



LEREN EN CREËREN IN SAMENWERKING

Strategisch meerjarenbeleidsplan 2024-2028

Stichting Ante

Juni 2024

Droom:

In 2035 gaan alle kinderen in hun buurt naar school om te leren en zich te ontwikkelen. Oók kinderen met een ondersteuningsbehoefte, kinderen die praktisch leren, meer-presteerders en kinderen die nog geen Nederlands spreken. Daar krijgen ze heel goed onderwijs op maat. Er is een integraal en inclusief aanbod voor kinderen van 2 - 12 jaar. Van 7h00 tot 19h00 kunnen kinderen genieten van een rijke schooldag, inclusief een aanbod van sport en cultuur.

Ante realiseert dit mét partners op het terrein van o.a. passend onderwijs, kinderopvang (incl. BSO), taalschool, sport en cultuur. Deze partners werken vanuit één visie op het terrein van onderwijs, opvang, ontwikkeling, opvoeding en ontmoeting. De professionals werken samen en waarderen en benutten elkaars expertise. Hiermee geven we invulling aan de onderwijsvisies, zoals vastgesteld door de gemeenten Dronten en Zeewolde.

Wil je weten waarom we denken dat het belangrijk is, dat we deze droom zoveel mogelijk realiseren?

Een dergelijk kindcentrum biedt meer mogelijkheden en kansen voor kinderen, ouders en professionals.

Enkele belangrijke kansen:

- Een doorlopende leerlijn biedt een betere basis voor de ontwikkeling van kinderen door continuïteit in de pedagogische aanpak en begeleiding ;
- Een sluitende signaleringsketen: door de structurele samenwerking van de verschillende partners kan beter geanticipeerd worden op ontwikkelingsvragen en/of -zorgen;
- Sluitende dagarrangementen bieden voor ouders meer mogelijkheden om werk en zorg te combineren. De versnippering van instellingen, met bijbehorende openingstijden en regels, sluit niet meer aan bij de behoeften van veel ouders: ze zoeken een 'organisatie' waar ze hun kinderen met een gerust hart de gehele dag laten doorbrengen;

Met de organisatie van kindcentra komt een einde aan de huidige versnippering/knip in:

- Het dagschema (de overgangen tussen voorschoolse opvang, onderwijs, tussenschoolse opvang en buitenschoolse opvang worden gestroomlijnd);
- Het voorschoolse, tussenschoolse, naschoolse en het schoolse aanbod.

Bovendien biedt het ouders zoveel mogelijk één organisatie met één aanspreekpunt. Daarnaast vergroot een (inclusief) kindcentrum de mogelijkheid tot:

- Meer inclusief, thuisnabij, uitdagend en aantrekkelijk onderwijs en opvang;
- Een sterke start door een vloeiende overgang van peuteropvang naar basisschool;
- Een rijk en passend aanbod, zowel onder als na reguliere schooltijd;
- Het benutten en versterken van expertise tussen professionals vanuit verschillende sectoren
- Kortere lijnen tussen samenwerkende ketenpartners;
- Vroegtijdige signalering en zo nodig snellere interventie;
- Passende zorg en ondersteuning vanuit één aanpak, visie en aansturing;
- Voorkomen vroegtijdige schooluitval en beperken aantal thuiszitters;
- Versterking van de samenwerking met ouders als belangrijke pijler in de driehoek kindcentrum-kind-ouder (sluitende dagarrangementen bieden ouders meer mogelijkheden om werk en zorg te combineren);
- Opgroeien in de wijk en sterkere binding met de buurt, waarbij de kracht van de civil society gezocht, benut en versterkt wordt;
- Versterken diversiteit ;
- Slimmer, beter en efficiënter gebruik van multifunctionaliteit van voorzieningen (beheer en exploitatie);
- Aantrekkelijk, slim en integraal personeelsbeleid binnen samenwerkingscoalities om zo een antwoord te vinden op de krappe arbeidsmarkt;
- Inzichtelijke, transparante en efficiënte gezamenlijke inzet van middelen, subsidies, aanvragen en verantwoording;
- Efficiencyvoordelen (bijvoorbeeld met betrekking tot de overlegstructuur) en mogelijkheden tot een verbeterde exploitatie van voorzieningen.

Inleiding

In een wereld die voortdurend evolueert en waar kennis en vaardigheden snel veranderen, staat ons onderwijs voor de uitdaging om zich aan te passen en vooruit te kijken. Ante streeft ernaar een leidende rol te spelen in de vorming van de volgende generatie denkers, probleemoplossers en wereldburgers in onze regio. Dit strategisch beleidsplan dient als kompasroos dat ons zal leiden naar een toekomstgericht onderwijs: samen leren en creëren vanuit samenwerking.

