



**Vereniging
Jenaplanonderwijs
Noord**

Schoolplan 2022-2025

Peter Petersenschool en Jenaplanschool 't Vlot

*"Samen leren,
samen groeien,
samen leven"*

Inhoudsopgave:

1. Inleiding	4
2. Identiteit	5
2.1 De VJN	5
2.2 Organisatie	5
2.2.1 Algemene Ledenvergadering	5
2.2.2 CvB	5
2.2.3 Raad van Toezicht	6
2.2.4 Managementteam	6
2.2.5 Locatie-teams / plenair schoolteam	6
2.2.6 Ontwikkelgroepen	6
2.2.7 Het team	6
2.3 Missie, visie en beloften	7
2.3.1 Missie	7
2.3.2 Beloften aan kinderen en ouders	7
2.3.3 Visie	8
3. Onderwijs	9
3.1 Jenaplan Identiteit	9
3.2 Pedagogisch klimaat	10
3.3 Aanbod en didactiek	11
3.4 Leerlingenzorg	13
3.5 Onderwijstijd	14
4. Kwaliteitszorg	15
4.2 Beleidsplannen en plancyclus	15
4.3 Kwaliteitsinstrumenten	17
4.4 Onderwijskundige resultaten	17
4.5 Bestuurlijke resultaten	19
5. Personeel en organisatie	20
5.1. Binden, behouden en werven van nieuwe leerkrachten	20
5.2 Ontwikkelingsgericht	21
5.3 Goed werkgeverschap	21
5.4 Scholing	22
5.5 Samenstelling van de schoolleiding	23
6. Algemeen beleid	24

6.1 Samenwerking	24
6.1.1 NJPV	24
6.1.2 Samenwerkingsverband	24
6.1.3 Overige samenwerkingspartners	24
6.2 Overstap PO/VO	24
6.3 Groepering stamgroepen	25
6.4 Veiligheidsbeleid	25
6.5 Leerlingenaantallen	26
6.6 Huisvesting	27
6.7 Financiën	27
6.8 Giften en donaties	27
7. Ontwikkeldoelen 2022-2025	29
7.1 Lopende ontwikkelingen	29
7.1.1 Onderwijs	29
7.1.2 Kwaliteitszorg	30
7.2 Nieuwe ontwikkelingen	31
7.2.1 Onderwijs	31
7.2.2 Kwaliteitszorg	32
7.2.3 Personeel	33
7.3 Algemeen beleid	34
7.3.1 Veiligheidsbeleid	34
7.3.2 Organisatie / bestuur	34

1. Inleiding

Bestuurlijk is er in december 2020 door de ALV afscheid genomen van het ouderbestuur, zoals dat de afgelopen 25 jaar heeft gefunctioneerd. De afgelopen jaren is bestuurlijk het besef gegroeid dat een onderwijsorganisatie als de VJN een meer professionele aansturing vereist. De directie had praktisch gezien al een groot aantal van de bestuurlijke taken overgenomen. Dit maakt de behoefte aan deskundig en professioneel toezicht ook steeds groter. Na een lang en zorgvuldig proces is er door Vereniging gekozen om een professioneel College van Bestuur en een deskundige Raad van Toezicht aan te stellen.

Per 1 januari 2021 is de tweehoofdige directie het College van Bestuur gaan vormen. Op 28 januari heeft de ALV de vijf leden van de nieuwe Raad van Toezicht benoemd. Deze Raad is een mix van professionele deskundigheid op de diverse beleidsterreinen en betrokken en kundige ouderleden. Hiermee is de bestuurlijke transitie voltooid.

De afgelopen maanden stonden bestuurlijk gezien in het teken staan van het nieuwe strategische plan voor de komende vier schooljaren. In dit Schoolplan 2021-2025 worden de ambities en gewenste ontwikkelingen voor de komende planperiode in beeld gebracht.

Primair staat daarin de onderwijskwaliteit centraal. Maar ook een versterking van de jenaplan-identiteit zal een plek krijgen in dit meerjaren Schoolplan. Daarnaast zullen thema's als bestuur, financiën, personeel en maatschappelijke ontwikkelingen aan de orde komen.

Dit schoolplan vormt het fundament waarop de komende vier jaar die ontwikkelingen vorm moet gaan krijgen.

Met alle betrokken, kinderen, ouders en collega's, gaan we hard aan het werk, vanuit een gemeenschappelijke overtuiging dat het altijd beter kan.
Samen leren, samen groeien, samen leven.....

Tamara Baron en Tom Verbeek
(College van Bestuur VJN)
december 2021

2. Identiteit

2.1 De VJN

De Vereniging Jenaplanonderwijs Noord heeft twee scholen onder haar hoede met hetzelfde brinnummer. Hoofdvestiging is Jenaplanschool 't Vlot in Hoogezand en de nevenvestiging is de Peter Petersenschool in Haren.

Beide scholen zijn de afgelopen vijf jaar nauw naar elkaar toegegroeid op alle vlakken. Op onderwijskundig, didactisch en pedagogisch vlak kennen beide scholen zeer veel overeenkomsten, ondanks verschillen in de populatie van beide scholen. Steeds vaker spreken we intern daarom over één school met twee locaties.

Personeel van beide scholen werkt nauw samen, volgt gemeenschappelijk de teamscholingen en bespreekt in bouwteams of plenair onderwijskundige ontwikkelingen, de resultaten van het onderwijs en geeft les op basis van dezelfde werkwijzen. Directie, zorgteam, bouwteams, ontwikkelgroepen en onderwijsondersteuning zijn locatieoverstijgend samengesteld en georganiseerd.

In de praktijk betekent het verder dat de schoolgidsen nagenoeg identiek zijn en dat het schoolplan en de schooljaarplannen voor beide locaties gelden.

2.2 Organisatie

De Vereniging Jenaplanonderwijs Noord is in 1996 opgericht met als hoofdvestiging 't Vlot in Hoogezand en als nevenvestiging de Peter Petersenschool in Haren.

2.2.1 Algemene Ledenvergadering

Het hoogste orgaan van de Vereniging blijft de algemene ledenvergadering. De leden, alle ouders van beide scholen, hebben op een aantal cruciale punten het laatste woord binnen de Vereniging.

Minimaal een keer per jaar organiseert het College van Bestuur een ledenvergadering, waarin zij en de Raad van Toezicht verantwoording afleggen aan de leden.

2.2.2 CvB

Het College van Bestuur bestaat uit de twee directeur-bestuurders die in onderling overleg en in samenspraak met de MR tot een functionele en schooloverstijgende portefeuille- en taakverdeling zijn gekomen. Het CvB is collectief en integraal verantwoordelijk voor het functioneren van Vereniging en scholen.

Samen met de drie intern begeleiders (IB'ers) vormt een directielid het zorgteam, waarin beleid en uitvoering van de kwaliteitszorg gestalte krijgt.

2.2.3 Raad van Toezicht

In januari 2021 is een nieuwe Raad van Toezicht benoemd. Deze vijf leden tellende Raad bestaat uit ouders en externe deskundigen en houdt, zoals de naam al zegt, toezicht op het functioneren van het College van Bestuur.

2.2.4 Managementteam

Daarnaast vormen de voltallige directie, IB'ers en bouwcoördinatoren het managementteam, waarin op onderwijskundig- en organisatieniveau het schoolbeleid vorm wordt gegeven. Het management team vormt daarbij het klankbord voor de directie.

2.2.5 Locatie-teams / plenair schoolteam

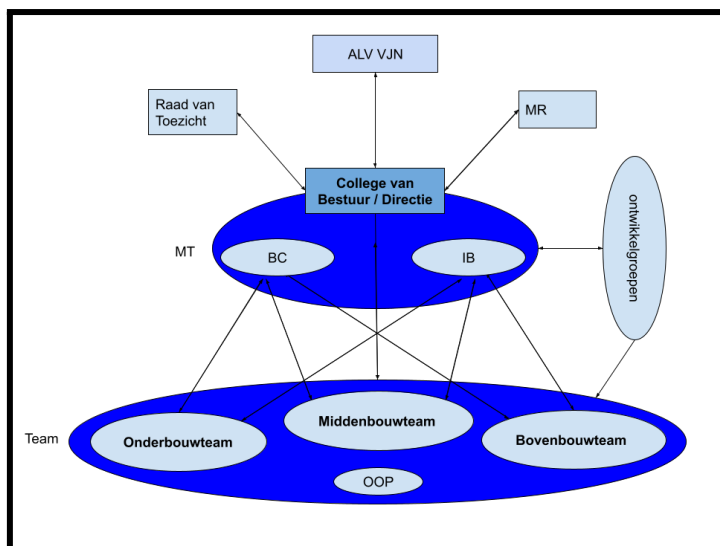
Beide locatie-teams, bestaande uit de leerkrachten op de specifieke locatie, vormen samen het plenaire schoolteam. Vanuit dit schoolteam zijn bouwteams samengesteld, waarin alle leerkrachten vanuit een specifieke bouw (onder-, midden- en bovenbouw) zijn vertegenwoordigd.

2.2.6 Ontwikkelgroepen

Voor specifieke schoolontwikkelingen worden ontwikkelgroepen geformeerd. Deze worden samengesteld op basis van affiniteit, ervaring en specifieke expertise en geven vorm en uitvoering aan de onderwijsontwikkelingen die vanuit het team en/of MT geformuleerd zijn. Deze ontwikkelingen worden zichtbaar in de schooljaarplannen en worden (tussentijds) geëvalueerd in het schoolteam. Verslaglegging hiervan vindt plaats in het schooljaarverslag en het bestuurlijk jaarverslag.

