

Schoolplan 2023-2027

Basisschool Crescendo
Amsterdam

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
1.4 Bijlagen	4
2 Strategisch beleid	5
2.1 Strategisch beleid	5
3 Schoolbeschrijving	6
3.1 Schoolgegevens	6
3.2 Kenmerken van het personeel	6
3.3 Kenmerken van de leerlingen	7
3.4 Kenmerken van de ouders	7
3.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
3.6 Risico's	8
3.7 Landelijke ontwikkelingen	9
4 Onderwijskundig beleid	10
4.1 De missie van de school	10
4.2 Onze grote verbeterdoelen	10
4.3 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	10
4.4 Onze visie op leren	11
4.5 Onze visie op de 21st century skills	11
4.6 Onze visie op levensbeschouwelijke identiteit	11
4.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	11
4.8 Burgerschap	12
4.9 Leerstofaanbod	13
4.10 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
4.11 Les- en leertijd	14
4.12 Pedagogisch handelen	15
4.13 Didactisch handelen	15
4.14 Extra ondersteuning	15
4.15 Ononderbroken ontwikkeling	16
5 Personeelsbeleid	17
5.1 Integraal Personeelsbeleid	17
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	17
5.3 Beroepshouding	17
5.4 Professionele cultuur	18
5.5 Werkverdelingsplan	18
6 Organisatiebeleid	19
6.1 Organisatiestructuur	19
6.2 Schoolklimaat	19
6.3 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	19
6.4 Arbobeleid	19
6.5 Overgang PO-VO	19
6.6 Privacybeleid	20

7 Kwaliteitsbeleid	21
7.1 Kwaliteitszorg	21
7.2 Kwaliteitskaarten	21
7.3 Kwaliteitscultuur	22
7.4 Het meten van de basiskwaliteit	22
8 Financieel beleid	23
8.1 Algemeen	23
8.2 Financieel beheer	23
8.3 Inrichting van de financiële functie	23
9 Prestatie-indicatoren	25
9.1 Onze prestatie-indicatoren	25
10 Meerjarenplanning 2023-2024	27
11 Strategische beleidsplan EBG	28
12 Formulier "Instemming met Schoolplan"	37

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Het schoolplan 2023-2027 van de Christelijke basisschool Crescendo is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen uit het Strategisch Beleidsplan van onze Vereniging van Scholen der Evangelische Broedergemeenten in Amsterdam. We hebben onze aandacht gericht op specifieke thema's die relevant zijn voor de ontwikkeling van onze school. Deze thema's zijn onze focusgebieden voor kwaliteitszorg. Dit betekent dat we deze thema's plannen (wat beloven we?), regelmatig evalueren (doen we wat we beloven?) en continue verbeteringen doorvoeren (act). Sommige van deze thema's komen overeen met de standaarden die zijn vastgesteld in het waarderingkader 2023 van de inspectie, dat van kracht is sinds 1 augustus 2023. Naast schoolontwikkeling ligt onze nadruk op de groei van ons personeel en de behaalde resultaten. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om onze medewerkers te begeleiden van een startende naar een basis- en vakbekwame status.

Binnen het hoofdstuk Onderwijskundig Beleid gaan we dieper in op de verbetering van onze prestaties en resultaten.

1.2 Doelen en functie

Het schoolplan, dat binnen de kaders van het Strategisch Beleidsplan van de Vereniging valt, heeft als eerste prioriteit het beschrijven van onze kwaliteit. Dit omvat onze missie, visie en bijbehorende doelen, die we beschouwen als onze identiteit en karakteristieken. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase to plan). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten. Hieruit vloeide vervolgens actiepunten voor de komende vierjaar (fase to check).

Het schoolplan fungeert als een document waarin we verantwoording afleggen (wat beloven we?) aan de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en tegelijkertijd als een plandocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode van 2023-2027. Op basis van onze uitgebreide lijst met actiepunten stellen we jaarlijks een gedetailleerd jaarplan op. In het jaarverslag kijken we regelmatig terug om te beoordelen of de gestelde actiepunten zijn gerealiseerd. Op deze manier implementeren we een cyclische aanpak van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door de schoolleiding en vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan zowel het bestuur als de medezeggenschapsraad. Daarnaast hebben de teamleden actief bijgedragen aan de ontwikkeling van de schoolmissie en visie(s), en hun inbreng gehad bij het tot stand komen van dit schoolplan.