Leren en creëren in samenwerking

In dit strategisch beleidsplan willen wij uiteenzetten welke streefbeelden wij in vier jaar tijd willen behalen. Overkoepelend aan al onze doelen voor de komende vier jaar is onze visie dat we alleen verder komen als we vanuit samenwerking leren en creëren. Dat is de rode draad van dit document: Samen leren en creëren. Samen werken aan een goede basis, samen werken aan een professionele organisatie, samen werken aan het versterken van de regio. Door middel van samenwerking streven we ernaar om een cultuur van continue groei en ontwikkeling te bevorderen, waarin alle betrokkenen worden aangemoedigd om hun unieke vaardigheden en perspectieven bij te dragen. Dat is Ante!

Centraal in ons beleid staat het creëren van een inclusieve en ondersteunende leeromgeving waarin diversiteit wordt omarmd en gelijke kansen worden geboden aan iedereen. Dit willen we bereiken op ieder niveau: school, regio, servicebureau en met ketenpartners. We erkennen het belang van het delen van kennis en het opbouwen van sterke relaties binnen en buiten onze organisatie, en streven ernaar om partnerships te ontwikkelen die onze doelen ondersteunen en versterken.

Door te investeren in professionele ontwikkeling en leermogelijkheden voor al onze medewerkers, willen we een cultuur van levenslang leren bevorderen. We geloven dat door voortdurende groei en het verkennen van nieuwe ideeën en benaderingen, we in staat zullen zijn om uitdagingen om te zetten in kansen en onze organisatie naar nieuwe hoogten te tillen. We willen leren binnen Ante naar een hoger niveau tillen.

Daarnaast erkennen we de waarde van experimenteren en het nemen van risico's als essentiële elementen van het creatieve proces. We moedigen een cultuur van innovatie aan, waarbij fouten worden gezien als leermogelijkheden en waar ruimte is voor het verkennen van nieuwe ideeën zonder angst voor veroordeling.

Samenwerking staat centraal in ons streven naar succes. Door de krachten te bundelen en verschillende perspectieven te integreren, zijn we ervan overtuigd dat we beter in staat zullen zijn om complexe problemen op te lossen en duurzame resultaten te bereiken. We streven naar een cultuur waarin samenwerking wordt gewaardeerd en aangemoedigd, en waar leerteams effectief kunnen samenwerken om gemeenschappelijke doelen te bereiken.

Ons beleidsplan dient als leidraad voor onze inspanningen om leren en creëren in samenwerking te bevorderen. We zijn vastbesloten om deze visie tot leven te brengen en om een inspirerende en stimulerende omgeving te creëren waarin iedereen binnen en buiten Ante kan gedijen en bijdragen aan de optimale groei van onze leerlingen..

In de volgende secties worden deze streefbeelden nader uitgewerkt. In de bijlage *OBP streefbeelden en doelen* leest u de concrete plannen per streefdoel en de meetbare of merkbare doelen. Dit beleidsplan is een dynamisch document dat regelmatig zal worden herzien en aangepast om te blijven voldoen aan de veranderende eisen van het onderwijslandschap.

Peter Taks
College van Bestuur

ANTE: waarden, missie, visie

Samen leren is bij Ante het thema voor de komende 4 jaar. Aan goed onderwijs gaat uiteraard veiligheid vooraf. Maar ook inclusiviteit, respect, lef en ambitie.

Kernwaarden

Gedeelde waarden verbinden. Ze beïnvloeden ons gedrag en hebben invloed op emoties en motivaties. Binnen Ante spelen onderstaande kernwaarden de hoofdrol. De scholen maken de vertaalslag naar hun couleur locale.

Ontwikkelen

Op onze scholen ontwikkelen leerlingen en medewerkers zich iedere dag. Als mens en in relatie tot anderen en de omgeving. Wij motiveren leerlingen en medewerkers om de eigen potentie écht en volledig te benutten. Door te ontdekken, te doen, te leren, te inspireren. Iedereen op zijn of haar eigen manier. We werken samen en verleggen onze grenzen passend bij de tijd.

Openheid

Iedereen hoort erbij, ongeacht iemands sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Iedereen mag zijn wie hij/zij is en wil zijn. We streven naar inclusief thuisnabij-onderwijs voor alle kinderen. Daar hebben we onze samenwerkingspartners voor nodig. Voor aanvullende kennis en ervaring, creativiteit, (digitale) inventiviteit en voor (evidence informed) experimenten. Door samen te werken maken we nieuwe doelen haalbaar en versterken we elkaar.

Vertrouwen

Vertrouwen in jezelf. Vertrouwen in elkaar. Zo ontstaat er ruimte om elkaar positief te inspireren. Met oprechte aandacht zorgen we ervoor dat we elkaar zien. Zo groeien we.

De combinatie van ontwikkelen, open en vertrouwen vormt een basis voor dienend leiderschap. Een team is gebouwd op vertrouwen waarbij openheid, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en de focus op resultaten niet mogen ontbreken.

