gebouw Al Amana Boekhorst
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ruimte voor een bibliotheek in de school ▪ Ruimte voor fysiotherapie in de school ▪ Multifunctionele ruimte ipv patio ▪ Genoeg speelruimte ▪ Nieuw aangelegd schoolplein voor groep 1-8. ▪ In schooljaar '19-'20 meer fysieke ruimte gecreëerd voor arrangement begeleiders. ▪ Algemene ruimte (voor gezamenlijk activiteiten, uitnodigen van ouders e.d.) aanwezig ▪ Speel-/ gymlokaal voor gr. 1-2 aanwezig 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geen groeimogelijkheden ▪ Verouderd gebouw ▪ Een tweede toilet voor leraren is wenselijk ▪ Slechte ventilatie, werkt niet naar behoren. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimaliseren van gezamenlijk gebruik van de beschikbare ruimtes ▪ Openbare ruimtes optimaliseren (inrichting, toezicht en veiligheid). ▪ MOP (meerjaren onderhoudsplan) actualiseren en uitvoeren.

Gebouw Al Amana Ede Zuid

Stimulerend	Belemmerend	Kansen/aangrijpingspunten
Gebouw Al Amana Ede Zuid	Gebouw Al Amana Ede Zuid	Gebouw Al Amana Ede Zuid
<ul style="list-style-type: none"> ▪ School heeft ruimte voor een bibliotheek ▪ School heeft ruimte fysiotherapie ▪ School heeft ruimte voor inpan-dige peuteropvang ▪ Genoeg speelruimte ▪ Schoolplein is in '19-'20 ingericht. ▪ Ruim gebouw (veel vierkante meters) ▪ School heeft ruimte voor logopedie ▪ School heeft ruimte voor individuele leerlingbegeleiding 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Door de inefficiënte indeling van het ruime gebouw worden ruimtes niet optimaal benut ▪ Het gebouw is in eigendom van de gemeente en formeel conform de huisvestingsverordening een dislocatie. ▪ Gebouw is relatief oud: veel is aan vervanging toe ▪ MOP van de gemeente voldoet niet aan de (NEN)normen. ▪ Er is geen algemene ruimte (voor gezamenlijk activiteiten, uitnodigen van ouders e.d.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelmatig overleg met de gemeente over de overdracht van het gebouw of het herinrichten (door de gemeente). ▪ Conciërge aanstellen ▪ Intern verbinden met peuteropvang, BSO en onderwijs. ▪ Breed (onderwijs)aanbod ontwikkelen binnen het IKC

2.6 LANDELIJKE ONTWIKKELINGEN

- Er komt een nieuw curriculum aan
- Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
- Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatiemodel)
- Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerling
- Een sterk toenemende aandacht voor het belang van eigenaarschap bij leerlingen
- De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
- Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
- Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
- Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)

Uitgangspunten van Al Amana

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2020-2023 staan de volgende ontwikkelingen centraal:

- Wij handelen vanuit een islamitisch denk- en werkkader;
- Onderwijs en opvoeding zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De referentiekaders waar vanuit we dit invullen zijn de Islamitische identiteit en het concept De Vreedzame School;
- Kinderen hebben een natuurlijke aanleg (Fitra) om te leren, wij sluiten met ons onderwijs aan bij hun verschillende ontwikkelingsstadia;
- Wij kunnen onze doelen alleen behalen als het systeem als geheel in beweging is. Daartoe levert eenieder binnen de organisatie, vanuit zijn/haar eigen rol, een actieve en passende bijdrage, in het algemeen aan de ontwikkeling van de school en in het bijzonder aan de ontwikkeling van de kinderen;
- Wij kunnen onze doelen alleen behalen als we van en met elkaar leren. Samen leren en samenwerken zijn daarom belangrijke aspecten binnen onze school. Dit beperkt zich niet alleen tot alle geledingen binnen de organisatie, maar geldt ook voor partijen daarbuiten (wijkniveau, lokaal niveau, landelijk niveau).
- Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
- De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
- Kinderen leren over welke talenten zij beschikken en kunnen hun eigen uitdagingen verwoorden.
- Onze medewerkers leren professioneel en wij staan voor een levenslang leren.
- Het stimuleren van het pedagogische tact.
- Aandacht voor de leerlijnen creatieve werkvormen en het lesaanbod m.b.t. muziek (anasheed), techniek en burgerschap.

De grote doelen voor de komende vier jaar

Al Amana heeft voor de komende vier jaar de volgende (grote) verbeterthema's vastgesteld:

- 1** Onze school beschikt over een passend toekomstbestendig onderwijsaanbod waarbij het leren meer is dan alleen het kennisaspect. Wij denken hierbij aan: zicht krijgen op jezelf, de ander en de wereld om je heen. De kinderen leren daarbij te presenteren, een onderzoekende houding te ontwikkelen, ICT-vaardigheden en mediawijsheid toe te passen. Zij leren in een samenhangend onderwijsaanbod.
- 2** Op onze school weten de kinderen over welke talenten zij beschikken en kunnen zij hun eigen uitdagingen verwoorden. Zij zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling en wij maken dit zichtbaar in het onderwijs.
- 3** Op onze school zijn onze didactische vaardigheden zo ontwikkeld dat deze passen bij de verschillende instructiegroepen. De leerkrachten begeleiden de kinderen vanuit de verschillende rollen; de instructeur, de trainer, de begeleider en de coach voor de kinderen. De didactiek versterkt hierbij het onderwijsaanbod. Daarom versterken wij in de komende jaren onze didactiek middels nieuwe inzichten en cursussen.
- 4** Onze school heeft professionele medewerkers die staan voor een levenslang leren. Dit doen wij onder meer door elkaar te bezoeken in de les en het geven van professionele feedback. Wij geven samen vorm aan schoolontwikkeling.
- 5** Op onze school willen we pedagogisch tact stimuleren: Op het goede moment het juiste doen, ook in de ogen van de leerling.
- 6** Binnen ons brede onderwijsaanbod geven wij ruim aandacht aan creatieve vakken, die we combineren met het vak techniek.
- 7** Onze school heeft een goed functionerende leerlingenraad die wordt aangestuurd door een leerkracht. Deze raad bestaat uit 8 leerlingen afkomstig uit de groepen 6 t/m 8.



3 ONDERWIJSKUNDIG BELEID

3.1 MISSIE

Missie-kern

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

Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de islamitische identiteit, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is:

- Elke leerling telt

Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school heerst een professionele cultuur
- Wij hebben oog voor het individuele kind en -klantgericht- voor de ouders/verzorgers. Wij zien hen als partners
- We streven naar rust, reinheid en regelmaat

In de schoolgids zijn slogan en kernwaarden nader uitgewerkt.

3.2 VISIE

Visie op het kind

Elke kind is uniek en heeft eigen talenten en mogelijkheden. Elk kind mag zich ontwikkelen in een veilige, uitdagende omgeving waarin het leert omgaan met zijn mogelijkheden en beperkingen; waar het steeds meer verantwoordelijkheid krijgt en leert dragen. Al Amana komt tegemoet aan de 3 basisbehoeften van ieder kind: relatie, competentie en autonomie. Wij streven ernaar dat ieder kind zich geliefd en gewaardeerd voelt door de mensen om zich heen.

Wij voeden kinderen op tot zelfstandig denkende mensen die hun verantwoordelijkheden nemen ten opzichte van zichzelf en van anderen. Elk kind krijgt een mate van vrijheid en draagt daarvoor verantwoordelijkheid. Zelfstandigheid houdt zelfwerkzaamheid in. Kinderen leren zelfstandig nadenken en beter begrijpen door actief problemen oplossen en zelf plannen wat en met wie zij leren. Al Amana stimuleert hen om eigen activiteiten te ontplooiën. Wij geven hen volop de kans om trots te zijn op zichzelf en hun eigen werk.

Wij gaan zorgvuldig om met en besteden aandacht aan gemaakt werk. Kinderen voelen zich gewaardeerd, leren reflecteren op de eigen prestatie en ervaren dat zij van hun fouten mogen leren.

Zij krijgen daarbij verantwoordelijkheid, niet alleen voor het eigen leerproces maar ook voor de leeromgeving en het welzijn van hun medeleerlingen.