2.2.7 Het team

Naast het onderwijskundig Schoolteam, bestaande uit stamgroepleiders, intern begeleiders, onderwijsassistenten en een remedial teacher, kent de Vereniging een aantal onderwijsondersteuners (OOP) in de vorm van een directieassistent, twee conciërges en een ICT-beheerder.



2.3 Missie, visie en beloften

2.3.1 Missie

Kinderen en ouders op de Peter Petersenschool en 't Vlot kunnen rekenen op kwalitatief goed, modern en betekenisvol jenaplanonderwijs in een veilige en inspirerende omgeving.

Onze scholen vormen gemeenschappen waarin iedereen zichzelf mag zijn, gezien en gewaardeerd wordt. Waar zorg en aandacht is voor de ander en ruimte voor persoonlijke exploratie en ontwikkeling.

2.3.2 Beloften aan kinderen en ouders

<p>Als je op onze school zit beloven wij jou:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Je doet er toe. Je mag jezelf zijn. ● Wat je leert heeft betekenis ● Op school krijg je de mogelijkheid om je talenten te ontwikkelen. ● Je leert zelfstandig werken en samenwerken. ● De stamgroepleider kent je en helpt je het beste uit jezelf te halen ● Je leert en werkt in een veilige uitdagende omgeving ● Je gaat met plezier naar school 	<p>Als je kind op onze school zit dan mag je rekenen op:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kwalitatief goed onderwijs ● Een professionele organisatie ● Dat de deur altijd open staat ● Onze inzet vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid
---	---

2.3.3 Visie

‘Wij verzorgen kwalitatief goed en modern jenaplanonderwijs’

Wij bieden een rijke en inspirerende leeromgeving, die kinderen uitdaagt en stimuleert het beste uit zichzelf te halen. Kinderen ontwikkelen zich tot zelfbewuste en zelfstandige mensen met een kritische en wijde blik op de wereld om hen heen.

‘Kinderen leren op een betekenisvolle manier vaardigheden en kennis’, waarmee ze zich verder kunnen ontwikkelen tot zelfstandige en coöperatieve burgers.

Iedereen krijgt de ruimte om eigen talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen. Kinderen zijn in staat mede vorm te geven aan hun eigen ontwikkeling en volgen deze nauwgezet.

‘De stamgroepleider kent de onderwijsbehoeften van elk kind en past het onderwijsaanbod daarop aan’. In de stamgroepen wordt plan- en doelmatig gewerkt, door didactiek, inhoud en organisatie op elkaar af te stemmen.

De scholen kennen een professionele cultuur waarin vakkundigheid, samenwerken, kennis delen en een kritische houding hand in hand gaan. De scholen en stamgroepleiders tonen een intrinsieke drang tot ontwikkeling en groei.

‘We bieden een veilig pedagogisch klimaat’

Een omgeving waarin iedereen (kinderen, ouders en personeel) zichzelf mag zijn en gezien en gewaardeerd wordt. Opvoeding en onderwijs geschiedt vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid van ouders en stamgroepleiders.

Onze grondhouding is positief, samenwerkend en we leren de kinderen zelfstandigheid te ontwikkelen. We spreken vertrouwen uit. Er heerst een sfeer waarin we belangstelling hebben voor elkaar. In de stamgroepen delen we lief en leed met elkaar. Kinderen, stamgroepleiders en ouders voelen zich verantwoordelijk voor elkaar.

3. Onderwijs

3.1 Jenaplan Identiteit

‘Behoud en verbetering van de kwaliteit van ons jenaplanonderwijs’

De afgelopen jaren hebben de ontwikkelingen op onze scholen zich primair gericht op het versterken van de didactische en pedagogische kwaliteiten van onze stamgroepleiders en het verbeteren van de leerresultaten voor de kernvakken.

Vanuit de tevredenheidsonderzoeken zien we dat in alle geledingen de indruk heerst dat de jenaplan identiteit daardoor wat op de achtergrond is geraakt.

De komende vier jaar willen we daarom prioriteit geven aan de versterking van onze jenaplan identiteit. Wat maakt ons jenaplanonderwijs waardevol, herkenbaar en onderscheidend en wat is daarvoor nodig?

Ten eerste willen we vanuit de vier kernactiviteiten ‘gesprek, spel, werk en viering’ het laatste aspect weer zichtbaarder in het programma van de scholen laten zijn. Samen met team en ouders organiseren we een aantal momenten in het jaar die recht doen aan het belang van gezamenlijk vieren. Weekvieringen, seizoensfeesten en schoolbrede vieringen krijgen een structurele plek in het jaarprogramma.

Wereldoriëntatie is voor ons nog altijd het hart van ons onderwijs. Hierbij is een balans tussen leren en ervaren van groot belang. De kennis en vaardigheden die kinderen op het terrein van wereldoriëntatie verwerven worden aangeboden in een aantal school- of bouwbrede projecten en thema’s. Binnen deze projecten dient een goede afwisseling te zitten tussen theoretische en praktische ervaringen. Daarnaast worden een aantal zaken cursorisch aangeboden (denk aan topografie, etc.).

De onderzoekende houding van kinderen prikkelen en ontwikkelen we vanuit de werkwijze ‘studies’. De wereld om je heen kun je nimmer alleen vanuit een leerboek of klaslokaal ontdekken. Stamgroepen gaan een aantal keer per jaar op excursie. Dit kunnen bezoeken aan de natuur, een museum of een bedrijf zijn. De inhoud heeft samenhang met het thema of project waaraan gewerkt wordt. We maken gebruik van gastsprekers, ouders en anderen om de wereld van buiten in school te halen.

Het stimuleren en ontwikkelen van creatieve vaardigheden moet zichtbaar zijn in de school. Exposities van werkstukken of presentaties van drama, dans en muziek krijgen een structurele plek in het jaarprogramma.

Wij vinden het mede-eigenaarschap van kinderen t.a.v. hun eigen ontwikkeling een belangrijk jenaplan-aspect. Dit moet verder vorm krijgen in het verder individualiseren van de weektaken, bijhouden van het eigen portfolio en het schoolbreed voeren van ontwikkelgesprekken met kinderen.

Ieder kind moet zich ten volle kunnen ontplooiën, ongeacht achtergrond, opleidingsniveau van de ouders of hun financiële middelen. Gelijke kansen voor elk kind.

3.2 Pedagogisch klimaat

Het jenaplanonderwijs biedt ons inziens veel ruimte voor een pedagogisch klimaat waarin samenwerken, zorg voor elkaar, respect voor het individu en de groep en goed burgerschap een grote rol spelen. Als Jenaplanschool vinden wij veiligheid en goed burgerschap belangrijk. Dit is verweven in ons gehele onderwijs. In alle stamgroepen stellen de kinderen hun eigen (gedrags-)regels op en spreken elkaar daar blijvend op aan. In de dagelijkse kringen worden zaken besproken als gedrag van en naar elkaar, hoe willen we samen werken en spelen en hoe voorkomen we ruzie en pestgedrag. In de wekelijkse klassenvergaderingen worden de stamgroep afspraken geagendeerd en besproken. Vanuit deze klassenvergaderingen kunnen zaken op het gebied van schoolregels, speelafspraken e.d. geagendeerd worden bij de leerlingenraad.

De huidige samenleving vraagt van ons dat we ons inzetten voor het bevorderen van goed burgerschap bij onze kinderen. Het gaat daarbij om grote vraagstukken in de samenleving zoals de richtlijnen voor internet, gebruik social media, zinloos geweld, racisme en discriminatie en het vervagen van normen en waarden rond seksueel gedrag. Tijdens de wo- projecten, kringgesprekken, vieringen en de klassenvergadering komen deze onderwerpen structureel aan bod. Een verdere uitwerking hiervan staat beschreven in onze werkwijze Burgerschap.

De samenstelling van onze stamgroepen is dynamisch en verandert jaarlijks. De oudere kinderen schuiven een bouw door en jongere kinderen stromen in. Hierdoor zijn kinderen gewend om met verschillende kinderen (qua leeftijd, jaargroep, instroommoment e.d.) jaarlijks weer een groepsband op te bouwen. We ondersteunen dat proces met de schoolreizen en schoolkampen in de tweede week van het schooljaar. Kinderen die op latere leeftijd instromen op school voelen zich welkom en snel opgenomen in de groep.

Leerkrachten zijn zich bewust van het belang van voorbeeldgedrag. Wij passen de gedragsregels op school en in de klas consequent toe en evalueren die regelmatig in het team en met onze leerlingen. Onze school stelt zich (twee)jaarlijks op de hoogte van de veiligheidsbeleving van kinderen (leerling-enquête), leerkrachten (functioneringsgesprekken en personeelsenquête) en ouders (ouderenquête). Wij communiceren relevante aspecten van ons veiligheidsbeleid o.a. klachtenregeling en vertrouwenspersoon richting ouders (zie schoolgids).

M.b.t. het anti-pestbeleid maken we gebruik van de werkwijze van Kiva. Er worden speciale Kiva-lessen gegeven. Het doel hierbij is met name preventief, om daarmee te voorkomen dat er structureel pestgedrag ontstaat. De coördinatie van het anti-pestbeleid ligt bij het Kiva-team. Zo nodig wordt er bij pestgedrag gehandeld conform de werkwijze van Kiva. Bij ernstige situaties wordt het Kiva-team actief ingeschakeld.