Missie, visie en belofte

Missie Ante

Iedereen wordt gestimuleerd om zijn/haar volledige potentieel te benutten.

- Vanuit een veilige basis met goed onderwijs haalt de leerling eruit wie hij/zij is en wil zijn, zodat iedere schoolverlater met robuuste kennis en vaardigheden en vol vertrouwen start met de volgende leer en levensfase.
- We doen alles wat mogelijk is om het potentieel van onze professionals te ontwikkelen, door ze te bewegen en inspireren om te doen wat ze echt willen, zodat ze meer plezier en zingeving ervaren.

Visie

Ante brengt werelden dichterbij elkaar met thuisnabij-onderwijs. Het maakt medewerkers en leerlingen gelukkiger en werkt prestatie-bevorderend. Doordat Ante de scholen verbindt, nauw samenwerkt met partners en technologische en sociale innovaties inzet ontstaat er een rijke leeromgeving voor kinderen van 2 tot 12 jaar. Ook voor kinderen met een zorgbehoefte of voor wie Nederlands niet de eerste taal is. Daarmee maken we het verschil in het leven van mensen in onze regio.

Belofte

We laten elkaar levenslessen ervaren. Zo bereiden we onze leerlingen voor op de toekomst, met kennis, vaardigheden en veerkracht. Wij faciliteren onze scholen en medewerkers met expertise en tooling.

Onderwijs en Kwaliteit

In ons Beleidsplan van Ante is het domein Onderwijs en Kwaliteit het startpunt. We zijn vastberaden om een omgeving te creëren waarin steengoed onderwijs centraal staat en waar elk kind de kans krijgt om zijn of haar volledige potentieel te bereiken. Om dit te realiseren, hebben we enkele belangrijke streefbeelden geformuleerd die als fundament dienen voor ons streven naar kwaliteit en onderwijsverbetering.

Streefbeeld 1: De basis op orde voor de basisvakken

Binnen Ante streven we ernaar om de basis op orde te hebben. Dit betekent dat we ons inzetten om een solide fundament te leggen voor de kernvakken. Door een sterke basis te bieden, leggen we de fundering voor verdere groei en ontwikkeling van onze leerlingen. Zij kunnen met vertrouwen de samenleving in, omdat zij een brede vorming hebben genoten.

Meetbaar en merkbaar: In 2026 scoren alle scholen minimaal een voldoende op alle onderdelen van het inspectiekader en werken zij vanuit school-ambities aan de verdere ontwikkeling van de leerlingen.

Streefbeeld 2: Binnen Ante leren we met en van elkaar ten behoeve van kwaliteitsverbetering

Bij Ante geloven we in de kracht van samenwerking en leren. We hebben een cultuur waarin medewerkers actief betrokken zijn bij het delen van kennis, ervaringen en best practices. Door van elkaar te leren en gezamenlijk te werken aan kwaliteitsverbetering, kunnen we onze impact op het onderwijs maximaliseren en onze doelen effectiever bereiken.

Meetbaar en merkbaar: In 2028 zijn alle bovenschoolse leerteams in samenhang, is er gedeeld leiderschap binnen de organisatie en werken wij cyclisch en vanuit solidariteit aan het verbeteren van de kwaliteit.

Streefbeeld 3: De tandem KC-directie werkt samen vanuit een duidelijk plan aan de kwaliteitsverbetering van de organisatie.

De samenwerking tussen de directie en de kwaliteitscoördinator vormt een essentiële pijler in onze strategie voor kwaliteitsverbetering. Samen werken zij vanuit een duidelijk plan aan de kwaliteitsverbetering van onze organisatie. We geloven in transparante communicatie, gedeeld leiderschap en gezamenlijke besluitvorming als basis voor succesvolle samenwerking.

Meetbaar en merkbaar: In 2028 werken op alle scholen tandems directie-kwaliteitscoördinator vanuit een duidelijke rolverdeling aan de ambities van de school en stichting.

Streefbeeld 4: Ante biedt passend onderwijs voor ieder kind, in intensieve samenwerking met onze onderwijspartners.

Bij Ante bieden we thuis-nabij onderwijs aan te bieden voor elk kind, in nauwe samenwerking met onze partners. We zijn toegewijd aan het creëren van een passende leeromgeving waarin leerlingen zich welkom en gewaardeerd voelen. Door intensieve samenwerking met ouders, gemeenschappen en andere stakeholders bevorderen we de ontwikkeling en het welzijn van elk kind..

Meetbaar en merkbaar: In 2028 zijn er, in samenwerking met partners, meerdere initiatieven ontwikkeld die passend onderwijs realiseren.

Streefbeeld 5: Binnen Ante is de verantwoording en dialoog vormgegeven volgens de Code Goed Bestuur.