Kinderen maken op school kennis met de mening van andersdenkenden en leren daar respectvol mee om te gaan. Al Amana hecht aan samen spelen, samen werken en samen leren, ongeacht culturele of levensbeschouwelijke verschillen. Kernwoorden daarbij zijn zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, reflectie en samenwerken. We werken aan een veilig schoolklimaat met openheid en ruimte voor kinderen en leraren om zich te ontplooiën.

Visie op lesgeven

Lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Wij hebben daarbij oog voor het individu vanuit een open grondhouding, met wederzijds respect en met als doel een goede relatie waarin het kind zich erkend voelt.

Belangrijke pedagogische noties zijn:

- Zelfstandigheid
- Eigen verantwoordelijkheid
- Kritische zin
- Reflecterend vermogen
- Samenwerking

Didactische uitgangspunten:

- Interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- Onderwijs op maat geven: differentiëren
- Gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- Kwaliteitsvolle (directe) instructies
- Kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om op diverse manieren kennis te verwerven en ervaringen op te doen. De leraren geven instructie en kinderen mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Kinderen die meer instructie nodig hebben krijgen verlengde instructie. Voor kinderen met extra ondersteuningsbehoeften is een zorgstructuur opgezet.



Visie op identiteit

Wij zien elk kind als een uniek schepsel van Allah (swt). Daardoor is ieder kind een individu en vraagt om een eigen en persoonlijke benadering. Het is vanuit deze gedachte dat we trachten het onderwijs zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij de mogelijkheden en de ontwikkeling van het kind, dat duidelijk gericht is op het ontdekken en ontwikkelen van individuele door Allah (swt) gegeven gaven en talenten.

In ons onderwijs gaan wij ervan uit dat Allah (swt) ons heeft geschapen om Hem te dienen en om goede mensen te zijn. Ouders vertrouwen hun kinderen aan onze zorg toe in de hoop en verwachting dat het onderwijs zoveel mogelijk zal aansluiten bij de algemeen islamitische opvoeding, zoals deze vanuit de islamitische bronnen wordt voorgestaan

Een goede en open samenwerking met de ouders is van essentieel belang voor het onderwijs aan de leerlingen van onze school. Samen met de ouders dragen wij vanuit de verschillende rollen gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de kinderen tot evenwichtige en zelfstandige jonge mensen. Op onze school zijn alle kinderen welkom met als uitgangspunt dat ouders de islamitische normen en waarden respecteren

Visie op personeel

Al Amana wil een goede werkgever zijn met aandacht voor de persoonlijke groei van medewerkers en streeft ernaar om de kennis en bekwaamheden van het personeel zo goed mogelijk af te stemmen op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school. Er is ruimte voor na- en bijscholing en binnen school voor uitwisseling van kennis op vele niveaus. Door de kracht van het collectief willen wij met dezelfde middelen hogere resultaten bereiken in het primaire proces.

Ook bij het waarborgen van goed en verantwoord islamitisch onderwijs is het werk van alle medewerkers onderwijskundig van doorslaggevend belang. Al Amana wil voor het team een zo gunstig mogelijk klimaat scheppen, waarbinnen alle medewerkers waarden en normen doorgeven, toepassen en verder ontwikkelen. Bij aanname van het personeel let de directie erop gelet dat de leerkrachten positief staan tegenover het islamitisch geloof.

3.3 ASPECTEN VAN OPVOEDEN: LEVENSBESCHOUWELIJKE IDENTITEIT

Onze school is een islamitische basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan islamitische identiteit.

We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen.

Onze ambities:

- Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
- Wij besteden expliciet aandacht aan godsdienstlessen
- Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).

- Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
- Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving
- Op school besteden we structureel aandacht aan islamitische feesten

3.4 ASPECTEN VAN OPVOEDEN: SOCIAAL-EMOTIONELE ONTWIKKELING

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Wij besteden structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen, 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 leerkracht en IB-er bespreken ontwikkeling van de groepen en de individuele leerlingen en bekijken waar extra aanpak nodig is voor een groep of voor een individuele leerling. Zij voeren hierover ook gesprekken met de individuele kinderen.

Onze activiteiten en ambities gericht op de sociaal-emotionele ontwikkeling:

- Wij besteden structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie lessentabel)
- Wij beschikken over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
- Wij beschikken over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
- We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden.
- We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden
- Wij voeren regelmatig kindgesprekken met alle kinderen.
- Wij werken preventief met de 7 gedragsregels van Al Amana om gewenst gedrag te bevorderen.

3.5 ASPECTEN VAN OPVOEDEN: ACTIEF BURGERSCHAP EN SOCIALE COHESIE

Bij Actief Burgerschap en Sociale cohesie brachten we eerst risico's van de omgeving in kaart. Op basis daarvan stelden we onze visie, doelen (ambities) en aanbod vast (zie bijlage: katern Burgerschap). Visie: onze leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij en daar gaat Al Amana hen goed toerusten. Daarbij is kennis van belang, maar ook dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan. Daarbij hebben ze niet alleen respect voor anderen, maar zien zij ook naar anderen om. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij geven leerlingen brede kennis en verantwoordelijkheidsbesef mee naar de samenleving.

Onze ambities:

- Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke en evenwichtige mensen die vanuit duidelijke waarden en normen respectvol omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
- Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daarnaar handelen. Ze leren hun mening te verwoorden over maatschappelijke thema's.
- Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn bij de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.



- Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van en respect hebben voor andere opvattingen en overtuigingen (levensbeschouwingen).
- Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.
- Leerlingen voelen zich verantwoordelijk voor het klimaat in de klas en de school.
- Leerlingen worden opgeleid tot mediator en krijgen ook andere verantwoordelijkheden. In de klas en in de school. Kinderen leren zo, door te doen, allerlei vaardigheden die ze nodig hebben als toekomstig burger in onze democratische samenleving. De klas en de school worden een oefenplaats voor actief en democratisch burgerschap.

Onze pijlers zijn de basiswaarden:

- Vrijheid van meningsuiting
- Gelijkwaardigheid
- Begrip voor anderen
- Verdraagzaamheid
- Autonomie
- Afwijzen van onverdraagzaamheid
- Afwijzen van discriminatie

3.6 DE KERNVAKKEN: LEERSTOFAANBOD

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methode-gebonden toetsen.

Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld:

- Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht)
- Wij gebruiken voor Taal en Rekenen methode-gebonden toetsen (zie overzicht)
- Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
- Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
- Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
- De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap
- Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
- Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
- Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

3.7 SCHEMA VAKKEN – METHODES – TOETSINSTRUMENTEN

Vak	Methodes	Toetsinstrument
Taal en Lezen gr. 1-2	Piramide, CPS Beginnend Geletterdheid, Logo3000	Parnassys leerlijnen jonge kind
Taal en Lezen gr. 3	Veilig Leren Lezen Kim-versie	Digiregie VLL Cito DMT Cito AVI
Taal	Locatie Boekhorst: Staal Locatie Ede Zuid: Taal Actief	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)
Spelling	Locatie Boekhorst: Staal Locatie Ede Zuid: Taal Actief	Cito Taalverzorging (gr. 6 t/m 8) Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)
Begrijpend Lezen	Nieuwsbegrip & Beter bij leren	CITO-spelling (gr. 3 t/m 8) Locatie Boekhorst: Cito-Begrijpend lezen
Technisch lezen	Estafette	AVI & DMT toetsen
Studievaardigheden	Bijdehand	Methodegebonden toetsen Cito Studievaardigheden Cito studievaardigheden (locatie Boekhorst)
Rekenen en Wiskunde	Gr. 1-2: CPS Gecijferd Bewustzijn Gr. 3-8: Wereld in Getallen (Snappet gr. 4-8)	Gr.1-2 Parnassys Leerlijnen Jonge Kind Cito Rekenen 3.0
Aardrijkskunde	Blink	Methodegebonden toetsen
Geschiedenis	Blink	Methodegebonden toetsen
Oriëntatie op de natuur/ techniek	Blink	Methodegebonden toetsen
Godsdienst	Al Amana	Methodegebonden toetsen
Soc. em. vorming	Vreedzame school	Zien! & Parnassys Leerlijnen Jonge Kind
Cultuureducatie	Salam-Art	
Gym	Bewegen in het onderwijs	
Engels	Al Amana Boekhorst: Stepping Stones Al Amana Ede Zuid: Join in	Methodegebonden toetsen
Verkeer	Op projectbasis (o.a. VVN, ANWB)	

3.8 DE KERNVAKKEN: TAALLEESONDERWIJS

Gezien onze leerlingenpopulatie krijgt het vakgebied Nederlandse taal veel aandacht in ons curriculum. Goed taalgebruik is essentieel voor goede omgang en effectieve communicatie. Taalkennis en woordenschat zijn nodig om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen en ook bij andere vakken heb je taal nodig. Wanneer kinderen snel en goed leren lezen kunnen ze informatie bij andere vakken sneller begrijpen en gebruiken.