Aan het einde van elk schooljaar stellen we gezamenlijk met het team het jaarplan voor het komende jaar vast. Ook reflecteren we jaarlijks samen met het team op onze prestaties: hebben we onze actiepunten voldoende gerealiseerd? Daarnaast zorgen we voor een regelmatige en cyclische evaluatie van de thema's die in dit schoolplan zijn beschreven.

1.4 Bijlagen

Het schoolplan geeft een overzicht van onze algemene kwaliteit. Voor een diepgaandere en gedetailleerdere beschrijving verwijzen we indien nodig naar verschillende bijlagen. Deze bijlagen zijn geïntegreerd in de relevante secties van het plan en worden samengebracht in een overzichtelijke lijst van bijlagen (bijlagen bij het schoolplan). Een van de voornaamste bijlagen is onze schoolgids, waarin we uitgebreidere informatie verstrekken. In dit schoolplan verwijzen we, waar toepasselijk, naar specifieke informatie in de schoolgids.

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

De Vereniging Scholen der EBG heeft een strategisch beleidsplan (zie bijlage) opgesteld met een looptijd van augustus 2021 tot augustus 2025. Dit plan, getiteld "Volop Kansen," heeft als voornaamste doel om alle betrokken partijen in de school volop kansen te bieden, met de nadruk op de leerlingen als ontvangers van het onderwijs. Ouders vertrouwen hun kinderen toe aan de school, die op haar beurt wordt gefinancierd door zowel de nationale als soms de lokale overheid.

Alle betrokken partijen staan in dienst van het onderwijs om dit te faciliteren: het personeel, de schoolleiding, de medezeggenschapsraad, en het collectieve bestuur (zowel toezichthoudend als uitvoerend).

Hoewel ze samenwerken om onderwijs mogelijk te maken, hebben ze verschillende verantwoordelijkheden. Dit gaat niet alleen om het bieden van onderwijs, maar vooral om het bieden van kwaliteitsonderwijs aan alle leerlingen die de school bezoeken.

Het strategisch beleidsplan schetst verschillende ontwikkelingsrichtingen voor de school, die verder worden uitgewerkt in het schoolplan en jaarplannen. Het bestuur, de schoolleiding, het personeel en de medezeggenschap (wij, als partners in de schoolgemeenschap) blijven zich richten op deze ontwikkelingsrichtingen.

Deze ontwikkelingsrichtingen zijn te vertalen naar vier ambities:

- 1) Kwalitatief uitstekend onderwijs
- 2) Werken vanuit de christelijke identiteit en in verbinding
- 3) Blijvend ontwikkelen van mens en organisatie
- 4) Goed rentmeesterschap

Bijlagen

1. Strategisch beleidsplan

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam vereniging:	Scholen der evangelische broedergemeente
Algemeen uitvoerend bestuurder:	Mevrouw M. Dalgiesh
Adres + nummer:	Kortvoort 61c
Postcode + plaats:	1104NA Amsterdam
Telefoonnummer:	020 6957178
E-mail adres:	Muriel.Dalgliesh@crescendoschool.nl
Website adres:	www.crescendo-school.nl (https://www.crescendo-school.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	Crescendo
Directeur:	de heer D. Wielingen
Adres + nummer.:	Kortvoort 61c
Postcode + plaats:	1104 NA Amsterdam
Telefoonnummer:	020 6957178
E-mail adres:	administratie@crescendoschool.nl
Website adres:	www.crescendo-school.nl (https://www.crescendo-school.nl)

3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met de interne begeleider de taal- en rekencoördinator (onderbouw, midden- en bovenbouw) het Management team (MT) van de school.