Binnen Ante is de verantwoording en dialoog vormgegeven volgens de Code Goed Bestuur. We hechten waarde aan transparantie, integriteit en verantwoordelijkheid in al onze activiteiten. Door een open dialoog te voeren en verantwoording af te leggen aan alle belanghebbenden, een cultuur van goed en professioneel bestuur.

Meetbaar en merkbaar: In 2028 is zijn alle strategische doelen behaald en in gezamenlijkheid en afstemming met alle gremia.

Door deze streefbeelden te omarmen en te integreren in ons strategisch beleid, zijn we vastbesloten om de kwaliteit van ons onderwijs voortdurend te verbeteren en te versterken. We zijn toegewijd aan het creëren van een inspirerende en ondersteunende leeromgeving waarin elk kind de kans krijgt om te groeien, te leren en te bloeien. In de tabel ziet u een overzicht van het tijdpad en doelen/acties om deze streefbeelden te realiseren.

Personeel en werkgeluk

Ante heeft een werkomgeving waarin leren en ontwikkelen centraal staan. De volgende drie streefbeelden stellen wij de komende vier jaar centraal om te groeien en samen sterker te worden.

Streefbeeld 1: Bij Ante wordt cyclisch gewerkt aan professionele groei en ontwikkeling van alle medewerkers middels het Huis van Werkgeluk.

Bij Ante is leren en ontwikkelen een integraal onderdeel van de werkcultuur. We bieden voortdurende bijscholing, loopbaanbegeleiding en traineeprogramma's aan om de professionele groei van onze medewerkers te bevorderen. Dit stelt hen in staat om hun vaardigheden en kennis voortdurend uit te breiden, waardoor ze effectiever kunnen bijdragen aan het onderwijsproces en persoonlijke en professionele voldoening kunnen ervaren.

Meetbaar/merkbaar: In 2028 is de Ante Academy, die gestoeld is op onze visie op leren, een begrip.

Streefbeeld 2: Welzijn en Werkplezier: Ante is een top-werkgever.

Ante is een werkplek waar plezier en welzijn ervaren wordt. De komende jaren groeit het welzijn en werkplezier van onze medewerkers.. Maximaal 8% van de medewerkers ervaart werkdruk. We erkennen het belang van een gezonde balans tussen werk en privéleven en nemen daarom proactief maatregelen voor een ondersteunende werkomgeving.. Efficiënte werkcultuur, passend personeelsbeleid en het actief aanpakken van stressfactoren (mede door inzet IT-oplossingen) zijn enkele van de initiatieven die we inzetten om het welzijn en werkplezier van onze medewerkers te bevorderen.

Meetbaar/merkbaar: In 2028 ervaart maximaal 8% van de medewerkers werkdruk.

Streefbeeld 3: Binnen Ante waarborgen we de kwaliteit van ons personeel.

Om hoogwaardig onderwijs te bieden, is het essentieel dat Ante beschikt over voldoende gekwalificeerd personeel. We hebben een wervings- en selectieproces ingericht dat gericht talentvolle en gekwalificeerde professionals aantrekt.. Daarnaast hebben we ondersteunende werkomgeving, een Ante-Academy en doorgroeimogelijkheden waardoor onze medewerkers gemotiveerd blijven en zich kunnen blijven ontwikkelen binnen onze organisatie. Dit alles wordt versterkt door goed onderwijskundig leiderschap in de tandem van directeur en kwaliteitscoördinator.

Merkbaar/Meetbaar: In 2028 is strategisch personeelsbeleid geborgd binnen Ante.

Door te focussen op professionele groei en ontwikkeling, welzijn en werkplezier, en het waarborgen van voldoende gekwalificeerd personeel, zal Ante zich blijven profileren als een topwerkgever in het onderwijs. De streefbeelden die geformuleerd zijn in Ons Beleidsplan dienen als leidraad om onze HRM-processen te optimaliseren en een werkomgeving te creëren waarin onze medewerkers kunnen gedijen en excelleren, ten behoeve van onze leerlingen en de toekomst van het onderwijs. In de tabel ziet u een overzicht van het tijdpad en doelen/acties om deze streefbeelden te realiseren.

Bedrijfsvoering en samenwerking

Ante richt zich continu op het verbeteren van de bedrijfsvoering. We streven naar heldere besluitvormingsprocessen, verantwoord financieel beheer en samenwerking met partners voor de realisatie van Integrale Kindcentra (IKC's). Daarnaast zullen we digitale middelen inzetten om onze processen te optimaliseren en efficiënter te maken.

Streefbeeld 1: Binnen Ante zijn er heldere besluitvormingsprocessen en is er een cyclus van onderlinge afstemming.