Kinderen met een taalachterstand krijgen extra instructie, extra tijd en extra aanbod. Vanaf groep 1 (feitelijk vanaf de peuterspeelzaal) werken we met goede methodes. Het leesplezier van de leerlingen wordt bevorderd door de schoolbibliotheek, het voorlezen en activiteiten/projecten ter bevordering van leesplezier (kinderboekenweek, poëziewedstrijd e.d.). We verzorgen een goed doorlopende leerlijn met methodes Piramide, de KIM-versie van Veilig leren lezen en Staal/Taal Actief.

Onze ambities voor de komende jaren zijn:

- Kern 1/ Kern start wordt eind groep 2 aangeboden.
- De leerlingen ontwikkelen een spellingattitude waarbij bewustwording een centrale rol inneemt. Hierbij spelen o.a. de volgende aspecten een rol: een doorgaande lijn in afspraken en uitvoering van de les en differentiatie in het spellingonderwijs naar onderwijsbehoefte van leerlingen. De spellingsles is voor het overgrote deel een auditieve les.
- Het stimuleren van het spellingsgeweten van leerlingen om transfer naar het vrije schrijven te leggen.
- Een overbrugging maken naar het aspect 'schrijven' door o.a. Nieuwsbegrip schrijflessen toe te passen.
- De school werkt aan de leesmotivatie van leerlingen door verschillende werkvormen/ middelen/ activiteiten in te zetten. Te denken aan o.a.: activiteiten rondom boeken (promoten van boeken, leeskampioen, inzet Cultura, schoolbibliotheek, boekverslagen, tutorlezen ed.).
- Het versterken van de didactische vaardigheden van de leerkrachten (lesopbouw en hardop denkend voorlezen).
- Uitvoering van het woordenschat beleid (gebruik 4-takt model, inzet woordmuur etc.) wordt gemonitord (o.l.v. taalspecialist en de kwaliteitswerkgroep taal).
- Er wordt gewerkt aan mondelinge taalvaardigheid d.m.v. boekenbeurten, 'spreekbeurten', ik- presentaties ed.
- Er wordt de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid verder ontwikkeld door het houden van spreekbeurten en het maken van werkstukken op een hoger niveau. Hierbij speelt ICT een belangrijke rol wanneer het een toegevoegde waarde heeft voor het onderwijs.
- Ouders handvatten aanreiken voor het ontwikkelen van de lees-/ mondelinge taalvaardigheid.

3.9 DE KERNVAKKEN: REKENEN EN WISKUNDE

Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan automatiseren. We constateren dat rekenen in toenemende mate talig is geworden en dat een deel van onze leerlingen daar moeite mee heeft.

Al Amana geeft reken- en wiskundeonderwijs vanuit de realistische rekendidactiek, met gebruik gemaakt van de methode De Wereld in Getallen middels Snappet (digitaal leermiddel). Naast vaardigheden om ver-

schillende bewerkingen te kunnen uitvoeren leren kinderen praktisch rekenen, met rekenvraagstukken vanuit hun dagelijkse omgeving. De introductie van nieuwe rekenonderwerpen vindt dan ook altijd zoveel mogelijk plaats vanuit voor de kinderen voorstelbare contexten; realistische situaties die aansluiten bij de belevingswereld van het kind. De kinderen worden vervolgens (gezamenlijk) uitgedaagd om naar oplossingen te zoeken; te bedenken welke rekenstrategieën en bewerkingen toegepast moeten worden. Hierdoor ervaren de kinderen het nut van rekenen in hun dagelijks leven en dat motiveert!

Daarnaast is het gebruik van het drieslagmodel doorslaggevend voor een goed rekenresultaat.

- Geïntegreerd rekenaanbod = rekenen in de praktijk, rekenen gebruiken in andere vakken/thema's/projecten
- Rijke rekenlessen = rijk rekenaanbod, aanleren van vaardigheden en hier met de leerlingen over in gesprek gaan
- Ondersteuning en oefening = individuele oefening op papier, oefenen op computer en individuele ondersteuning indien wenselijk

Onze ambities:

- Kennis van de leerstoflijnen, strategieën en modellen.
- Toepassen van het handelingsmodel en drieslagmodel en de vertaalcirkel.
- Inzet van concreet materiaal (o.a. MSVU-materiaal)
- Het invoeren van het protocol rekenproblemen en dyscalculie
- Meer inzet van Snappet en Bareka,
- De voordelen van Snappet m.b.t. analyseren en adaptief onderwijs maximaal benutten
- Invoeren protocol plusleerlingen (hoogbegaafdheid)
- Jaarlijkse deelname aan het project 'De grote rekendag'

3.10 DE KERNVAKKEN: WERELDORIËNTATIE

Onderwijs is veel meer dan taal en rekenen. Met wereldoriëntatie gaan onze leerlingen zich breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

Onze ambities:

- Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde
- Wij beschikken over een moderne methode voor geschiedenis
- Wij beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie
- Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
- Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
- De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie
- Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taalleesonderwijs en rekenen en wiskunde





3.11 DE KERNVAKKEN: KUNSTZINNIGE VORMING

Al Amana helpt leerlingen zich breed te ontwikkelen, in lijn met het rapport Een smalle kijk op onderwijskwaliteit van de Onderwijsraad. Wij zorgen ervoor dat zij zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld, dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Wij streven na dat zij leren zich open te stellen voor kunstzinnige aspecten, te genieten van schilderijen en beelden, van islamitische kunst en cultuur, van taal en beweging en dat zij daarop kunnen reflecteren.

Kunstzinnige vorming heeft ook tot doel dat onze leerlingen op verschillende manieren leren om hun gevoelens en ervaringen te uiten.

Onze ambities:

- Wij besteden aandacht aan dramatische expressie
- Wij voeren ons beleid uit over kunstzinnige vorming en cultuureducatie

3.12 DE KERNVAKKEN: BEWEGINGSONDERWIJS

Al Amana vindt lichamelijke opvoeding een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast kent bewegingsonderwijs ook een sociaal aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

Onze ambities:

- Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
- Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding
- Wij geven de basislessen Bewegingsonderwijs
- Wij werken samen met Sportservice om tijdens pauzes meer variatie aan te brengen in spelen en bewegen en de kinderen nog meer te motiveren tot bewegen

3.13 DE KERNVAKKEN: WETENSCHAP EN TECHNIEK

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Op Al Amana leren de kinderen bij de activiteiten over wetenschap en techniek om samen aspecten van wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen.

Onze ambities:

- Wij hanteren een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
- Wij werken met een methode voor (natuur en) techniek (Blink)
- Wij toetsen de kennis en vaardigheden m.b.t. wetenschap en techniek
- Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
- Wij beschikken over een beleidsplan Wetenschap en techniek
- Op het gebied van techniek plannen wij excursies (bijvoorbeeld naar het watermuseum of een techniekbedrijf) of gastlessen (zoals 'zeebenen in de klas')
- Wij werken samen met de beroepsgroep techniek om ons aanbod techniek te verbreden, te verdiepen en aan te kleden (denk aan gastlessen met technische activiteiten)

3.14 DE KERNVAKKEN: ENGELSE TAAL

Beheersing van de Engelse taal wordt steeds belangrijker door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Met ingang van schooljaar 2020-2021 krijgen meer groepen les in de Engelse taal:

- Al Amana Ede Zuid werkt in alle groepen (1 t/m 8) met de methode 'Join in'. We richten ons in leerjaar 1 t/m 4 op de spreek- en luistervaardigheid. In leerjaar 5 t/m 8 richten we ons daarnaast op de schrijf- en leesvaardigheid van de Engelse taal.
- Al Amana Boekhorst werkt met de methode Stepping Stones in de jaargroepen 5 t/m 8.