Ouders zijn welkom op school bij activiteiten, projecten en vieringen. Daarnaast zijn ouders betrokken bij ondersteunende activiteiten als tafels oefenen, schooltuin, koken etc. Stamgroepleiders zijn goed bereikbaar en makkelijk aanspreekbaar.

Ons pedagogisch klimaat is de afgelopen periode door alle geledingen, inclusief audit en inspectie

hoog gewaardeerd. Echter, zoals alles, behoeft ook een goed klimaat zorg en onderhoud. We zullen de komende periode de resultaten van de KIVA-monitor en tevredenheidspeilingen onder kinderen, ouders en medewerkers zorgvuldig analyseren en zonodig nieuwe acties aan koppelen.

3.3 Aanbod en didactiek

Bij de inrichting van ons onderwijs zijn de kerndoelen richtinggevend. Ons onderwijsaanbod sluit in alle gevallen aan op de kerndoelen. In onderstaande schema zijn alle gebruikte methodes weergegeven. Naast het gebruik van reguliere methodes maken wij gebruik van zelf ontwikkeld materiaal. Voor nagenoeg alle vakgebieden is een handleiding en verantwoording (**Werkwijze**) geschreven welke zijn te vinden in de groepen. De werkwijzen worden jaarlijks binnen de bouwteams geëvalueerd en zonodig geactualiseerd.

De werkwijzen beschrijven per subgroep: 'Basisgroep', 'Zorggroep', 'Plusgroep' de volgende onderdelen:

- Streefdoelen
- Leertijd
- Didactisch handelen
- Differentiatie per subgroep
- Gebruikte methode(n), methodieken en materialen
- Organisatie

De werkwijze beschrijft het basisaanbod en tevens het onderwijsaanbod aansluitend bij de onderwijsbehoeften van de verschillende subgroepen.

Bij de werkwijzen gaan we uit van de volgende strategieën voor de subgroepen zorg en plus als het gaat om passend onderwijs:

- Bij de zorggroep is ons aanbod gericht op intensiveren van het aanbod, extra (verlengde) instructies, begeleide inoefening, extra verwerking, extra oefentijd en reflectie.
- Bij de plusgroep is ons aanbod gericht op verrijken, verbreden en indien nodig versnellen. Bij verrijken bieden we andere verdiepende leerstof en oefenstof aan die gericht zijn op de doelen die voor de hele groep gelden. Bij verbreden wordt aanbod naast het groepsaanbod gecreëerd wat niet binnen de kerndoelen van het basisonderwijs valt.

De volgende methoden of methodieken worden bij de diverse vakgebieden gebruikt:

Vakgebied	bouw	methode of werkwijze
Nederlandse taal Met als onderwerpen: - mondeling - schriftelijk - taalbeschouwing, waaronder strategieën	OB	FAL DAT's Andere Taal / DAT Plus Normschrift
	MB	FAL Woordbouw DAT's Andere Taal / DAT Plus Spelling in beeld Normschrift

		Close Reading Karakter (technisch lezen)
	BB	DAT's Andere Taal Spelling in beeld Werkboek begrijpend lezen CITO Begrijpend lezen eigen lessenserie/Close Reading Normschrift Cursus grammatica en werkwoordspelling Karakter (technisch lezen)
Engelse taal	OB	nvt
	MB	nvt
	BB	Groove Me
Rekenen & wiskunde Met als onderwerpen: - wiskundig inzicht en handelen - getallen en bewerkingen - meten en meetkunde	OB	Leerlijn jonge kind
	MB	Alles telt Q
	BB	Alles telt Q
Wereldoriëntatie Met als onderwerpen: - mens en samenleving - natuur en techniek - ruimte - tijd	OB	Projecten en thema's
	MB	Projecten en thema's
	BB	De Junior Bosatlas Topo Geschiedenis projecten
Bewegingsonderwijs	OB	Speelkriebels voor kleuters
	MB	
	BB	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	OB	Parnassys Leerlijnen
	MB	Kiva
	BB	Kiva
Adaptieve verwerking diverse vakken	OB	Gynzy
	MB	Gynzy
	BB	Gynzy
Burgerschap	OB	Kringen, thema's en projecten / Kiva
	MB	Kringen, thema's en projecten / Kiva
	BB	Kringen, thema's en projecten / Kiva / leerlingenraad

- *Voor meer specifieke inhoud verwijzen we naar de map "werkwijzen VJN"*

Het grootste deel van de huidige stamgroepleiders is in 2020 geschoold in het versterken van het didactisch handelen en de groepsorganisatie, om instructie, differentiatie en ondersteuning in een driejarige stamgroep mogelijk te maken.

Op dit moment wordt er met name in de middenbouwen een grote programmadruck ervaren. Teambreed wordt nu gekeken naar mogelijke oplossingen voor deze programma druk, waarbij alle mogelijke aspecten als aanbod, samenstelling stamgroep, leerkrachtvaardigheden, etc. bekeken wordt.

3.4 Leerlingenzorg

In ons Schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven hoe de leerlingenzorg op onze scholen georganiseerd is. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van deze leerlingenzorg ligt bij het team van Intern Begeleiders (IB-team) en wordt binnen het Zorgteam afgestemd tussen IB en Directie.

In de vorige schoolplanperiode hebben we een groot aantal uitgangspunten vastgesteld. Onze doelen waren ambitieus. Na vier jaar kunnen we stellen dat we een aantal doelstellingen hebben gerealiseerd, een aantal daarvan nog in ontwikkeling zijn en tevens zijn er ook weer nieuwe ambities bij gekomen.

Reeds gerealiseerde uitgangspunten voor onze leerlingenzorg zijn:

- We hebben hoge verwachtingen ten aanzien van de ontwikkeling van onze leerlingen
- We volgen systematisch de vorderingen van onze leerlingen
- Er is sprake van systematische analyse van leerling-resultaten en de voortgang in de ontwikkeling
- We maken gebruik van extra ondersteuning voor leerlingen die dat nodig hebben op basis van signalering, diagnose, handelingsplanning, evaluatie

In ontwikkeling en/of ter continuering:

- De betrokkenheid van ouders bij de planmatige uitvoering van de ondersteuning verdient aandacht
- Adequate procedures voor instroom, doorstroom en uitstroom van leerlingen (o.a. heldere criteria voor versnellen en doubleren van leerlingen) is in ontwikkeling
- We gaan de komende periode over naar een centrale opslag van leerling-gegevens in digitaal leerlingdossier
- Gestructureerde en planmatige ondersteuning en begeleiding voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften indien nodig in een eigen leerlijn/ontwikkelingsperspectief door invoering van leerlijn OPP (ParnasSys)
- Een duidelijke en gedragen visie/missie rondom Hoogbegaafdheid, waarbij we schoolbreed een passend aanbod voor HB-kinderen hebben geïmplementeerd.

Nieuw geformuleerde ambities:

- een heldere zorgroute m.b.t. waarbij de planmatige uitvoering bij alle betrokkenen helder (en vroegtijdig) is.
- implementatie van een eenduidige werkwijze voor rapportage en portfolio
- Borging en evaluatie van reeds vastgestelde werkwijzen

3.4.1 Leerlingvolgsysteem

De gegevens van leerlingen worden structureel verzameld in ParnasSys. ParnasSys is een webbased leerlingvolgsysteem en leerlingadministratiesysteem in één.

De scholen maken gebruik van methodegebonden en methodeonafhankelijke toetsen. In de toetskalender is opgenomen wanneer deze worden afgenomen. Voor de methodeonafhankelijke toetsen zijn op schoolniveau streefdoelen vastgesteld. Resultaten van de methodegebonden en methodeonafhankelijke toetsen worden door de stamgroepleider vastgelegd in ParnasSys en is zo ingericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs zoveel mogelijk is afgestemd op hun behoeften. Wij maken hierbij gebruik van de volgende meetinstrumenten:

Sociaal-emotionele ontwikkeling:

- Parnassys Leerlijnen Jonge Kind voor de groepen 1 en 2. Dit wordt in ieder geval drie keer per jaar ingevuld in november, februari en juni.
- KIVA monitor voor de groepen 3 t/m 8. Dit wordt twee keer per jaar in oktober en april ingevuld.

Cognitieve ontwikkeling en vaardigheden:

- Methodegebonden toetsen voor de groepen 3 t/m 8 voor spelling, rekenen en begrijpend lezen
- Parnassys Leerlijnen Jonge Kind voor de groepen 1 en 2.
- CPS leesvoorwaarden toetsen voor groep 2
- Dyslexieprotocol toetsen voor groep 2 en 3.
- Cito DMT voor groep 3, bij dyslexie vermoeden ook voor de groepen 4 t/m 8.
- BOOM Technisch Lezen voor de groepen 3 t/m 8.
- BOOM Rekenen en Wiskunde voor de groepen 3 t/m 8
- BOOM Begrijpend lezen voor de groepen 4 t/m 8
- Cito Spelling voor de groepen 3 t/m 8
- Iep eindtoets voor groep 8 en kinderen die vanuit groep 7 doorstromen naar het voortgezet onderwijs
- SiDiPO: signaleringsinstrument (hoog)begaafdheid voor de groepen 1 t/m 8.