Bij Ante zijn de besluitvormingsprocessen en onderlinge afstemming tussen de verschillende gremia helder en transparant. Er is een cultuur van open communicatie en samenwerking, waarbij alle belanghebbenden worden betrokken bij het besluitvormingsproces. Door duidelijke structuren en procedures zorgen we ervoor dat beslissingen worden genomen op basis van consensus en met het oog op het welzijn van onze leerlingen en medewerkers.

Meetbaar/merkbaar: In 2028 zijn alle jaarcycli helder en verlopen volgens plan.

Streefbeeld 2: Binnen Ante is er verantwoord financieel beheer en een open dialoog vanuit de onderwijskundige opdracht.

Binnen Ante is de cyclus van verantwoording en dialoog rondom financiën transparant en vormgegeven vanuit de maatschappelijke en onderwijskundige opdracht. We besteden onze financiële middelen op een verantwoorde manier, waarbij we voldoen aan wettelijke richtlijnen en continueren een gezonde financiële basis voor onze organisatie. Hierover voeren wij altijd een open dialoog met alle gremia, zodat we samen scherp zijn op de juiste inzet van onze middelen. Zo veel mogelijk geld naar het primaire proces.

Meetbaar/merkbaar: De verantwoording van de financiële middelen is in samenhang en verbondenheid met de maatschappelijke en onderwijskundige opdracht.

Streefbeeld 3: Binnen Ante is er bestuurlijke samenwerking voor de realisatie van o.a. IKC's.

In 2028 hebben we samen met partners IKC's gerealiseerd in Dronten en Zeewolde. Dit doen we vanuit een gemeenschappelijke visie op integraal kindcentrum onderwijs. We erkennen het belang van samenwerking met lokale overheden, maatschappelijke organisaties en andere onderwijsinstellingen om een naadloze overgang te creëren tussen onderwijs, kinderopvang en andere vormen van jeugdzorg. Door gezamenlijk te investeren in de ontwikkeling van IKC's, kunnen we een geïntegreerde en holistische benadering van onderwijs en opvang bieden die aansluit bij de behoeften van kinderen en gezinnen in onze gemeenschappen.

Meetbaar/merkbaar: In 2028 zijn in zowel Dronten als Zeewolde de eerste IKC's geopend.

Streefbeeld 4: Binnen Ante wordt ICT ingezet voor het versterken van de organisatie.

Ante zet digitale middelen in om interne processen te optimaliseren en efficiënter te maken. Door gebruik te maken van geavanceerde technologieën zoals AI en data-analyse, verlagen we de administratieve last, analyseren we data en verkrijgen we inzichten uit grote datasets. Hierdoor is de ervaren werkdruk lager en worden we ondersteund in besluitvormingsprocessen. .

Meetbaar/merkbaar: Digitale middelen worden ingezet in verschillende processen in de organisatie.

Door te focussen op heldere besluitvormingsprocessen, verantwoord financieel beheer, samenwerking voor de realisatie van IKC's en het gebruik van AI om processen te optimaliseren zal Ante haar positie als vooruitstrevende en efficiënte onderwijsinstelling versterken. Deze streefbeelden dienen als een leidraad om onze processen te verbeteren en een omgeving te creëren waarin onze leerlingen optimaal kunnen gedijen en excelleren. In de tabel ziet u een overzicht van het tijdspad en doelen/acties om deze streefbeelden te realiseren.

Bijlage 1. Kwaliteitskalender

Stichting Ante - kwaliteitskalender

Onderstaand vind je de kwaliteitskalender op bestuursniveau van Stichting Ante. Door deze cyclus te volgen werken we samen aan continue verbetering van ons onderwijs aan de kinderen die aan onze zorg zijn toevertrouwd. We werken samen aan onze missie: passend onderwijs voor al onze leerlingen.

Periode	Wat - schoolniveau	Criteria en aandachtspunten	Instrumenten	Wat - bestuurlijk
September				
Oktober/ november	Veiligheidsmeting onder leerlingen Doel: op schoolniveau zicht krijgen op de sociaal-/emotionele ontwikkeling van leerlingen en veiligheidsbeleving	<ul style="list-style-type: none">• Meting wordt 2 x per jaar afgenomen (ook in maart)• Er is een school- en groepsanalyse en conclusies worden vertaald naar concrete interventies op groeps- en schoolniveau.	Er wordt gebruikgemaakt van goedgekeurde instrumenten (bijv. KANVAS, Kindbegrip, enz.)	Wordt besproken tijdens het eerste kwaliteitsgesprek tussen tandem school en bestuur