3.15 HET LESGEVEN: GEBRUIK LEERTIJD

Al Amana streeft naar efficiënte inzet van de leertijd en gaat verlies van leertijd tegen. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dag voorbereiding. We streven ernaar dat alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs behalen.

Onze ambities:

- De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
- De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
- Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
- De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
- De leraren plannen extra tijd voor taal (gelet op de behoeften van onze populatie)
- De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

3.16 HET LESGEVEN: PEDAGOGISCH HANDELEN

Het pedagogisch klimaat op een school verwijst enerzijds naar de omgang van de leerkrachten met de leerlingen en anderzijds naar de omgeving waarbinnen de leerlingen leren en zich ontwikkelen. Een goed pedagogisch klimaat vormt de basis voor het leren van de kinderen. Een goede balans tussen ondersteuning en uitdaging is voorwaardelijk om te komen tot goed onderwijs. Het hoort dan ook tot de professionele taken van onze leerkrachten om voor deze balans te zorgen.

De leerkrachten van onze school zorgen voor een veilig en ondersteunend pedagogisch klimaat door:

- Zorgvuldig taalgebruik
- Respect te bevorderen tussen kinderen
- Een prettige sfeer te creëren in de klas
- Zelfvertrouwen van kinderen te ondersteunen door positieve feedback
- Beschikbaar te zijn bij problemen
- Positieve verwachtingen uit te spreken
- Pestgedrag bespreekbaar te maken en zo veel mogelijk tegen te gaan
- Op schoolniveau en op klassenniveau afgesproken regels te hanteren
- Structureel ruimte en tijd in te plannen voor kindgesprekken met alle leerlingen

De leerkrachten van onze school verzorgen een stimulerend en uitdagend pedagogisch klimaat door:

- Een uitdagende leeromgeving in een ordelijk en opgeruimd lokaal te creëren
- Zelfstandigheid van leerlingen te stimuleren
- De verantwoordelijkheid van leerlingen te stimuleren
- Zorgverbreding en adaptief onderwijs

3.17 HET LESGEVEN: DIDACTISCH HANDELEN

Het team heeft haar visie op didactisch handelen vertaald naar concrete gedragsindicatoren. De leraren weten daardoor wat 'goed' onderwijs inhoudt. De indicatoren zijn opgenomen in een observatie-instrument en vormen het hart van ons personeelsbeleid.

Al Amana geeft op effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs. Wij werken met groepsplannen. We differentiëren bij de (directe) instructie en bij de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). We streven ernaar dat leerlingen zelfstandig gaan werken en we laten hen waar mogelijk samenwerken.

Onze belangrijkste ambities (zie ook WMK-PO):

- De leraren passen het principe van de directe instructie toe.
- De leraren motiveren de leerlingen en betrekken hen bij de onderwijsactiviteiten d.m.v. de methodiek Teach Like A Champion
- De leraren dragen met behulp van leer- en hulpmiddelen toe aan een uitdagende leeromgeving
- De leraren streven ernaar dat elke leerling zich maximaal ontwikkelt
- De leraren hebben goede kennis van tussen- en einddoelen (leerlijnen) en nemen deze als uitgangspunten van hun aanbod
- De leraren evalueren en reflecteren structureel met de leerlingen

3.18 HET LESGEVEN: ACTIEVE EN ZELFSTANDIGE HOUDING VAN DE LEERLINGEN

Al Amana zet erop in dat leerlingen zelfstandigheid en verantwoordelijkheidsgevoel ontwikkelen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Maar autonomie en eigen verantwoordelijkheid van de leerlingen betekent 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.

Onze ambities:

- De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten
- De leerlingen hebben verantwoordelijkheid voor de organisatie van hun eigen leerproces die past bij hun ontwikkelingsniveau
- De leerlingen passen opgedane kennis actief toe in andere situaties vanuit een onderzoekende houding
- De leerlingen leren op doelmatige wijze samen te werken
- De leerlingen werken met dagtaken en weektaken
- De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)

3.19 HET LESGEVEN: KLASSENMANAGEMENT

Met klassenmanagement bedoelen we: de leraar stuurt, plant, regelt en organiseert. Onze leraren zijn succesvol wanneer ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen verwoorden en organiseren.

Onze ambities:

- De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
- De leraren hanteren heldere regels en routines
- De leraren voorkomen probleemgedrag
- De leraren zorgen ervoor dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn
- In de regels en routines zit een doorgaande lijn van groep 1 t/m 8

3.20 DE ZORG VOOR LEERLINGEN: ZORG EN BEGELEIDING

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Het onderwijsleerproces zo ingericht worden dat het recht doet aan de verschillen tussen leerlingen. Daartoe moeten de leraren de leerlingen goed kennen (kenmerken van de leerlingenpopulatie, individuele niveaus) en de ontwikkeling van elke leerling volgen. Waar nodig zet Al Amana extra zorg en begeleiding in. Dat kan zijn extra instructie/inoefening' voor leerlingen die meer tijd en aandacht nodig hebben om de leerstof op te nemen, of verrijkingsstof voor leerlingen die leerstof vlot opnemen. Daarbij hanteert Al Amana het CITO-LVS: leerlingen met een V- of IV-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een I-plus-score komen in aanmerking voor extra zorg. De leraar heeft de regie bij zorg en begeleiding, de IB'er heeft een coördinerende taak.

Onze ambities:

- De leraren kennen de leerlingen
- De leraren signaleren (vroeg)tijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
- Wij betrekken ouders bij de (extra) zorg voor hun kind
- Waar nodig betrekken wij externe partners bij de zorg voor leerlingen
- De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
- Na analyse van de verzamelde bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
- De school voert de zorg planmatig uit
- De school brengt de effecten van de zorg in beeld
- De IB-er coördineert de zorg en begeleiding
- onze activiteiten en ambities gericht op de 'zorg en begeleiding van leerlingen'

3.21 DE ZORG VOOR LEERLINGEN: AFSTEMMING

Al Amana stemt het onderwijs en het onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren stellen minstens twee keer per jaar en basisplan op. Daarin wordt het reguliere lesaanbod en de differentiatie daarbinnen beschreven. Voor kinderen die naast dit basisaanbod (inclusief differentiatie) extra aanbod/hulp behoeven of kinderen die daarnaast extra uitdaging behoeven stelt de leerkracht deelplannen (voor een groepje leerlingen of individuele leerlingen) op voor een periode van 8 tot 10 weken waarna deze geëvalueerd en mogelijk (bijgesteld) voortgezet worden.

Onze ambities:

- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
- De leraren geven directe instructie
- De leerlingen werken zelfstandig samen
- De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
- De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
- De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
- De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
- onze activiteiten en ambities gericht op de 'zorg en begeleiding van leerlingen'

3.22 DE ZORG VOOR LEERLINGEN: PASSEND ONDERWIJS

Elk kind heeft recht op goed en passend onderwijs. Al Amana erkent dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen en dat de school een zorgplicht heeft. Daarbij kent Al Amana haar mogelijkheden, maar ook haar grenzen. In ons schoolondersteuningsprofiel (bijlage) staat beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Activiteiten en ambities:

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

3.23 DE OPBRENGSTEN: OPBRENGSTGERICHT WERKEN

Al Amana streeft hoge 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 werken we resultaat- en kindgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Jaarlijks ontwerpen we een overzicht van normen en toetsuitslagen. Op basis van een analyse stellen we interventies vast. Daarnaast beschikken we over een overzicht met andere kengetallen. Om de ononderbroken ontwikkeling te waarborgen hanteren we normen voor verlengen (12%), zittenblijven (3%) en schoolloopbaan (5%). Als de normen overschreden worden, stellen we interventies vast.



4 PERSONEELSBELEID

4.1 INTEGRAAL PERSONEELSBELEID

Doelen van het personeelsbeleid

Al Amana ziet personeelsleden als drijvende krachten die binnen de scholen de kwaliteit van het onderwijs bepalen. Die wezenlijk bijdragen aan de strategische doelstelling van Al Amana kinderen te laten leren binnen een rijke en uitdagende islamitische leeromgeving en zich binnen hun mogelijkheden maximaal te ontwikkelen.