Voor een nadere beschrijving van alle aspecten rond de leerlingenzorg verwijzen we naar het actuele Schoolondersteuningsprofiel 2022-2025

3.5 Onderwijstijd

Met de invoering van het vijf-gelijke-dagen-model gaan alle kinderen van groep 1 t/m 8 1000 uur per jaar naar school. Dit betekent 25,25 uur lestijd per reguliere schoolweek. Voor de onderbouwen is er daarnaast een extra margeweek en 6 vrij opneembare snipperdagen opgenomen.

M.i.v. het schooljaar 2022-2023 gaan de onderbouwen (groep 1,2) nog maar vier dagen per week naar school. Hun totale lestijd per schooljaar komt dan op 760 uur per jaar. Samen met de 1000 uur die ze in groep 3 t/m 8 naar school gaan komen de kinderen dan aan de wettelijk verplichte onderwijstijd voor een basisschoolleerling.

Jaarlijks maakt het bestuur rond mei een actuele berekening en stelt op grond daarvan, in samenspraak met de MR, het vakantie- en marge rooster vast voor het komende schooljaar.

4. Kwaliteitszorg

‘Kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee we de onderwijskwaliteit bewaken en verbeteren. We gaan actief na wat de onderwijsbehoeften van de leerlingenpopulatie is. Het onderwijsleerproces wordt daarop afgestemd’.

We kijken systematisch hoe de leerlingen zich ontwikkelen in het onderwijs en of de gestelde doelen behaald zijn. Evalueren is erg belangrijk als het gaat om kwaliteitszorg, want juist door te kijken wat wel en niet goed gaat, kunnen de werkpunten verbeterd worden.

Voor ons is feedforward (wat gaan we beter doen) belangrijker dan feedback (wat ging er mis). Onze kwaliteitszorg is er primair op gericht om het onderwijs aan alle kinderen te verbeteren.

Op dit moment zijn de volgende zaken praktijk bij ons op school:

- Wij hebben inzicht in de kenmerken van onze leerlingenpopulatie
- De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen (o.a. leerlingvolgsysteem en leerlijnen jonge kind)
- We hebben inzicht in de resultaten (opbrengsten) gedurende en aan het eind van het schooljaar. We analyseren deze resultaten consequent. We trekken conclusies en passen ons handelen aan.
- We beschikken over (streef)doelen/afspraken bij diverse vakgebieden
- We werken planmatig aan verbeteringen (middels het werken met schooljaarplan/schooljaarverslag en een tevredenheidsonderzoek)
- We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn (o.a. door het werken met een schooljaarverslag maar ook door evaluaties tijdens teamvergaderingen; zie het jaarrooster van de school)
- We borgen onze kwaliteit (o.a. door op schrift te stellen; beleidsnotities op onderdelen)

De volgende zaken zijn in ontwikkeling of behoeven herijking of verbetering:

- Afspraken worden tijdens flits- en klassenbezoeken gecontroleerd en tijdens ontwikkelgesprekken besproken.
- We verantwoorden ons transparant en volledig aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag en ouders: o.a. in ons jaarverslag en in de schoolgids)
- We waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen (beleidsnotitie sociale veiligheid - in ontwikkeling)

4.2 Beleidsplannen en plancyclus

Voor het College van Bestuur zijn het schoolplan, de schoolgids en het schooljaarplan van beide scholen en de bijbehorende evaluaties de belangrijkste documenten waarmee de kwaliteitszorg van

de scholen zichtbaar gemaakt kan worden. Het vormt als het ware het fundament van het cyclische systeem van kwaliteitszorg.

Het schoolplan is het document voor strategische beleidsontwikkeling op het terrein van onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitsbewaking. Met het schooljaarplan bepaalt de school jaarlijks het te voeren onderwijskundig beleid en plant de activiteiten voor het komende schooljaar. Een keer per jaar stelt de directie het schooljaarverslag op, betreffende het voorgaande schooljaar. Dit verslag wordt besproken met de MR en de Raad van Toezicht en wordt gedeeld met ouders. In de schoolgidsen geeft het CvB jaarlijks de openbare verantwoording over doelen en activiteiten vorm, naar ouders en leerlingen.

Hieronder een overzicht van de meest belangrijke beleidsplannen:

plan	inhoud	frequentie	eigenaar
Schoolplan	strategisch beleid voor de komende 4 jaar	1 keer per 4 jaar	CvB
Schooljaarplan	onderwijskundig jaarplan voor komend schooljaar	jaarlijks	MT
Schoolgidsen	Beschrijving en verantwoording onderwijs	jaarlijks per vestiging	CvB/directie
Formatie-, werkverdelings- en scholingsplan	Beschrijving van de formatie, taakbeleid en het scholingsbeleid	jaarlijks	CvB/directie
Bestuurlijk jaarplan	bestuurlijk jaarplan voor komend kalenderjaar (financiën, HRM, huisvesting, etc.)	jaarlijks	CvB/directie
Financieel beleidsplan (incl risico-analyse)	De kaders en uitgangspunten voor het financieel beleid	jaarlijks	CvB
Ontwikkelplannen	Plannen t.b.v. onderwijskundige ontwikkelingen	jaarlijks of tweejaarlijks	ontwikkelteam
Bouwplannen	Specifieke onderwijskundige plannen op bouwniveau	jaarlijks	bouwteam
School Ondersteunings Profiel	Beleid t.a.v. de leerlingenzorg	tweejaarlijks	IB-team
Veiligheidsbeleidsplan	Veiligheidsbeleid (Arbo, sociale veiligheid, etc.)	tweejaarlijks	CvB

Voor de volledige planning verwijzen we naar de 'VJN Beleidsplanner' 2021-2025'.

4.3 Kwaliteitsinstrumenten

Om de kwaliteit op de diverse beleidsterreinen te monitoren gebruiken we een groot aantal beleidsinstrumenten:

Instrument	21-22	22-23	23-24	24-25
Ontwikkelgesprekken Cyclus personeel (DIR)	X	X	X	X
Ondersteunings- en beoordelingstraject nieuwe medewerkers	X	X	X	X
Klassenconsultaties (DIR + IB + extern)	X	X	X	X
Onderwijsinspectie	X			
Audit (externe auditor)			X	
IEP Eindtoets	X	X	X	X
Leerlingvolgsysteem cognitief (Parnassys Integraal)	X	X	X	X
Resultaatanalyses (methode-onafh. toetsen)	X	X	X	X
Leerlingvolgsysteem sociaal emotioneel (KIVA)	X	X	X	X
Parnassys Leerlijnen Jonge Kind (sociaal emotioneel)	X	X	X	X
Oudertevredenheidspeiling (WMK)		X		X
Personeelstevredenheidspeiling + RI&E (WMK)		X		X
Leerlingen tevredenheidspeiling (WMK)		X		X
Medewerkers-enquête functioneren directie (WMK)	X	X	X	X
Enquête oud-leerlingen		X		X
Management-gesprekken Directie/CvB	X	X	X	X
Evaluatie bestuurlijk jaarplan	X	X	X	X
Beoordeling Directie/CvB	X	X	X	X
Plancyclus (schoolplan – schooljaarplan – schoolgids)	X	X	X	X
Evaluatie schooljaarplan	X	X	X	X
Jaarverslag (incl. jaarrekening)	X	X	X	X
Schoolregels en afspraken (pedagogisch klimaat)	X	X	X	X
Analyse schoolpopulaties	X	X	X	X
Evaluatie Schoolondersteuningsprofiel		X		X
Actualiseren School Ondersteuningsprofiel	X		X	

4.4 Onderwijskundige resultaten

Op het gebied van onderwijsresultaten is in de afgelopen periode al heel veel bereikt om *in control* te komen, door te kiezen voor specifieke methoden en het invoeren van kwaliteitsinstrumenten. De komende periode zal vooral gebruikt worden om de organisatie en uitvoering van deze werkwijzen te

analyseren en zonodig te optimaliseren.

Daarnaast ligt er een sterke ambitie om een aantal van onze Jenaplan-aspecten te verstevigen of hernieuwd leven in te blazen. Als jenaplanscholen zijn we herkenbaar en onderscheidend. Voor elk schooljaar stellen we samen met het team concrete doelen om die identiteit te versterken (zie ook Hs.3). Elk schooljaarverslag zal een specifiek hoofdstuk krijgen gericht op bovenstaande ambitie, om zodoende de gewenste ontwikkelingen te monitoren. Daarnaast gebruiken we flits- en reguliere klassenbezoeken om zicht te houden op de jenaplan identiteit in de dagelijkse praktijk.

‘Om kwalitatief goed onderwijs te kunnen blijven bieden volgen we nauwgezet en kritisch onze eigen onderwijskundige resultaten’

Twee keer per jaar worden schoolbreed de opbrengsten geanalyseerd en geëvalueerd. Zo nodig worden bijstellingen van het onderwijs afgesproken.

Daarnaast wordt op bouw- en stamgroep niveau minimaal twee keer per jaar de resultaten per stamgroep en actuele groepsplannen geanalyseerd en geëvalueerd. Deze analyses en evaluaties vormen de basis voor actualisatie van de werkwijzes of nieuwe plannen.

De school gebruikt methode-overstijgende toetsen van Cito en Boom en het volgsysteem van Parnassys om de leerresultaten van de leerlingen in kaart te brengen.

Voor beide scholen, zijn met inachtneming van de eigen populaties, locatiespecifieke streefnormen geformuleerd voor de diverse vakgebieden.

De resultaatoverzichten worden schoolbreed gebruikt om zicht te hebben op de kwaliteit van het onderwijs en daar waar nodig doelgericht te werken aan kwaliteitsverbetering van de school.