	<p>Lesbezoeken</p> <p>Doel: zicht krijgen op het pedagogisch- /didactisch handelen van de leerkrachten</p>	<ul style="list-style-type: none">• Alle leerkrachten worden bezocht door de schoolleider. Bij voorkeur gaat de intern begeleider ook mee.• Tijdens het lesbezoek is er altijd een instructiemoment.• De schoolleider en/of intern begeleider voert een nagesprek met de leerkracht waarin sterke punten en ontwikkelpunten worden besproken.• De verslagen van de lesbezoeken worden zo gemaakt dat een eventuele opvolger makkelijk kan teruglezen hoe de ontwikkeling is gegaan.	<p>Lesobservatieformulier</p> <p>Leerkrachtontwikkel-document</p>	<p>Wordt besproken in tweede kwaliteitsgesprek</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt op schoolniveau een analyse gemaakt op het leerkrachthandelen, de zogenaamde 'teamfoto' • Naast geplande lesbezoeken leggen de schoolleider en intern begeleider gedurende het schooljaar ook flitsbezoeken af. 		
	<p>Kwaliteitsgesprek 1 school <> bestuur</p> <p>Zicht krijgen en houden op de kwaliteit van onderwijs op de verschillende scholen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteitsgesprekken worden gevoerd met de tandem: schoolleider en kc'er. • uitgangspunt: de kwaliteitsgesprekken zijn ontwikkelingsgericht. • Het bestuur voert samen met de adviseur Kwaliteit 	<p>Zelfevaluatie</p> <p>Jaarplan</p> <p>Veiligheidsmeting leerlingen (analyse en plan)</p>	<p>Tijdens het eerste kwaliteitsgesprek staan de volgende thema's centraal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderwijskundig leiderschap en doelen van de schoolleider. • Jaarplan • Zelfevaluatie vorig schooljaar.

		en Onderwijs de gesprekken.		<ul style="list-style-type: none"> • Werkverdelingsplan en taakbeleid • Schoolgids.
	<p>Begrotingsgesprek</p> <p>Doel: vanuit het schoolplan wordt een passende begroting opgesteld die past bij de onderwijskundige opdracht van de school.</p>			
December/ januari	<p>WMK</p> <p>Doel: tussentijds evalueren ontwikkelen door teamleden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Iedere school gebruikt de WMK vragenlijsten voor de ontwikkeldoelen van de teamleden. • Deze hebben een relatie met de school-ambities en -doelen uit het jaarplan, in het eerste 	Parnassys WMK	Wordt besproken tijdens het derde kwaliteitsgesprek

		<p>kwaliteitsgesprek wordt aandacht besteed aan welke WMK's afgenomen worden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schoolleider analyseert de uitkomst en deelt dit met het team. 		
Februari	<p>Analyse middenopbrengsten LVS toetsen</p> <p>Doel: zicht krijgen en sturen op de kwaliteit van de onderwijsresultaten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De opbrengsten worden op schoolniveau met het gehele team geanalyseerd op de vakgebieden rekenen, taalverzorging en lezen • De bevindingen worden gedeeld in het Ante-analyse document op schoolniveau • Vanaf groep 6 wordt m.b.v. analyse vastgesteld of een leerjaar op koers is voor de eindopbrengsten. 	<p>Parnassys Ultimview IEP LVS</p>	<p>Analyse wordt gedeeld met Adviseur Kwaliteit en Onderwijs en besproken in het kwaliteitsgesprek in maart/april.</p> <p>Ondersteuning waar nodig door Adviseur Kwaliteit en Onderwijs.</p> <p>Adviseur Kwaliteit en Onderwijs maakt analyse op bestuursniveau.</p>

		<ul style="list-style-type: none">• Bij het analyseren staan data-duiden-doelen-doen centraal (onderzoekende houding)• Er wordt bij het analyseren onderscheid gemaakt tussen onderwijsproces, aanbod en condities.• Er wordt op schoolniveau onderscheid gemaakt tussen groeps-/ leerjaar-/leerlingniveau.• A.d.h.v. de analyse worden doelen geformuleerd voor het vervolg van het schooljaar (welke opbrengsten worden aan het eind van de volgende periode behaald?)		
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Maart/April	Lesbezoeken Doel: zicht krijgen op het pedagogisch- /didactisch handelen van de leerkrachten.	<ul style="list-style-type: none">• Alle leerkrachten worden bezocht door de schoolleider. Bij voorkeur gaat de intern begeleider ook mee.• Tijdens lesbezoek is er altijd een instructiemoment waarneembaar• De schoolleider voert een nagesprek met de leerkracht waarin sterke punten en ontwikkelpunten worden besproken.• Verslaglegging van nagesprek.• Er wordt op schoolniveau een analyse gemaakt op het leerkrachthandelen,	Lesobservatieformulier Leerkrachtontwikkel-document (POP)	
-------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------	--