Al Amana streeft ernaar om de kwaliteit van het personeel te stimuleren en te ontwikkelen zodat er een wisselwerking optreedt die leidt tot ontwikkeling van de organisatie. Hiertoe ontwikkelt Al Amana strategisch HRM-beleid, dat aansluit bij de doelen op organisatieniveau. Al Amana wil een kwaliteitsslag maken binnen alle scholen en tegelijk toewerken naar maatwerk: de juiste persoon met de juiste kwaliteiten op de juiste plek.

Het integraal personeelsbeleid richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vormgegeven in een professionaliseringsplan Al Amana (zie bijlagen). Dit boekje vormt het hart van ons personeelsbeleid. We hanteren de volgende competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. Beroepshouding
8. Communicatie

De competenties en de criteria zijn verwerkt in onze 'grote kijkwijzer' (zie bijlage). De inhoud van de grote kijkwijzer staat centraal bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

4.2 DE GESPREKKENCYCLUS

De vastgestelde criteria bij de acht competenties zijn verdeeld onder start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs) en daarna vormgegeven in een kijkwijzer.

Deze kijkwijzer is samengesteld in WMK. Door de inzet van deze kijkwijzer hebben we zicht op de ontwikkeling van de individuele leraar en het team als geheel.

Onze school kent een gestructureerde gesprekkencyclus (zie Professionaliseringsplan). Iedere leraar krijgt lesbezoeken aan de hand van een (jaar)rooster. Elke leerkracht stelt jaarlijks een persoonlijk ontwikkelplan (POP) op of bij. Dit gebeurt voorafgaand en na een voortgangsgesprek/functioneringsgesprek of beoordelingsgesprek.

4.3 PROFESSIONELE CULTUUR

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling en de professionalisering van het onderwijspersoneel. Daartoe leggen de schoolleiding, de IB-ers en de reken- en taalcoördinator klassenbezoeken af en voeren zij nagesprekken met de leraren. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren.

Op een vergadering inventariseerden wij de volgende kernwoorden: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect. Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt in onze leerkrachtwaarden en die vormen het fundament onder ons functioneren.

Typend voor onze school is tevens dat we met en van elkaar leren in professionele leergemeenschappen. Dit geven wij vorm in de kwaliteitswerkgroepen. In de kwaliteitswerkgroepen wordt samengewerkt aan diverse items van de schoolontwikkeling. In de kwaliteitswerkgroepen stellen we doelen betreffende onze dagelijkse lespraktijk en geven elkaar feedback op basis van lesbezoeken. Ook bereiden we hierbij samen onderwijsactiviteiten voor.

4.4 BEROEPSHOUDING

Leraarschap vraagt meer dan alleen lesgevende capaciteiten. Het vraagt een professionele instelling en een juiste beroepshouding.

Deze instelling en beroepshouding omvatten onder meer:

- 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 bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
- 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

4.5 BELEID MET BETREKKING TOT STAGIAIRES

Al Amana levert haar bijdrage aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten door stageplaatsen te bieden. Al Amana biedt stageplaatsen aan studenten van de Pabo's en van ROC's.

Jaarlijks inventariseert het team welke leerkrachten een stagiaire of LIO-er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de onderwijsinstellingen. Voordat studenten geplaatst worden hebben zij een gesprek met de stagecoördinator. Als alle partijen daarover positief zijn maken zij nadere afspraken.

Voor de praktijkbeoordeling gebruikt Al Amana het eigen competentieprofiel (zie professionaliseringsplan voor leerkrachten en de grote kijkwijzer) en de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.



4.6 INTRODUCTIE EN BEGELEIDING

Alle startende leraren nemen vooraf de missie, de visies en de ambities van Al Amana door.

Zij krijgen via duurzame inzetbaarheid naar rato een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. Elke nieuwe leerkracht wordt gecoacht: door de onderbouw- en de bovenbouw-coördinator over het roostering en het onderwijsaanbod; door de IB-er - eventueel de locatieleider - op de gebieden van onderwijs en zorg. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega.

Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'. De IB-er en schoolleider voeren de lesobservaties uit (zie handboek professionalisering Al Amana).

4.7 TAAKBELEID

Alle leerkrachten krijgen elk schooljaar taken toebedeeld, die qua belasting passen bij de (deeltijd)factor van hun normjaartaak. De taken zijn onderverdeeld in groepstaken (o.a. lesgevende taken), schooltaken en deskundigheidsbevordering (zie voor de uitwerking de normjaartaak).

Bij verdeling van de schooltaken (zoals werkgroepen, sport- en spelactiviteiten) houdt de schoolleiding rekening met een goede verdeling van de uren over de verschillende leerkrachten en met wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

Alle personeelsleden maken jaarlijks afspraken over hun deskundigheidsbevordering (zie 4.9).

4.8 COLLEGIALE CONSULTATIE, ONZE AMBITIE

Collega's kijken binnen hun bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van de grote kijkwijzer, die afgeleid is van het handboek Al Amana. Zo brengen de leraren ook in beeld of de opgestelde ambities (competenties en criteria) worden waargemaakt.

Per jaar wordt beslist welk vakgebied prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. Leraren stellen tijdens bouwvergaderingen een rooster op voor deze consultaties. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, wordt op dat moment in de eigen groep vervangen, tijdens een godsdienst- of gymles.

4.9 DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING - PROFESSIONALISERING

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Scholing komt aan de orde bij voortgangsgesprekken/functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de verbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan).

Daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

4.10 TEAMBUILDING

Al Amana kent diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten.

Door middel van gezamenlijke koffie- theemomenten, geplande teamlunches en personeelsuitjes werken wij aan teambuilding.

5 ORGANISATIE EN BELEID

5.1 ORGANISATIESTRUCTUUR

De schoolleiding

De stichting Al Amana scholen kent een toezichhoudend bestuursmodel. Bevoegd gezag is het College van Bestuur (CvB). De schoolleiders zijn, onder eindverantwoordelijkheid van het CvB, integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit binnen de school. Innoverende initiatieven worden gestimuleerd, beoordeeld en getoetst aan de financiële haalbaarheid. Bij uitvoering worden de budgetten te bewaakt.

Schoolleiders worden bijgestaan door coördinatoren voor de onder- en bovenbouw en twee IB-ers. Verder heeft Al Amana een leerlingenraad ingericht, een oudercommissie en een medezeggenschapsraad (MR). Op Stichtingsniveau is er een GMR.

5.2 GROEPERINGSVORMEN

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd of is er sprake van parallelklassen. Dan vindt indeling van klassen plaats op basis van een sociogram.

Leerlingen volgen de lessen doorgaans in hun groep. Bij rekenen en lezen wordt het klassenverband, indien noodzakelijk, doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

5.3 LESTIJDEN EN ONDERWIJSTIJDEN

Leerlingen van Al Amana krijgen op maandag, dinsdag, woensdag en donderdag les van 8:30 uur tot 15:00 uur. Op vrijdag krijgen de groepen 1 t/m 8 les van 8:30 uur tot 12 uur. Daarmee voldoet Al Amana ruimschoots aan de wettelijk eisen (kinderen volgen in 8 jaar minimaal 7520 uur onderwijs).

5.4 SCHOOLKLIMAAT

Al Amana streeft actief na dat alle betrokkenen – met name leerlingen, personeel en ouders - zich veilig en geaccepteerd voelen en plezierig samenwerken in een verzorgde omgeving.