De resultaten worden door directie en IB-ers gebruikt om:

- vorderingen van leerlingen te meten;
- op basis van analyse leerkrachten van goede adviezen te voorzien;
- andere doelgerichte acties te ondernemen.

De leerkrachten gebruiken de resultaten om hun leerlingen nauwkeurig en objectief te volgen in hun ontwikkeling. Daarnaast worden de resultaten gebruikt bij:

- aanvraag voor een onderzoek door specialisten;
- aanmelding bij SBAO of SO;
- aanvraag voor behandeling bij specialisten.

De resultaat-analyses en afgesproken verbeteringen en aanpassingen vormen jaarlijks de basis voor het onderwijskundig Schooljaarplan. Dit plan wordt rond juni opgesteld en vastgesteld in MT en CvB. Na afloop van een schooljaar wordt het geëvalueerd, waarvan verslag wordt gedaan aan MR en RvT.

Naast de toetsen wordt er ook gebruik gemaakt van observatie instrumenten als het ‘flitsbezoek’ en het ‘klassenbezoek’ door directie en IB.

In geval van teamscholing, maken klassenbezoeken, gericht op de effecten van de scholing zo mogelijk onderdeel uit van de ontwikkeling.

Tevens maken we gebruik van intervisie en collegiale consultatie binnen het team. Hiermee worden de kennis en vaardigheden van collega’s gedeeld en benut.

4.5 Bestuurlijke resultaten

Jaarlijks stelt het College van Bestuur een bestuurlijk jaarplan op. Qua inhoud beperkt dit plan zich met name tot de bestuurlijk aspecten als financiën, personeel en organisatie & huisvesting. Dit jaarplan wordt jaarlijks geëvalueerd en besproken met de Raad van Toezicht.

De evaluatie van het jaarplan maakt deel uit van de jaarlijkse beoordelingscyclus van het College van bestuur door de Raad van Toezicht.

5. Personeel en organisatie

Vanuit de visie op personeelsbeleid en het kwaliteitsbeleid staan vier elementen centraal als het gaat om het stellen van meerjarendoelen voor professionele ontwikkeling en scholing:

Goed werkgeverschap;

De school investeert in talenten en zet de beschikbare middelen optimaal in

Eigenaarschap;

Medewerkers zijn grotendeels verantwoordelijk voor de eigen professionele ontwikkeling. De directie speelt hierbij een kritische, ondersteunende en faciliterende rol.

Hoge verwachtingen;

Medewerkers voldoen aan de competenties die bij de functie behoren

Samenwerking;

We leren samen in een lerende organisatie

5.1. Binden, behouden en werven van nieuwe leerkrachten

Het kapitaal van een organisatie zit vooral in het zittende personeel. Zij zijn het visitekaartje van de organisatie en de school. Mond-tot-mondreclame kan een grote rol spelen in de profilering van VJN als goede werkgever. Investing in het personeel levert zodoende ook externe aandacht op. We zien bij de zittende medewerkers een voorzichtige beweging tot mobilisatie. Het zg. wegkapen van leraren bij andere scholen. Wat voor de één een oplossing is, creëert voor de ander een probleem.

'Blijvend sturen op kwaliteit'

Hoewel het lerarentekort vraagt om noodmaatregelen, blijft het ons voornaamste belang om te sturen op de kwaliteit van het personeel. Hoewel het naar huis sturen van groepen leerlingen ten koste gaat van de onderwijskwaliteit, kan het aannemen van leraren die wij in andere omstandigheden niet zouden aannemen, op langere termijn ook ten koste gaan van de kwaliteit van het onderwijs. Zeker als er niet voldoende mogelijkheid tot coaching/scholing aanwezig is bijv. op het gebied van Jenaplanonderwijs. We hebben in onze formatie rekening gehouden met de volgende zaken:

- extra personele kosten door inhuur van zzp-ers of via een uitzendbureau, om zodoende de onderwijskwaliteit op de korte termijn te kunnen waarborgen
- extra formatie t.b.v. begeleiding startende leerkrachten, uitgangspunten zijn beschreven in een beleidsplan voor ondersteuning & coaching nieuwe collega's
- extra bekostiging voor betaalde LIO-inzet, zodoende goede LIO-ers in te zetten, te begeleiden en (indien mogelijk) te behouden
- scholingsbudget t.b.v. expertise op gebied van specifiek Jenaplanonderwijs

Voor de diverse functies binnen school zijn (hernieuwde) functieprofielen opgesteld.

Nieuwe medewerkers krijgen in principe een tijdelijke aanstelling d.m.v. een jaarcontract. In het eerst jaar volgt een beoordelingstraject met één of meer klassenbezoeken, een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek.

Elke nieuwe leerkracht wordt gekoppeld aan een ervaren leerkracht die voor deze begeleiding en coaching in tijd gefaciliteerd wordt.

Verder wordt de beginnende leerkracht zoveel mogelijk vrijgesteld van schooltaken en de begeleiding van stagiaires. Zo nodig kan de leerkracht aanvullend ondersteund worden door een intern begeleider of onderwijsassistent.

5.2 Ontwikkelingsgericht

Onze gesprekkencyclus is primair gebaseerd op gesprekken waarbij de *'eigen ontwikkeling en groei van de medewerker'* centraal staan. Uitgangspunt daarbij is dat de medewerker eigenaar is van zijn of haar eigen ontwikkeling. In samenspraak met directie kunnen hiervoor plannen of ontwikkeltrajecten ingezet worden.

Uitgangspunt is minimaal één ontwikkelgesprek per jaar per medewerker. Zo nodig kan vanuit de medewerker of directie extra gesprekken afgesproken worden.

Ter voorbereiding op deze gesprekken kan een gericht klassenbezoek ingezet worden.

Jezelf blijven ontwikkelen in deze veranderende wereld vraagt een kritische en onderzoekende houding. Diverse ontwikkelgroepen zijn gevormd, waarin autonoom en zelfsturend gewerkt wordt. Inhoudelijke keuzes en richtingen worden in een aantal ontwikkelgroepen voorbereid en beschreven in zg. werkwijzen. De komende periode streven we ernaar dat medewerkers nog meer professionele ruimte ervaren om verantwoordelijkheid te nemen t.a.v hun eigen ontwikkeling.

5.3 Goed werkgeverschap

Het lerarentekort is een groot en groeiend vraagstuk. Het heeft een enorm effect op het gezond en kansrijk opgroeien van kinderen. Wij willen graag een aantrekkelijke en goede werkgever zijn en we zoeken naar mogelijkheden om ons handelen hierin te versterken.

Vanuit het tevredenheidsonderzoek 2021 geven medewerkers gemiddeld een 7,9. Hieruit kunnen we concluderen dat er binnen VJN een grote mate van tevredenheid is. Tegelijkertijd zien we wél een redelijk verloop van medewerkers en is het moeilijk om de personele bezetting (goed en volledig) in te vullen. Wat betreft ons personeelsbeleid richten wij ons op het werven, binden en behouden van goede leerkrachten. We formuleren de volgende doelstellingen;

- we bieden medewerkers een passend begeleidingstraject en opleidingsmogelijkheden aan
- inschaling geschiedt op basis van ervaring en expertise
- onderzoek naar werkdruk wordt afgerond, waarbij aanbevelingen worden uitgevoerd
- inzet op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid o.a. door meer gebruik te maken van fiscale regelingen
- Verbetering van imago en profilering van onze scholen o.a. door actief inzetten van social media, inzet van een professionele promotiefilm en door inloop- en meeloopdagen te

organiseren.

5.4 Scholing

Scholing is een vanzelfsprekend onderdeel van het personeelsbeleid. We zien ons scholingsbeleid als een belangrijk instrument om de kwaliteit van de school en onze medewerkers te ontwikkelen en te waarborgen.

Vereniging Jenaplanonderwijs Noord (VJN) is een lerende organisatie. We hebben de ambitie om ons te ontwikkelen, gericht op onze onderwijskwaliteit, maar ook ontwikkeling op persoonlijk vlak. Een goed scholingsplan is hierbij onlosmakelijk met elkaar verbonden. De deskundigheid van het personeel heeft directe invloed op de kwaliteit van ons onderwijs. Die deskundigheid willen we optimaal ontwikkelen en benutten in alle fasen van de loopbaan.

‘Wij zijn een lerende organisatie’

We ontwikkelen ons door zelfkennis en reflectie; door zelf-leren en collectief-leren: door leren met elkaar, aan elkaar en van elkaar

In het scholingsplan beschrijven we onze doelstellingen op het gebied scholing en ontwikkeling (professionalisering). Tevens voegen we een scholingsoverzicht toe. Hierin staan de scholingsactiviteiten en een raming van de kosten ervan. Het scholingsoverzicht wordt jaarlijks vastgesteld. Voor de scholingsmomenten wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van margedagen, waarop medewerkers vrijgeroosterd zijn.

Professionalisering heeft relatie met diverse andere personeelsinstrumenten en hoofdstukken uit het personeelsbeleid van de Vereniging, waaronder met de onderwerpen functieboek, leerkrachten met specifieke taken, duurzame inzetbaarheid, vrijwillige mobiliteit, gesprekkencyclus, bekwaamheidsdossier etc.