- 01 directeur
- 06 voltijd groepsleerkrachten
- 05 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 01 intern begeleider
- 04 onderwijsassistenten
- 01 administratief medewerker
- 01 management assistent
- 01 conciërge

Van de 22 medewerkers zijn er 17 vrouw en 5 man (stand van zaken per aan het begin van het nieuwe schooljaar 2023-2024).

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we de sterke kanten en de zwakke kanten van het personeel in kaart gebracht. Deze SWOT-analyse geeft aan waar de school komende jaren extra aandacht aan moet besteden en welke zaken vastgehouden moeten worden:

Sterke kanten Team	Zwakke kanten Team
Behulpzaam	Feedback
Empathie	collegiale klassenconsultatie
Laag ziekteverzuim	
Kansen	Bedreigingen
Scholing	Vergrijzing
Jonge PABO Stagiaires/leerkrachten	

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Op de teldatum 1 februari 2023 telde de school 198 leerlingen. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document Schoolanalyse. De schoolanalyse is op te vragen bij de directeur of interne begeleider. In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal stijgt licht gekeken naar 1 februari 2022 (190 leerlingen). In algemene zin hebben wij -op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor de zogeheten basisvaardigheden: taalonderwijs, lezen, rekenen en burgerschap.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	38,34	38-39	5,61	38,09	38-39
2021 / 2022	38,34	38-39	5,61		
2020 / 2021	38,37	38-39	5,62		

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

3.4 Kenmerken van de ouders

Basisschool Crescendo is een Christelijke basisschool en staat sinds 1993 in Amsterdam Zuidoost, een wijk die qua bevolking breed is opgebouwd (sociaal, cultureel, etnisch, financieel). Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via intakegesprekken). De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met een mbo-populatie (54%). De nieuwe instroom in de wijk verschilt licht van de zittende bevolking. De "nieuwe" ouders hebben het opleidingsniveau mbo- basis. Een belangrijk kenmerk van de ouders is ook het relatief hoge percentage leerlingen met gescheiden ouders: 31%.

3.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Een mooi schoolgebouw.	ICT vaardigheden.
Gebruik van hedendaagse methoden	Taalniveau deel ouderpopulatie
Een team met een laag ziekteverzuim.	Opbrengsten
Orde en rust in school	Ouderbetrokkenheid
De EBG-identiteit	
Een-pitter met korte lijnen	
Laagdrempelig	
Veilig klimaat	

KANSEN	BEDREIGINGEN
Klassenconsultaties	Lerarentekort
Aanname jonge, competente collega's.	Verandermoeheid
Een kritische houding ontwikkelen.	Afnemende betrokkenheid en eigenaarschap
ICT- inzet op alle terreinen ontwikkelen.	Achterstanden in beleidsontwikkeling
Organiseren van collegiale consultatie	Concurrentie met buurtscholen.
Voldoende halen inspectiebezoek	Vergrijzing van het team
Pabo stagiaires aantrekken	Dalend leerlingenaantal

3.6 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

Onderwijs

- Onderwijs aanbod aanpassen aan niveau van onze leerling populatie
- Instructiemodel | EDI krachtiger uitvoeren
- Leesonderwijs | verbeterplan uitvoeren
- Rekenonderwijs | verbeterplan uitvoeren
- Leeromgeving | verbeterplan uitvoeren
- Pedagogisch handelen | Vreedzame school uitvoeren

Kwaliteitsbeleid

- Organisatiestructuur uitvoeren
- Kwaliteitsborgingssysteem uitvoeren
- Communicatieplan uitvoeren
- Taakbeleid uitvoeren
- Werkverdelingsplan uitvoeren
- Pauzes medewerkers uitvoeren

Personeel

- Gesprekken cyclus implementatie
- functie omschrijvingen verantwoordelijkheden

Organisatie

- Organisatie structuur
- ICT plan schrijven
- Kwaliteitsborgingssysteem

- communicatie
- MR en OR
- taakbeleid
- ouder participatie

21ste century skills

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement). Het laatste aspect vraagt ook om een doordenking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

3.7 Landelijke ontwikkelingen

De volgende ontwikkelingen hebben impact op het onderwijsaanbod op Crescendo:

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
10. Aandacht voor wetenschap en technologie

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Wij koesteren de diversiteit van elk kind en we streven ernaar om leerlingen, ongeacht de inhoud van het rugzakje, te ondersteunen en te begeleiden, zodat zij zich kunnen ontwikkelen tot zelfverzekerde en succesvolle mensen.