Al Amana staat niet open voor ouders, informeert hen optimaal en probeert hen actief te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

Onze ambities:

- De school ziet er verzorgd uit
- De school is een veilige school
- Leraren en leerlingen gaan - ook onderling - respectvol met elkaar om
- Ouders ontvangen regelmatig een nieuwsbrief
- De school organiseert jaarlijks twee ouderavonden (thema-avonden)
- Ouders participeren bij diverse activiteiten
- De school organiseert jaarlijks minstens 6 ouderbijeenkomsten

5.5 SOCIALE EN FYSIEKE VEILIGHEID

Al Amana is een Vreedzame school. Dit programma streeft een positief sociaal en moreel klimaat na, waarin

- Leerkrachten prettig werken,
- Handelingsverlegenheid bij leerkrachten voorkomen wordt
- Kinderen zich veilig, gehoord en gezien voelen
- Iedereen bereid is zich te verplaatsen in de ander
- Iedereen op een positieve manier met elkaar omgaat
- De eigen kracht van kinderen benut wordt

Daarbij horen vragen over de wijze waarop wij met elkaar omgaan:

- Houden we rekening met elkaar in plaats van alleen met onszelf?
- Hoe zorgen we voor een goed evenwicht tussen individuele vrijheid enerzijds en verantwoordelijkheid en sociale betrokkenheid anderzijds?
- Hoe gaan we om met verschil van mening?
- Hoe komen we tot een gezamenlijk besluit?
- Hoe lossen we conflicten op?
- Voelen we ons verantwoordelijk voor de gemeenschap?
- In hoeverre zijn we bereid om ons in te leven in elkaar, in de cultuur of de levensstijl van anderen?
- Hoe gaan we om met situaties waarin sprake is van onrechtvaardigheid?
- Stellen we ons actief op als andere kinderen gepest worden?

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- Fysiek geweld
- Intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- Intimidatie en/of bedreiging via WhatsApp, sms, e-mail of internet
- Pesten, treiteren en/of chantage
- Seksueel misbruik
- Seksuele intimidatie
- Discriminatie of racisme
- Vernieling
- Diefstal
- Heling
- (Religieus) extremisme





Er zijn school- en klassenregels, waaronder de regels voor het schoolplein. Dit zijn met name gedragsregels: hoe ga je met elkaar om? Leraren helpen leerlingen deze regels na te leven.

De Vreedzame School is de methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling, die we hiervoor inzetten.

De lessen hiervan staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. Waar nodig kan een groep een kanjertraining (of een andere sociale training) volgen.

Met het bovenstaande wil Al Amana ook incidenten voorkomen. Vindt er toch een incident plaats, dan handelt eerste instantie de leraar dit af. Bij zaken die de leraar alleen niet kan oplossen ondersteunt het MT. Waar nodig betreft Al Amana ook ouders bij de aanpak van incidenten, of de wijkagent.

Al Amana werkt met een registratiesysteem en met een klachtenregeling. In geval van een (ernstig) incident registreert de leraar dat met behulp van een format. Dit kan ook bij een officiële klacht. De IB-ers analyseren jaarlijks de aangeleverde gegevens en stellen op basis daarvan, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

De school beschikt over een klachtenregeling en een vertrouwenspersoon. Meer informatie over deze regeling en informatie over de vertrouwenspersoon staat vermeld in de schoolgids.

5.6 ARBO-BELEID

Al Amana wil een veilige school zijn en streeft ernaar om ongevallen te voorkomen.

De brandweer heeft vastgelegd in gebruiksvergunningen dat de schoolgebouwen brandveilig zijn. Elk speeltoestel is goedgekeurd en in logboeken wordt het onderhoud bijgehouden. Elke school van Al Amana heeft een calamiteitenplan en een ontruimingsplan ontwikkeld. Verder werkt Al Amana met een registratieformulier voor ongevallen. Daarop vermelden we ook de oorzaken, zodat we mogelijke tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart krijgen en acties plannen.

Al Amana werkt ook voor haar personeel aan een gezond leef- en werkklimaat. Met Ardente is een ARBO-contract afgesloten dat tot doel heeft om waar mogelijk uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg.

5.7 INTERNE COMMUNICATIE

Middels heldere interne communicatie streeft wil Al Amana betrokkenheid na van alle medewerkers. Er is een heldere vergaderstructuur en er worden effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Onze ambities:

- Elk ochtend vindt er een briefing plaats
- We werken met een vergadercyclus
- Het MT vergadert regelmatig
- De oudercommissie vergadert 3 keer per jaar met de schoolleiding
- De MR vergadert minstens 4 keer per jaar met de schoolleiding
- Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: de mogelijkheden binnen Google (Drive/ Meet) en via e-mail.

Uitgangspunten bij de communicatie:

- We bespreken zaken op de juiste plaats
- Deelnemers bereiden vergaderingen goed voor en nemen actief deel
- Iedereen spreekt namens zichzelf
- Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

5.8 EXTERNE CONTACTEN

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk/stad. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede.

5.9 CONTACTEN MET OUDERS

Al Amana ziet ouders als gelijkwaardige gesprekspartners. Ouders en school streven dezelfde doelen na: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. 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.

Onze ambities:

- Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
- Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
- Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
- Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
- Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
- Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind
- Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie
- Middels Social Schools informeren wij ouders, met de gespreksplanner organiseren we de 10-minutengesprekken
- We organiseren koffie-ochtenden om de afstand tussen school en ouders zo klein mogelijk te houden en te ouderbetrokkenheid te versterken
- We organiseren oudermiddagen met een thema (6 keer per jaar) en komen zo met veel ouders in contacten
- Drie keer per jaar worden oudergesprekken georganiseerd
- Ouders maken deel uit van verschillende activiteitencommissies
- De oudercommissie vergadert regelmatig met de aanwezigheid van de schoolleiding.

5.10 OVERGANG PO-VO

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

Onze activiteiten en ambities ter bevordering van de overgang po-vo:

- Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld (zie bijlage)
- Wij overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
- Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
- Wij beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
- Wij controleren of onze adviezen effectief zijn

5.11 VOOR- EN VROEGSCHOOLE EDUCATIE

Al Amana is een onderwijsvoorziening voor kinderen van 0 tot 13 jaar, waar samengewerkt wordt met vroeg- en voorschoolse educatie, onderwijs, peuterwerk, kinderopvang en buitenschoolse opvang. Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met de peuteropvang. We voeren regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), over educatief handelen en zorg en begeleiding.

Onze vroegschool (groep 1 en 2) werkt met de methode Piramide, die redelijk aansluit op de methode die op de peuteropvang gebruikt wordt. We onderhouden goede relaties met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

Onze activiteiten en ambities:

- Wij beschikken over gezamenlijk (gericht) ouderbeleid
- Wij beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat)
- Het educatief handelen is op elkaar afgestemd (hoe).
- De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd
- De kwaliteitszorg richt zich (ook) op VVE
- Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht
- De opbrengsten zijn van voldoende niveau
- Ouderprogramma's gericht op ontwikkelingsstimulering
- Ouders en (voor)school zijn wederzijds goed geïnformeerd over de ontwikkeling van hun kind
- De informatie-uitwisseling tussen ouders en school vindt structureel plaats volgens een jaarkalender
- Ouders voeren thuis activiteiten uit ter bevordering van de (taal)ontwikkeling van hun kind.
- Leerkrachten en onderwijsassistenten zijn geschoold in voorschoolse educatie (Piramide module 3)
- Uitdagend materiaal aanbieden aan pientere kinderen en de materialen voorzien van niveaunderschillen

5.12 PRIVACY

Al Amana garandeert zorgvuldig om te gaan met persoonsgegevens. Al Amana zorgt ervoor de informatie in de schooladministratie (o.a. het Parnassys) juist, nauwkeurig en up-to-date is. In het privacyreglement staat de omgang met persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers vermeld, ook hoelang deze gegevens worden bewaard.

6 FINANCIEEL BELEID

6.1 LUMPSUM FINANCIERING, ONDERSTEUNING EN GESPREKKEN

Het financieel beleid van Al Amana is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en om optimale randvoorwaarden te scheppen voor realisatie van de doelen uit het strategisch beleidsplan en de afzonderlijke schoolplannen.

De afspraken over de financiën zijn vastgelegd in het Financieel Beleidsplan van de stichting Al Amana Scholen (bijlage). De directeur van Al Amana scholen (tevens voorzitter van het College van Bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen.