Ons professionaliseringsbeleid is gericht op de volgende items:

- bevorderen dat onze scholen lerende organisaties zijn
- stimuleren van medewerkers bij hun professionele ontwikkeling
- ontwikkeling met het oog op het verrichten van een nieuwe functie of van nieuwe taken
- scholingsmiddelen gericht en adequaat in te zetten op de ontwikkelingen binnen de organisatie
- Er wordt gebruik gemaakt van en geïnvesteerd in de talenten van elkaar
- Ieder draagt verantwoordelijkheid voor eigen werk en ontwikkeling.
- Er is aandacht voor elkaar en voor teamvorming.
- Samen dragen we zorg voor een prettige en werkbare werksfeer.
- Door collegiale samenwerking leren we aan en van elkaar.
- Als team leren en ontwikkelen we ons ook met elkaar
- Er is bij iedereen een flexibele instelling.

De meerjarendoelen hebben ook een directe link met het kwaliteitsbeleid. Professioneel personeel is een van de belangrijkste elementen bij kwaliteits optimalisering: personeel dat ruim voldoet aan de competenties die bij de functie behoren.

5.5 Samenstelling van de schoolleiding

Er is in 2015 door het bestuur gekozen voor een tweehoofdige directie die integraal verantwoordelijk is voor beide scholen.

De huidige samenstelling betreft een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de directie. Indien nieuwe directie-leden geworven worden, zal het uitgangspunt zijn dat de meest geschikte kandidaat aangenomen wordt.

6. Algemeen beleid

6.1 Samenwerking

6.1.1 NJPV

Beide scholen maken onderdeel uit van de Nederlandse Vereniging van Jenaplanscholen. Binnen de regio Noord is de directie actief betrokken bij de ontwikkeling van het jenaplanonderwijs in het algemeen en in de regio in het bijzonder.

Naast collegiale consultaties is er binnen de regio ruimte voor verdieping van de jenaplanessenties, organisatie van activiteiten voor stamgroepleiders en bestuurlijke invloed op de landelijke vereniging.

6.1.2 Samenwerkingsverband

Binnen ons samenwerkingsverband zijn regulier en speciaal onderwijs bestuurlijk samengebracht en werken de aangesloten schoolbesturen samen. Als het nodig is in samenwerking met bijvoorbeeld gemeente en lokaal jeugdbeleid. De komende jaren richt VJN zich op de volgende ontwikkelingen; eenduidige uitgangspunten bij het opstellen van een ontwikkelingsperspectief (opp), verstevigen van de samenwerking met ketenpartners en deze inzetten t.b.v het optimaliseren van de basisondersteuning. Via de website <http://po2001.passendonderwijsgroningen.nl/> kunnen zowel ouders als onderwijsprofessionals informatie vinden over de verschillende onderdelen van passend onderwijs en de zorgplicht die de scholen hebben.

6.1.3 Overige samenwerkingspartners

Sinds 2017 biedt de PPS in samenwerking met de Stichting Kinderopvang Haren buitenschoolse opvang aan. De BSO is gevestigd in de Overkant.

Binnen het Kindcentrum Woldwijck werkt 't Vlot samen met CBS De Regenboog en Kinderopvang Kaka. De samenwerking beperkt zich tot een organisatorische afstemming en samenwerking m.b.t het beheer van het gezamenlijke kindcentrum.

6.2 Overstap PO/VO

Kinderen van 't Vlot en de Peter Petersenschool stromen na hun basisschooltijd uit naar diverse vormen van voortgezet onderwijs. De VO-adviezen van de bovenbouwleerkrachten komen in gezamenlijkheid met team, IB en directie tot stand en zijn gebaseerd op de resultaten van alle toetsen van de laatste drie schooljaren in combinatie met andere factoren die een rol spelen bij een succesvol vervolg in het VO.

Bij het analyseren van de toetsresultaten wordt gebruik gemaakt van de Plaatsingswijzer.

Sinds 2016 nemen we op beide scholen de eindtoets IEP af bij de groep acht kinderen. De resultaten van deze toets komen niet volledig overeen met de gegeven adviezen. In bijna alle gevallen zijn de gegeven adviezen hoger dan de uitslagen van de IEP-scores. Kansrijk adviseren kan voor elk kind

helpend zijn en passen wij bij alle leerlingen die de overstap naar het VO maken toe. De afgelopen planperiode heeft inzichtelijk gemaakt dat er enige discrepantie lijkt te zijn tussen de methodeonafhankelijke toetsen (Plaatsingswijzer) en de eindtoets IEP. Het gehele toetsarsenaal wordt in de komende periode geëvalueerd en zo nodig geactualiseerd.

6.3 Groepering stamgroepen

De kinderen zijn heterogeen gegroepeerd in twee- of driejarige stamgroepen. De voorkeur heeft de laatste groeperingsvorm, maar is mede afhankelijk van getalsmatige- en organisatorische mogelijkheden. Het aantal stamgroepen is met name ingegeven door het beschikbaar aantal leerlingen. Uitgangspunt hierbij is een maximale groepsgrootte van 25 kinderen per stamgroep. Voor de middenbouw-stamgroepen hanteren we een voorkeur grootte van 21 kinderen.

Elke stamgroep heeft een of twee 'vaste' stamgroepleiders. In geval van duo-partnerschap zijn beide stamgroepleiders samen verantwoordelijk voor het onderwijs en de kinderen in de stamgroep. De samenstelling van de stamgroepen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van teams en directie. Er is m.b.t. de indeling van de stamgroepen vooraf uitvoerig overleg tussen de stamgroepleiders van de diverse bouwen, waarin aspecten als zorgbehoefte, verhouding jongens/meisjes, evenredige verdeling leerlingaantallen en eventuele wensen van ouders en/of kinderen aan de orde komen.

6.4 Veiligheidsbeleid

Op het terrein van veiligheid voor leerlingen, personeel en ouders zijn er diverse maatregelen getroffen.

- Voor beide schoolgebouwen zijn door de betreffende gemeente zogenaamde gebruiksvergunningen verleend. Het verlenen van een dergelijke vergunning garandeert een veilig gebouw.
- Voor het gebouw van de PPS wordt tweejaarlijks het meerjaren-onderhoudsplan geactualiseerd. Bij uitvoering van het plan heeft veiligheid altijd prioriteit. Beheer en onderhoud van het nieuwe schoolgebouw van 't Vlot is de verantwoordelijkheid van de gemeente.
- Op beide scholen werken dagelijks voldoende opgeleide bedrijfshulpverleners. Door middel van scholing worden de bedrijfshulpverleners bijgeschoold.
- Iedere school kent actuele ontruimingsplannen. De ontruimingsplannen worden jaarlijks geoefend.
- De gymtoestellen in speellokalen en gymlokalen worden gekeurd volgens een interne en externe procedure.
- De speeltoestellen, binnen en buiten, worden eveneens gekeurd volgens een interne en externe procedure.
- De schoolgebouwen worden regelmatig extern gecontroleerd op veiligheid.
- Voor alle scholen is een schoolveiligheidsplan vastgesteld (zomer 2017) met daarin opgenomen de onderdelen sociale veiligheid, inclusief het pestbeleid en een protocol agressie en geweld. In het schoolveiligheidsplan worden doelen en maatregelen besproken die er genomen worden in het kader van veiligheid voor leerlingen, personeel en ouders. Indien er sprake is van lichamelijk geweld van een ouder naar een leerkracht toe, zal er door de school aangifte gedaan worden bij de politie.

- In 2022 wordt het Schoolveiligheidsplan geactualiseerd.
- De Vereniging beschikt over twee interne vertrouwenscontactpersonen en een externe vertrouwenspersoon (GIMD).
- Op beide scholen worden incidenten geregistreerd in het Administratiesysteem Parnassys.

Het veiligheidsbeleid is niet alleen bedoeld om leerlingen een veilige plek te bieden, maar ook leerkrachten, directie, onderwijsondersteunend personeel, ouders en overige gebruikers hebben vanzelfsprekend recht op een veilige omgeving.

Het Arbobeleid is gericht op de arbeidsomstandigheden op de scholen. Een goed arbobeleid leidt tot duurzame inzetbaarheid en verhoogde productiviteit. Het arbobeleid beperkt de gezondheidsrisico's, vermindert het ziekteverzuim en bevordert de re-integratie.

Het arbobeleid bestaat onder andere uit de volgende onderdelen en instrumenten:

De Risico-Inventarisatie en –evaluatie (RI&E) is een voor werkgevers verplicht middel om de gezondheid en veiligheid in een organisatie te bevorderen. Twee interne preventiemedewerkers worden opgeleid om deze inventarisatie uit te voeren en de verbeterpunten mee te nemen in een plan van aanpak. Voor preventie en bij ziekteverzuim maken wij gebruik van de bedrijfsartsen, gekoppeld aan de arbodienst Zorg van de Zaak.

6.5 Leerlingenaantallen

De afgelopen vier jaar zijn beide scholen van de VJN fors gegroeid. Dat heeft op beide locaties ook tot problemen geleid met betrekking tot de huisvesting van de extra stamgroepen. Met de nodige flexibiliteit en creativiteit zijn deze problemen zo goed mogelijk ondervangen.

Voor beide scholen ligt nu een plan voor adequate uitbreiding, waarbij de realisatie van de uitbreiding in Hoogezand voor begin 2022 en de uitbreiding van de PPS een jaar later gepland staat.

Op grond van beleidsafspraken t.a.v. de gewenste schoolgrootte en de gemeentelijke prognoses achten we verder groei van beide scholen niet aannemelijk in de komende vier jaar.