		<p>de zogenaamde 'teamfoto'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Naast geplande lesbezoeken dienen schoolleider en intern begeleider gedurende het schooljaar ook flitsbezoeken af te leggen. 		
	<p>Gesprekkencyclus</p> <p>Doel: aandacht voor welbevinden en ontwikkeling van personeelsleden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alle collega's hebben één keer per jaar een functionerings- of waarderingsgesprek met directeur (zie gesprekkencyclus Ante) 	<p>Gespreksformulier Ante</p> <p>evt. lesobservatieformulier en verslag.</p>	
	<p>Veiligheidsmeting onder leerlingen</p> <p>Doel: op schoolniveau zicht krijgen op de sociaal-/emotionele</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meting wordt 2 x per jaar afgenomen (ook in maart) • er is een school- en groepsanalyse en conclusies worden 	<p>Er wordt gebruikgemaakt van goedgekeurde instrumenten (bijv. KANVAS, enz.)</p>	<p>Wordt besproken tijdens het tweede kwaliteitsgesprek.</p>

	<p>ontwikkeling van leerlingen en veiligheidsbeleving</p>	<p>vertaald naar concrete interventies op groeps- en schoolniveau</p>		
	<p>Kwaliteitsgesprek 2 school <> bestuur</p> <p>Zicht krijgen en houden op de kwaliteit van onderwijs op de verschillende scholen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteitsgesprekken worden gevoerd met schoolleider en intern begeleider • uitgangspunt: de kwaliteitsgesprekken zijn ontwikkelingsgericht. • Het bestuur voert samen met de adviseur Kwaliteit en Onderwijs de gesprekken. • Naar aanleiding van de eindopbrengsten stelt de adviseur Onderwijs en Kwaliteit een bovenschoolse analyse op. Deze wordt besproken 	<p>Teamfoto en teamfunctioneren</p> <p>Formatie-voorstel</p> <p>Analyse tussenopbrengsten</p> <p>Follow up jaarplan</p> <p>Veiligheidsmeter</p>	<p>Tijdens het tweede kwaliteitsgesprek staan de volgende thema's centraal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderwijskundig leiderschap • Teamfunctioneren • Formatie vanuit onderwijskundige opdracht. • Tussenopbrengsten • Ontwikkelingen jaarplan-jaardoelen

		met de bestuurder en de RvT		<ul style="list-style-type: none"> • Format eindopbrengsten bestuursniveau.
mei/juni	Doorstroomtoets en schooladvies Doel: Evaluatie van het onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse van de eindopbrengsten m.b.v. Ante analysedocument. • Vervolgstappen opnemen in het jaarplan van komend schooljaar. • Vaststellen van de ambities 1F en 2F/1S voor komend schooljaar. 	IEP doorstroomtoets	Adviseur Onderwijs en Kwaliteit maakt analyse op bestuursniveau.
	Evaluatie jaarplan / jaarverslag Doel: evalueren en reflecteren van onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie van onderwijskundige speerpunten van dit jaar. • Koppelen en integreren in nieuwe jaarplan 	Parnassys jaarplan module	Wordt besproken in kwaliteitsgesprek volgend schooljaar.

	(deadline = 1 juli)		(de schoolplan module van Parnassys dient als onderligger)	
Juni/Juli	<p>Analyse eindopbrengsten LVS toetsen</p> <p>Doel: zicht krijgen en sturen op de kwaliteit van de onderwijsresultaten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De opbrengsten worden op schoolniveau met het gehele team geanalyseerd op de vakgebieden rekenen, taalverzorging en lezen • De bevindingen worden gedeeld in het Ante-analyse document op schoolniveau • Vanaf groep 6 wordt m.b.v. analyse vastgesteld of een leerjaar op koers is voor de eindopbrengsten. • Bij het analyseren staan data-duiden-doelen-doen centraal (onderzoekende houding) 	<p>Parnassys</p> <p>Ultimview</p> <p>IEP LVS</p> <p>Zelfevaluatie Ante</p>	<p>Analyse wordt gedeeld met Adviseur Onderwijs en Kwaliteit en besproken in volgend kwaliteitsgesprek.</p> <p>Ondersteuning waar nodig door Adviseur Onderwijs en Kwaliteit</p> <p>Adviseur Onderwijs en Kwaliteit maakt analyse op bestuursniveau.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt bij het analyseren onderscheid gemaakt tussen onderwijsproces, aanbod en condities. • Er wordt op schoolniveau onderscheid gemaakt tussen groeps-/ leerjaar-/leerlingniveau. • A.d.h.v. de analyse worden doelen geformuleerd voor het vervolg van het schooljaar (welke opbrengsten worden op de middentoetsen behaald?) • Directie en IB vullen de zelfevaluatie in. 		
	Kwaliteitsgesprek 3 school <> bestuur	<ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteitsgesprekken worden gevoerd met 	Zelfevaluatie	Tijdens het derde kwaliteitsgesprek staan de volgende thema's centraal:

	<p>Zicht krijgen en houden op de kwaliteit van onderwijs op de verschillende scholen.</p>	<p>schoolleider en intern begeleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • uitgangspunt: de kwaliteitsgesprekken zijn ontwikkelingsgericht. • Het bestuur voert samen met de adviseur Kwaliteit en Onderwijs de gesprekken. 	<p>360 graden feedback leiderschap</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Onderwijskundig leiderschap • Evaluatie van de ondersteuning van servicebureau • WMK-vragenlijsten • Evaluatie doelen uit het jaarplan • Ambities volgend schooljaar. • Zelfevaluatie school. • Opbrengsten E-toetsen.
	<p>Jaarplannen nieuw schooljaar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sluit aan op uitgevoerde evaluaties, 	<p>Parnassys jaarplan module</p>	<p>Jaarplan wordt besproken tijdens het eerste kwaliteitsgesprek tussen</p>

	<p>Doel: beschrijven van doelen en ambities komend schooljaar</p>	<p>kwaliteitsonderzoeken, tevredenheidsenquête</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sluit aan bij schoolvisie en schoolplan • Vertaling van de opbrengstanalyse naar verbeteracties aanbod en leerkrachthandelen. • Teamscholing is gekoppeld aan speerpunten van dit schooljaar • Beschrijving van onderwijskundige speerpunten die met het team gekozen zijn • Concrete, haalbare doelen (meetbaar/merkbaar). • M.b.t. de eindopbrengsten: formuleren van doelen 	<p>(de schoolplan module van Parnassys dient als onderligger)</p>	<p>school, adviseur Onderwijs en Kwaliteit en bestuurder.</p> <p>Waar nodig vindt ondersteuning vanuit de adviseur Onderwijs en Kwaliteit plaats bij het opstellen van het jaarplan.</p> <p>Tijdens eerste DB worden de jaarplannen aan elkaar gepresenteerd.</p>
--	-------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		m.b.t. opbrengsten waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen 1F en 2F/1S.		
	Schoolgids deadline: Voor 1 augustus uploaden bij de inspectie	<ul style="list-style-type: none"> • MR heeft instemmingsrecht 	Vensters	
	Werkverdelingsplan	<ul style="list-style-type: none"> • Het team voert een gesprek over de werkverdeling en legt dit vast in het de hand van de vragen van het werkverdelingsplan. • Er is een vastgesteld taakbeleid met instemming van de PMR. 		

Naast bovenstaande jaarlijkse cyclus, kent Stichting Ante ook een cyclus met een langere termijn. Dit is zichtbaar in onderstaand schema:

Frequentie	Wat - schoolniveau	Criteria en aandachtspunten	Instrumenten	Wat - bestuurlijk
Elke 2 jaar	<p>Tevredenheidonderzoek onder ouders en medewerkers</p> <p>Doel: monitoren van de tevredenheid van medewerkers en ouders op onze scholen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Criteria vanuit bestuur en vanuit school worden samengevoegd Elke twee jaar groot onderzoek. Ieder jaar onderzoek op speerpunten. 	WMK of Vensters	Adviseur HRM maakt analyse van MTO en stelt zo nodig verbeterpunten op.
Elke 4 jaar	<p>Interne audit</p> <p>Doel: zicht krijgen en houden op de kwaliteit van onderwijs op onze scholen.</p>	Zie document Stichting Ante - interne audits.		
Elke 4 jaar	<p>Strategisch beleidsplan en schoolplan</p> <p>Doel: bepalen van de koers (doelen en ambities) voor langere termijn.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sluit aan bij evaluaties, kwaliteitsonderzoeken, tevredenheidsonderzoeken, visie van Stichting Ante en scholen. 	Parnassys	

		<ul style="list-style-type: none"> • Doelen worden concreet beschreven (meetbaar en merkbaar) 		
Elke 4 jaar	<p>Kwaliteitsonderzoek door inspectie</p> <p>Doel: monitoren of stichting Ante voldoet aan de kwaliteit van het onderwijs zoals gesteld in de wet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuursonderzoek, waarbij scholen bezocht worden als referentie. • Kaders vanuit de inspectie zijn leidend • Jaarlijks vindt er een gesprek plaats tussen bestuur en inspectie waar de prestatie-monitor wordt besproken. Hier kunnen evt. tussentijdse interventie uit voort vloeien. 	Onderzoekskader inspectie	Vorbereiding inspectie bezoek onder begeleiding van Adviseur Onderwijs en Kwaliteit
Elke jaar	<p>Professioneel statuut/veiligheidsplan</p> <p>SOP</p>			

	Bovenstaande nog toevoegen.			
--	-----------------------------	--	--	--

Documenten op de website	Deadline voor nieuwe versie
Schoolgids (inclusief SOP)	voor 1 augustus
Schoolplan	iedere vier jaar
Jaarplan	voor 1 augustus
Agenda en notulen MR (mag ook via ouder-app)	na iedere vergadering
Veiligheidsplan	voor 1 augustus
Aanmeldprocedure	doorlopend