6.2 BEHEREN VAN DE FINANCIËLE RUIMTE (KORTE TERMIJN)

Het CvB heeft de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- Alle onderwijsactiviteiten worden primair en structureel uit de schoolbegroting gefinancierd
- Het bestuur kent jaarlijks vanuit de bestuursbegroting extra budgetten toe om de kwaliteit van onderwijs en school- en leeromgeving te verbeteren
- De directeur rapporteert periodiek aan het bestuur over voortgang, realisatie en prognose

6.3 JAARLIJKSE BEGROTING

Voor het begin van het nieuwe boekjaar stelt elke schoolleider in samenspraak met de directeur-bestuurder het jaarplan op voor de eigen locatie. Dit jaarplan bestaat uit de exploitatiebegroting, de jaarschijfinvesteringen en de jaarschijfinvesteringen voortvloeiend uit de huisvestingsrapportage. Deze laatste investeringen komen ten laste van de eerste inrichting.

6.3.1 MANAGEMENTRAPPORTAGES

De directeur-bestuurder rapporteert periodiek de financiële voortgang en de prognose volgens een afgesproken format, dat onderdeel is van de managementrapportage.

6.4 BORGEN VAN FINANCIËLE CONTINUÏTEIT (LANGE TERMIJN)

Voor borging van de financiële continuïteit stelde het bestuur de volgende uitgangspunten vast:

- Handhaving sterke financiële positie maar reserves binnen financiële kaders ministerie OCW
- Waar mogelijk kapitaal vrijmaken voor gericht investeren in kwaliteit
- Meerjarenbegroting aanscherpen en opstellen meerjareninvesteringsplan
- Ouderbijdrage wordt jaarlijks geïndexeerd

6.4.1 MEERJARENBEGROTING

Al Amana stelt, gebaseerd op het meerjarenbeleidsplan, elke vier jaar een meerjarenexploitatiebegroting op hoofdlijnen op (personeel en materieel). Bepalende factoren daarbij zijn de prognoses van de leerlingenaantallen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel. De meerjarenbegroting wordt jaarlijks bijgesteld.

6.4.2. MEERJARENINVESTERINGSPLAN

Er wordt een meerjareninvesteringsplan opgesteld voor Onderwijsleerplannen (OLP), ICT en meubilair. Daarbij worden de afschrijvingstermijnen opnieuw bekeken en waar nodig bijgesteld. Het meerjareninvesteringsplan wordt jaarlijks bijgesteld.



7 KWALITEITSZORG

7.1 KWALITEITSZORG ALGEMEEN

Het schoolplan is het richtinggevend document bij de kwaliteitsverbetering. Daarnaast stelt Al Amana jaarlijks een verbeterplan op om vinger aan de pols te houden en om schoolontwikkelingsplannen bij te stellen.

Al Amana werkt met WMK, een systeem voor kwaliteitszorg met kwaliteitskaarten: vanuit onze meerjarenplanning (bijlage) beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. WMK werkt met normen. Mocht een uitkomst onder de norm komen beoordelen wij op basis van nadere analyse of wij dit aandachtspunt gaan oppakken.

Al Amana heeft kwaliteitszorg ook gekoppeld aan integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

Wij vinden het belangrijk dat de leerlingen ook hun bijdrage leveren aan de kwaliteitszorg. Naast dat leerlingen hun input geven in de uitgezette vragenlijsten betrekken wij leerlingen door samen de uitkomsten van enkele vragenlijsten te bespreken, bijvoorbeeld de vragenlijst Veiligheid. Daarnaast hebben wij ook een leerlingenraad waarbij leerlingen worden betrokken bij schoolbeleid.

Planmatig wordt onze school geauditteerd (intern auditteam) en beschikken over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

Verbeterplan

Jaarlijks evalueert elke schoolleider samen met het schoolteam wat de beleidsdoelen uit het verbeterplan hebben opgeleverd. Daaronder vallen ook de leerresultaten.

De opbrengsten worden zichtbaar middels:

- Toetsinstrumenten (leerresultaten)
- Klassenbezoeken (realisatie beleidsvoornemens en schooldoelstellingen, feedback op het onderwijsgedrag)
- Functionerings- en beoordelingsgesprekken (o.a. leeropbrengsten van de groep)
- Interviews met ouders, leerlingen en leden van MR
- Evaluaties (bijvoorbeeld korte vragenlijstjes) van oudercontacten en ouderavonden.

Leiderschap

Op Al Amana krijgt onderwijskundig leiderschap vorm door continue aandacht voor professionalisering, verbetering van onze persoonlijke competenties. Dat geldt voor zowel directie als team. Al Amana heeft de competenties vertaald naar indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen en daar ambities bij geformuleerd.

Al Amana zet daarbij in op gespreid leiderschap: hierbij is leiderschap een dynamisch proces waarbij teamleden zich uitgedaagd voelen om professionele ruimte te nemen.

Door in te zetten op gespreid leiderschap vergroten wij de leerresultaten en bevorderen wij positief gedrag bij kinderen.

Kenmerken van gespreid leiderschap:

- De nadruk ligt op de kwaliteit van interactie tussen schoolleider en teamleden.
- Gespreid leiderschap staat open voor iedereen: verschillende teamleden kunnen leiderschap verwerven of toegekend krijgen.
- Gespreid leiderschap is gebaseerd op expertise. Elke medewerker heeft zijn eigen expertise en talenten en gespreid leiderschap benut deze diversiteit, afhankelijk van wat in een specifieke situatie gevraagd wordt.

7.2 WET- EN REGELGEVING

Al Amana heeft kennisgenomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Deze zijn uitgewerkt in schoolplan en schoolgids.

Tijdens de informatieavond aan het begin van elk schooljaar ontvangen de ouders de schoolgids, met informatie over de school en haar onderwijs. Jaarlijks wordt de gids ter toetsing aan de wet- en regelgeving verzonden aan de Inspectie van het Onderwijs. De MR heeft instemmingsrecht.

Om de vier jaar wordt er een schoolplan geschreven. Hierin staan de ambities van de school verwoord en gepland. De inhoud is besproken door directie, leerkrachten, bestuur en oudergeleding van de medezeggenschapsraad. Ook dit plan wordt ter toetsing verzonden aan de Inspectie van het Onderwijs verzonden. De MR heeft instemmingsrecht. Elk schooljaar worden verbeterpunten uit het schoolplan in een jaarplan (verbeterplan) uitgelicht en specifiek omschreven. Daarin kunnen eventuele wijzigingen worden verwerkt. De directie stelt het plan op en bespreekt dit in het team en het bestuur. Aan het einde van het schooljaar evalueert directie het jaarplan in de vorm van een jaarverslag. Team, bestuur en medezeggenschapsraad bespreken deze evaluatie. De ouders krijgen de resultaten te zien tijdens een informatieavond.

Jaarlijks wordt per groep een lesrooster gemaakt. Minstens 65% van de lestijd wordt besteed aan de basisvakken. De roosters worden aan elkaar gelieerd, maar per groep kunnen veranderingen worden aangebracht indien een groep in een bepaald vak meer oefening nodig heeft. De roosters worden met directie en/of IB-er besproken.

Het Samenwerkingsverband stelt een ondersteuningsplan op, waarin staat welke prestaties de school mag verwachten van het SWV en welke verplichtingen de school heeft. Elke IB-er werkt dit uit naar de eigen school in een plan met de titel 'Visie op Zorg'. Dit wordt in team, bestuur en medezeggenschapsraad besproken. De Inspectie van het Onderwijs krijgt op haar verzoek het plan toegezonden.