Prognoses op 1 november 2021

PPS

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
totaal	263	275	269	258	258	257	260	260	259	259	259	259	258
4-7		144	139	126	126	138	136	134	131	129	129	129	129
	gerealiseerd >				eigen prognose >		pronexis 2019 >						

Vlot

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
totaal	130	129	133	139	140	140	131	131	130	131	131	132	132
4-7		72	75	71	70	70	61	61	62	63	66	66	66
	gerealiseerd >				eigen prognose >		pronexis apr2019 >						

6.6 Huisvesting

De Peter Petersenschool beschikt momenteel over een eigen schoolgebouw met daarin 8 lokalen, een centrale hal en speelzaal en een aantal kantoorruimten. Het gebouw is goed onderhouden. Tweejaarlijks wordt er een meerjaren-onderhoudsplan opgesteld. De groei van het aantal leerlingen is de afgelopen jaren opgevangen met tijdelijk huisvesting in De Overkant en een noodlokaal. In 2022 zal de school middels nieuwbouw uitgebreid worden naar een capaciteit van 12 lokalen. op grond van de meest recente leerlingprognoses is dit een toereikende capaciteit voor de komende jaren. Tevens ligt er een concept plan om middels een interne verbouwing van het huidige gebouw, de huisvesting beter aan te laten sluiten bij de huidige eisen voor modern onderwijs en een gezond binnenklimaat te realiseren. Zo zullen er extra leerpleinen, een nieuwe keuken en bibliotheek en ruimte voor onderwijsondersteuners gerealiseerd worden.

Jenaplanschool 't Vlot is in maart 2017 verhuisd naar de nieuwbouw in Kindcentrum Woldwijck. Het kindcentrum huisvest naast 't Vlot ook nog CBS De Regenboog en Kinderopvanglocatie Kaka en is in beheer door de gemeente. 't Vlot huurt op basis van de Londo-vergoeding de huisvesting voor 7 stamgroepen en overige schoolgerelateerde ruimten. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van gemeenschappelijke ruimten als de bibliotheek en de speelzaal.

De school is de afgelopen jaren dusdanig in leerlingenaantal gegroeid dat begin 2021 is besloten tot een uitbreiding middels nieuwbouw, waardoor de totale capaciteit van 't Vlot binnen het gemeentelijke Kindcentrum op 7 lokalen komt. Dit lijkt op grond van de prognoses een toereikende capaciteit voor de komende jaren.

6.7 Financiën

De Vereniging Jenaplanonderwijs is en blijft een gezonde organisatie. In het meerjarig Financieel Beleidsplan wordt vastgelegd binnen welke kengetallen de meerjarenbegroting zich mag bewegen. Om tot een goede meerjarenbegroting te komen wordt jaarlijks een risicoanalyse opgesteld en krijgen de daaruit voortvloeiende beheersmaatregelen een vertaling in de meerjarenbegroting. Komende periode wil het bestuur de eigen kennis verder versterken en wordt de huidige financiële ondersteuning geëvalueerd.

In een kleine organisatie als de VJN ontbreekt het aan een stafbureau waarin deskundigen in dienst van de organisatie het beleid voorbereiden en vormgeven. Die verantwoordelijkheid ligt nu bij het bestuur, waarbij adequate professionele en strategische ondersteuning onontbeerlijk is.

6.8 Giften en donaties

Als scholen zijn we voor een aantal specifieke jenaplan gerelateerde zaken deels afhankelijk van de vrijwillige ouderbijdrage. Denk hierbij aan extra cultuuronderwijs, excursies, zelf ontwikkeld methode-materiaal, vieringen, etc. Het vrijwillige karakter van de bijdrage leidt mogelijk tot een verlaging van de private inkomsten. Komende periode willen we, samen met de ALV, onderzoeken of

een 'verplichte' verenigingscontributie (zoals bijv. enkele andere scholen hanteren) of een ANBI-status van de vereniging (waarbij donaties fiscaal aftrekbaar worden) mogelijke oplossingen kunnen zijn.

T.a.v. de schoolreizen en schoolkampen is de bijdrage m.i.v. 2021 ook vrijwillig geworden. Dit maakt de bekostiging van deze activiteiten onzeker. We gaan onderzoeken of een bekostiging vanuit de exploitatie op termijn mogelijk is, gecombineerd met een herijking van de huidige schoolreis- en schoolkamp-frequentie.

Ten aanzien van sponsoring zijn we zeer terughoudend.

Sponsoring moet altijd verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van onze scholen.

In voorkomende situaties wordt de sponsoring getoetst aan de voorwaarden zoals gesteld in het ["convenant-sponsoring 2020-2022"](#).

M.b.t. commerciële marketing acties via de scholen zijn we eveneens zeer terughoudend. We delen geen reclamemateriaal via de kinderen en ouders. Voor lokale culturele, maatschappelijke en sportieve activiteiten zonder winstogmerk maken we een uitzondering.

7. Ontwikkeldoelen 2022-2025

7.1 Lopende ontwikkelingen

7.1.1 Onderwijs

onderwerp	vooraf	doel	vervolg	realisatie
Rekenen	Ontwikkelgroep 'rekenen' heeft in 2021 voorstel gedaan voor vervanging huidige rekenmethode	Nieuwe rekenmethode is schoolbreed geïmplementeerd. Leerkrachten zijn (aanvullend) geschoold in methodegebruik en rekendidactiek.	Start augustus 2021 Scholing (3 bijeenkomsten OB en 3 bijeenkomsten MB/BB) 3x tussenevaluatie	juni 2022
Muziek	Ontwikkelgroep 'muziek' doet onderzoek naar passende methodiek voor muziek (en dans en drama).	Schoolbrede werkwijze voor expressie	keus methodiek implementatie	juni 2022
Hoog-begaafdheid	Ontwikkelgroep heeft uitgebreid onderzoek gedaan naar passende werkwijze voor HB op onze scholen. Twee specialisten hebben opleiding gevolgd.	Beleidsplan HB-onderwijs op de VJN vastgesteld. Schoolbreed en passend aanbod voor HB-kinderen in de klas beschreven. Leerkrachten weten hoe ze in een stamgroep tegemoet komen aan de onderwijsbehoeften van hb leerlingen.	Beleid schrijven (afmaken) Aanbod implementeren Leerkrachten begeleiden / scholen.	juni 2022
WO	Ontwikkelgroep is stapsgewijs het WO-aanbod aan het versterken en verbreden	Werkwijze voor studies Een voorstel thematisch en betekenisvol WO-aanbod wordt besproken Aanbod, werkwijze en implementatie van betekenisvol en thematisch WO-onderwijs is gereed		juni 2022 juni 2022 augustus 2023
Begrijpend lezen	Besloten is schoolbreed Close Reading in te zetten als methode voor begrijpend lezen. Er hebben al twee scholingen Close	Werkwijze Close Reading is opgesteld Leerkrachten zijn geschoold om close reading uit te voeren	Vervolg door Cedin, middels scholing, klassenbezoeken en feedbackgesprekken	februari 2022 augustus 2021

	Reading plaatsgevonden			
Digitale geletterdheid	Een kernteam, bestaande uit enkele leerkrachten wordt door Basicly begeleid om digitale geletterdheid te implementeren in de onderwijspraktijk Er is aandacht voor mediawijsheid in midden- en bovenbouw.	Digitale geletterdheid is geïmplementeerd in alle bouwen. Tweejaarlijkse planning is in jaarplanners vastgelegd Bovenbouwen doen tweejaarlijks mee met de week van mediawijsheid	DG is planmatig weggezet in het lesrooster Uitbreiding devices	juli 2022
Rapportage en portfolio	Ontwikkelgroep heeft wensen en mogelijkheden reeds geïnventariseerd	Wij gebruiken een duidelijke wijze van rapporteren aan ouders over de voortgang van kinderen. Kinderen hebben zicht en grip op hun eigen ontwikkeling middels portfolio's.	komen tot een keuze & voorstel PvA implementatie	schooljaar 21-22
Zorgroute	Aanpak en opzet zorg willen we verduidelijken bij lkr / rt / ouder	De school heeft een heldere zorgroute. Deze is bekend bij team en ouders.	Uitvalcriteria in de werkwijzen opnemen & Doorgaande lijn	2022

7.1.2 Kwaliteitszorg

	vooraf	doel	vervolg	realisatie
Nieuwe leerkrachten	De afgelopen jaren zijn nieuwe leerkrachten kortstondig (tot de herfstvakantie) begeleid door bouw-genoten. Deze waren hiervoor in tijd gefaciliteerd	Er is een beleidsplan voor ondersteuning en coaching van nieuwe leerkrachten. Het beleidsplan wordt uitgevoerd door directie en collega-coaches.		2022

7.2 Nieuwe ontwikkelingen

7.2.1 Onderwijs

	vooraf	doel	vervolg	realisatie
Jenaplan-identiteit	Afgelopen planperiode was de ontwikkeling vooral gericht op versterken didactiek en aanbod op de kernvakken. Vanuit alle geledingen is de wens geuit om het onderwijs weer herkenbaar te maken als jenaplanonderwijs.	De scholen zijn herkenbaar en onderscheidend als jenaplanscholen. Specifieke zaken als gesprek, spel, werk, viering, eigenaarschap en onderzoekende houding van kinderen en wereldoriëntatie als hart van het onderwijs zijn aantoonbaar en zichtbaar.	De werkgroep stelt jaarlijks een verbeterthema vast. De gewenste ontwikkelingen worden vastgelegd in de schooljaarplannen en jaarlijks geëvalueerd.	2025
Taal	Het taalonderwijs ontbeert een eenduidige werkwijze voor alle deelgebieden. Resultaten taal zijn onder gewenst niveau Spellingmethode vooralsnog handhaven	Er is een schoolbreed en generiek basisprogramma (werkwijze) voor alle deelgebieden van taal . Het programma is gedifferentieerd, adaptief en biedt duidelijke afspraken m.b.t. instructies en verwerking. Het taalonderwijs wordt, waar mogelijk, gekoppeld aan wereldoriëntatie.	Instellen taal-ontwikkelgroep We hebben een verrijkt basisaanbod, door o.a. lesondersteunend materiaal. Wij weten hoe we dit constructief en structureel inzetten in het onderwijsprogramma Aanbod en lesondersteunend materiaal zetten wij doelgericht in (o.a. doelgerichte evaluatie op proces én vakinhoudelijk)	2022
Wetenschap & techniek	W&T zit momenteel verweven in ons WO-onderwijs, maar is niet als zodanig beschreven in een werkwijze.	Wetenschap en Techniek is zichtbaar binnen de werkwijze WO	Een ontwikkelgroep gaat de huidige activiteiten inventariseren. De ontwikkelgroep komt met voorstellen om binnen WO W&T een plek te geven	n.n.t.b.

Schrijf- onderwijs	We streven naar een betere kwaliteit van het schrijfonderwijs, didactisch en qua aanbod	Het huidige aanbod is geëvalueerd. De nieuwe werkwijze Schrijven wordt schoolbreed en generiek geïmplementeerd.	Ontwikkelgroep instellen Ontwikkelgroep doet voorstel voor schoolbrede werkwijze	2023 2023 2024
Creatieve vorming	Er ontbreekt een cursorische aanpak en doorgaande lijn voor creatieve vorming	De werkwijze Creatieve Vorming is opgenomen in het jaarprogramma van alle bouwen	Een ontwikkelteam bereidt een voorstel voor voor een structureel en cursorisch aanbod	2024 2025
Anti-pest-beleid	In alle groepen wordt wisselend gewerkt met de KIVA-mappen	In alle groepen wordt frequent gewerkt met de Kiva-lessen. Het Kiva-team neemt deel aan de netwerk-bijeenkomsten Alle stamgroep leiders hebben KIVA-scholing gehad.	Kiva-lessen opnemen in Werkwijze burgerschap Geschooldheid leerkrachten inventariseren. Kiva- opnemen in scholingsagenda.	2021 2022 2022
Monitoring	We maken voor kinderen gebruik van de Kiva-monitor en de tevredenheidspeiling. Er is ervaring opgedaan met de Veiligheidsmonitor. We evalueren de verschillende instrumenten.	Een goede vorm van veiligheids-monitoring implementeren	Vergelijken van diverse monitors. Voorstel voor een integraal systeem van monitoring	2022

7.2.2 Kwaliteitszorg

	vooraf	doel	vervolg	realisatie
Collegiale consultatie	Al lang is er de wens van leerkrachten om bij elkaar te kijken. Dit is tot op heden lastig om te organiseren gebleken.	Er wordt met consultatie-drietallen gewerkt, waarbij jaarlijks kijk-momenten en feedback structuur wordt georganiseerd.	MT stelt het eerste jaar drietallen samen. Eerste jaar experimenteren en evalueren. Er wordt nagedacht over een 'vrije keuze'-opzet	2021
Borging & evaluatie	Werkwijzen zijn geïmplementeerd	Werkwijzen worden structureel en volgens	Herhaling Bijeenkomsten van	2025

		een vooraf vastgestelde frequentie geëvalueerd en zonodig bijgesteld.	o.a. scholing fonemisch bewustzijn	
Evaluatie toetsinstrumenten	We zien discrepanties tussen de diverse toetsen; methodeonafhankelijke toetsen en de eindtoets. Toetsen sluiten wellicht niet voldoende aan bij nieuwe werkwijzen of methoden.	Een geactualiseerd, passend en adequaat toetsstelsel om de ontwikkeling van de kinderen zorgvuldig te volgen	Evaluatie huidige Boom- en Cito-toetsen. Evaluatie IEP-toets. Formuleren uitgangspunten en arsenaal hierop bijstellen.	2023

7.2.3 Personeel

	vooraf	doel	vervolg	realisatie
Gesprekken-cyclus	Van functioneringsgesprekken & beoordeling naar ontwikkelgesprekken	We werken vanuit persoonlijk eigenaarschap; medewerkers hebben inzicht in eigen ontwikkelingen en voelen zich verantwoordelijk voor het eigen leerproces	Beleid beschrijven in nieuw op te stellen IPB en scholingsplan	2022
Taakbeleid	Vastgestelde taakuren in een normaartaak zijn losgelaten	Leerkrachten zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de schooltaken. Team(s) maken jaarlijks een eigen taakverdeling op school- en locatieniveau	Taken staan helder beschreven in o.a. Werkdruk Verdelingsplan Jaarlijks verdelen de teams zelf de schooltaken Evalueren en (zonodig) bijstellen.	2022
Intervisie & begeleiding	De meeste leerkrachten hebben in 2019 scholing 'intervisie' gehad. Een aantal leerkrachten hebben de vervolgentraining 'intervisie-leider' gevolgd. In 2020 zijn intervisiegroepen gemaakt en geplande intervisiebijeenkomsten georganiseerd	Een nieuwe, duurzame, intervisie structuur wordt geïmplementeerd	Eventuele bijscholing voor nieuwe leerkrachten. Instellen intervisiegroepen, inplannen intervisie-momenten	2022

Goed werkgeverschap	We hebben moeite om onze personele bezetting volledig te krijgen en/of te behouden	Notitie 'Werven en behouden van leerkrachten' is uitgewerkt in PvA	Inzet op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid	2022
	Collega's ervaren een wisselende mate van werkdruk	Onderzoek werkdruk is afgerond, aanbevelingen zijn geformuleerd en geïmplementeerd	aanbod passende begeleidingstrajecten en opleidingsmogelijkheden	2022
			verbetering imago en profilering van onze scholen	2023

7.3 Algemeen beleid

7.3.1 Veiligheidsbeleid

	vooraf	doel	vervolg	realisatie
Veiligheidsbeleidsplan	Het plan uit 2017 dient geëvalueerd en zo nodig herzien te worden	Een actueel veiligheidsbeleidsplan dat elke twee jaar geëvalueerd wordt.	actualiseren veiligheidsbeleid	2022
Veiligheidskalender	Niet altijd is duidelijk op welk moment welke acties ingezet moeten worden	Er is een tweejaarlijkse planner voor veiligheidsacties vastgesteld	Inventariseren acties op basis van veiligheidsbeleidsplan en op tijd zetten	2022
Preventie medewerkers	Scholing huidige preventiemedewerkers	Er zijn twee preventiemedewerkers (PM) geschoold en aangesteld	PM'ers hebben een actieve rol bij de uitvoering van het ARBO-beleid.	2022
Risico-inventarisatie	Preventiemedewerkers actualiseren de risico-inventarisatielijst	Er is een goedgekeurde RI&E die voldoet aan de wettelijke eisen. Deze wordt tweejaarlijks geëvalueerd.	Preventiemedewerkers formuleren een plan van aanpak op basis van de inventarisatie/evaluatie	2023

7.3.2 Organisatie / bestuur

	vooraf	doel	vervolg	realisatie
Financiën	Het strategisch financieel beleid wordt verder ontwikkeld, waarbij risico's en actuele ontwikkelingen in beeld zijn gebracht	Een financieel beleidsplan en sluitende meerjarenbegroting wordt jaarlijks geactualiseerd en	Format opstellen voor jaarlijkse risico-analyse actualisatie van beleidsplan en MJB	2022

		vastgesteld.		
Ouderbijdrage	De ouderbijdragen voor school en schoolreis e.d. is volledig vrijwillig. Dit kan leiden tot vermindering van de private inkomsten.	Een duurzame bekostiging van schoolzaken en activiteiten die niet middels de bekostiging vanuit het ministerie worden gedekt.	Onderzoeken van de verschillende mogelijkheden. Keuzes voorleggen aan de ALV.	2023
Huisvesting	De huidige uitbreidingsplannen worden uitgevoerd. Voor de PPS wordt een upgrade van het huidige gebouw voorbereid.	Voor beide scholen is adequate en passende huisvesting gerealiseerd	Uitvoering (ver)bouwplannen	2023/2024
Binnenklimaat	Op de PPS ontbreekt mechanische ventilatie. Het binnenklimaat wordt als onvoldoende beschouwd	In alle lokalen en leerpleinen is mechanische ventilatie aangebracht en is de luchtkwaliteit goed.	Voor de Suvis-regeling is een plan ingediend. Dekking voor het plan komt van Rijk en gemeente.	2024
Bestuursondersteuning	De ondersteuning van externen wordt geëvalueerd en zonodig aangepast	De ondersteuning van directie/bestuur is adequaat en passend bij de schaalgrootte van de Vereniging.	Evaluatie en eventuele nieuwe aanbesteding externe ondersteuning	2023
Kennis bestuur	CvB-leden volgen cursussen op gebied van bestuur en financiën.	Directie/CvB beschikt over de benodigde kennis om taken goed uit te voeren	Vervolg scholing financiën, HRM en management	2025