7.3 STRATEGISCH BELEID

Al Amana beschikt over een strategisch beleidsplan (bijlage), met de resultaatgebieden: onderwijs, organisatie, profiel en imago, personeel, huisvesting en financiën. Voor onze school zijn per resultaatgebied de volgende aandachtspunten (verbeterpunten) van belang:

7.4 MEERJARENPLANNING KWALITEITZORG

Onze beleidsterreinen (WMK)	19-20	20-21	21-22	22-23
▪ Leerstofaanbod	X	X		
▪ Taalleesonderwijs	X	X		
▪ Rekenen en wiskunde	X	X		
▪ Burgerschap en sociale veiligheid	X	X		
▪ Leertijd		X	X	X
▪ Pedagogisch klimaat	X	X		
▪ Didactisch handelen	X	X	X	X
▪ Actieve rol van leerlingen	X	X		
▪ Schoolklimaat	X	X	X	
▪ Zorg en begeleiding: diagnose opbrengsten		X		
▪ Beroepshouding		X	X	X
▪ Professionalisering		X		
Kwaliteitszorg	X	X	X	X

7.5 PLANNING VRAGENLIJSTEN

Onze beleidsterreinen (WMK)	19-20	20-21	21-22	22-23
▪ Onze beleidsterreinen (WMK)		X		X
▪ Vragenlijst Sociale Veiligheid Ouders		X		X
▪ Vragenlijst Sociale Veiligheid team		X		X
▪ Vragenlijst Sociale Veiligheid leerlingen				
▪ Vragenlijst Burgerschap			X	

8 MEERJARENPLANNING BELEIDSVOORNEMENS

Beleidsvoornemens	19-20	20-21	21-22	22-23
Kwaliteitszorg				
▪ Kwaliteitskaarten/ meetinstrumenten WMK afnemen om sterke en zwakte punten planmatig in beeld te krijgen				
▪ Verdere uitdieping en borging van de kwaliteit van het onderwijs		X	X	X
▪ Jaarlijks schoolzelfevaluatie en jaarverslag		X	X	X
▪ Extern audit		X		X

Beleidsvoornemens	19-20	20-21	21-22	22-23
Zorg en begeleiding				
▪ Passend onderwijs: zorgroute/de grenzen van de zorg optimaliseren		X		
▪ Ondersteuningsprofiel vaststellen	X		X	
▪ Ondersteuningsprofiel updaten	X		X	
▪ Handelingsgericht werken optimaliseren				
▪ OPP/GD (groeidocument) optimaliseren en koppelen aan groepsplan Parnassys	X			
▪ Beleidsplan meer- en hoogbegaafdheid ontwikkelen	X			
▪ We hebben een passend aanbod voor meer- en hoogbegaafde leerlingen en leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben	X	X		
▪ We zijn deskundig in het begeleiden van meer- en hoogbegaafde leerlingen	X	X	X	
▪ We zijn deskundig in het begeleiden van leerlingen met problematisch gedrag	X	X	X	
▪ Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen		X	X	
▪ Starten we met het interventieprogramma BOUW! (tech. lezen).	X	X		

Beleidsvoornemens	19-20	20-21	21-22	22-23
Taal				
▪ Taalbeleidsplan actualiseren en de daarbij behorende uitvoering begrijpend lezen, spelling en woordenschatonderwijs	X	X		
▪ Inrichten schoolbibliotheek	X	X		
▪ Invoering Logo 3000 (woordenschat gr.3) & Optimalisering van Logo 3000 in groep 1/2		X		
▪ Een overbrugging maken naar het aspect 'schrijven' door o.a. Nieuwsbegrip schrijven toe te passen	X	X		

Beleidsvoornemens	19-20	20-21	21-22	22-23
Rekenen en Wiskunde				
▪ Op onze school benutten wij de mogelijkheden van digitale middelen (Snappet) maximaal (o.a. om te differentiëren).	X	X		
▪ Aanstellen van een rekencoördinator op school		X		
▪ Leerkrachten werken met het programma Bareka	X	X		
▪ Leerkrachten beheersen de didactiek behorende bij van het handelingsmodel en drieslagmodel	X	X		
▪ Vergroting van de kennis omtrent begripsvorming en basisvaardigheden	X	X		
▪ Het opzetten en implementeren van het protocol rekenproblemen en dyscalculie.	X	X		
▪ Het aanvullend reken-wiskunde materiaal 'Met Sprongen vooruit' actief inzetten.	X	X	X	

Beleidsvoornemens	19-20	20-21	21-22	22-23
Onderwijsaanbod				
▪ Invoering Zien LVS voor sociaal emotionele ontwikkeling.	X	X		
▪ Het programma Digikeuzebord is ingevoerd		X	X	
▪ Doorgaande lijn techniek & wetenschap	X	X		
▪ Actualiseren van het beleidsplan Burgerschap en sociale cohesie gemiddeld aansluitend op het nieuwe curriculum.	X	X		
▪ Actualiseren van het cultuurbeleidsplan		X		

Beleidsvoornemens	19-20	20-21	21-22	22-23
Didactisch handelen en professionalisering				
▪ Binnen Al Amana delen we optimaal kennis met elkaar en maken we structureel gebruik van elkaars kennis en kunde. Differentiatie aanbrenen in de professionalisering van personeel.	X	X	X	X
▪ Leerkrachten via collegiale consultatie elkaar en zichzelf professionaliseren	X	X	X	X
▪ Alle leerkrachten zijn vakbekwaam	X	X	X	X
▪ Preventief HR-beleid; monitoren van ziekteverzuim en ondersteunen van professionele ontwikkeling m.b.v. coaching en scholing	X	X	X	X
▪ Goed implementeren van een traject meer- en hoogbegeerdheid	X	X	X	
▪ Opfrisscholing Vreedzame School	X			

Beleidsvoornemens	19-20	20-21	21-22	22-23
Financiën en huisvesting				
▪ Het herinrichten van het gebouw locatie Ede Zuid	X			
▪ Opstellen meerjarig en investerings- en onderhoudsplan	X	X	X	X
▪ Kwaliteit van schoolgebouwen waarborgen; jaarlijks schouw van de schoolgebouwen	X	X	X	X
▪ De middelen voor passend onderwijs worden op basis van heldere arrangementen toegekend en maken deel uit van de integrale begroting	X	X	X	X
▪ Verbeteren van de beleidsmatige sturing. Dit willen we bereiken door middel van een strakke en consequente afstemming tussen de financiële planning- en controlcyclus en de inhoudelijke kwaliteitscyclus	X	X	X	X
▪ Schoolgebouwen zijn goed geoutilleerd en opgeruimd en hebben een kleurrijke kindvriendelijke uitstraling	X	X	X	X
▪ Een goede voorbereiding op weg naar Integrale Kind Centra (IKC): we bieden een totaalpakket op het gebied van educatie, opvang, ontwikkeling, zorg, welzijn en vrije tijd voor leerlingen in de leeftijd van 0 tot 13 jaar		X	X	X

Beleidsvoornemens	19-20	20-21	21-22	22-23
Identiteit, profilering en ouderbetrokkenheid				
▪ Ouderbetrokkenheid; ouders actief betrekken bij het leerproces van hun kind	X	X	X	X
▪ Al Amana is herkenbaar, staat goed aangeschreven en werkt voortdurend aan haar reputatie. Al Amana profileert zich positief binnen het onderwijsveld in de regio	X	X	X	X
▪ Leerlingen hebben algemene kennis over andere wereldreligies om meer begrip te hebben voor andersgelovigen ten behoeve van hun eigen algemene ontwikkeling.	X	X	X	X
▪ De website als klant- instrument inrichten	X	X		
▪ Doorontwikkelen van Godsdienst Methode Al Amana		X	X	
▪ Er is een maximale zichtbaarheid van de vieringen/thema's op school en binnen de klassen. Zowel het team als de leerlingen kennen de achtergrond van de vieringen en hierbij worden in de organisatie ouders betrokken	X	X	X	X
▪ Doorontwikkelen van de ouderbijeenkomsten		X		X

Beleidsvoornemens	19-20	20-21	21-22	22-23
ICT				
▪ Alle medewerkers zijn ICT- bekwaam op het gebied van softwaregebruik	X	X		
▪ Alle leerlingen zijn ICT-vaardig, digitaal geletterd	X	X		
▪ ICT-systemen en middelen zijn ondersteunend voor het werk in de groep	X	X	X	X
▪ Optimaliseren van digitalisering van de reken- taal, WO, en godsdienstlessen	X	X		
▪ Dagelijks wordt adaptief digitaal lesmateriaal gebruikt in het primair proces	X	X		
▪ We werken met een inzichtelijk digitaal systeem als basis voor (trend)analyses en het trekken van conclusies t.b.v. beleidsmaatregelen en het dagelijks handelen	X		X	X
▪ We gebruiken Parnassys voor onze handelingsplanning. We zijn deskundig in het hanteren van Parnassys bij onze handelingsplanning. We verbeteren de efficiency van de handelingsplanning (groepsplan, handelingsplan, dossiervorming)	X	X		
▪ Visie/strategie is ontwikkeld hoe om te gaan met een krachtige ICT-omgeving		X		
▪ Module Ouderportaal van Parnassys is structureel ingezet op school		X		