Onze slogan

Ontdek samen, groei samen, geloof samen!

Onze kernwaarden:



Christelijke identiteit

Op onze school is er aandacht voor de christelijke identiteit.



Diversiteit

De universele kwaliteit is diversiteit.



Talentontwikkeling

Talent ontwikkelen wij samen.



Digitalisering

Digitaliseren is processen optimaliseren om de werkwijze te versnellen.

4.2 Onze grote verbeterdoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (speerpunten) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2023-2027 en zijn erop gericht om halverwege het predicaat basisarrangement te krijgen. Om te bepalen of de gestelde doelen worden behaald worden de doelen halfjaarlijks geëvalueerd.

Speerpunten	
1.	Heerst er een veilig pedagogisch klimaat.
2.	Worden ICT middelen adequaat ingezet, passend op onze visie.
3.	Geven wij onderwijs dat is aangepast op de onderwijsbehoefte van het kind.
4.	Heerst er een professionele cultuur waarbij alle medewerkers continu reflecteren op het eigen handelen.
5.	Komt onze kwaliteitszorg tot uiting door onze doelgerichte aanpak en periodieke evaluatiemomenten.

4.3 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn.

Belangrijke pedagogische noties zijn:

- Zelfstandigheid

- Eigen verantwoordelijkheid
- Kritische zijn
- Reflecterend vermogen
- Samenwerking

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- Interactief lesgeven; de leerlingen betrekken
- Onderwijs op maat geven: differentiëren
- Gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- Een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- Kinderen zelfstandig (samen) laten werken

4.4 Onze visie op leren

Visie op leren

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

4.5 Onze visie op de 21st century skills

Visie op 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en -constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere speelt in onze (toekomstige) samenleving.

Op onze school gaan we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking en communicatie
- Kennisconstructie
- ICT gebruik
- Probleemoplossend denken en creativiteit
- Planmatig werken

4.6 Onze visie op levensbeschouwelijke identiteit

Visie op identiteit

Onze visie is het creëren van een inclusieve en inspirerende leeromgeving waarin diversiteit wordt gevierd, individuele groei wordt gestimuleerd en elk kind de kans krijgt om zijn of haar volledige potentieel te bereiken.

De belangrijke ambities:

- Wij besteden aandacht aan het christelijk geloof door de dag te beginnen met de morgenzegen waarbij zang, het gebed, het lezen van de bijbel en/of dagteksten centraal staan.
- Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
- Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie.
- Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving.
- Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
- Leerlingen kunnen in de school oefenen in het leren samenleven met elkaar.
- Wij streven naar vrijheid van geloofsovertuiging zonder anderen te kwetsen.

4.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

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

Onze ambities zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen (zie lessentabel)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (IV/V)), dan volgt er actie (groepsplan)
5. We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
6. We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden
7. Onze school biedt leerlingen een weerbaarheidstraining aan

4.8 Burgerschap

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie zullen we allereerst de risico's van de omgeving in kaart brengen. Op basis van de risico's zullen we vervolgens onze doelen en ons aanbod vaststellen. Hierbij zijn wij van mening dat onze leerlingen op groeien in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het daarom van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Hiervoor gebruiken we de methode 'Vreedzame school'.

Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Wij vinden het ook belangrijk om onze leerlingen organisatorische vaardigheden aan te leren.

Onze doelen zijn:

1. Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn bij de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.
6. Wij besteden gericht aandacht aan ons Godsdienst onderwijs, zoals beschreven in het hoofdstuk 'identiteit'.
7. Wij besteden aandacht aan sociale vaardigheden bij de leerlingen zoals de basiswaarden, beleefdheid en omgangsregels.

Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

- vrijheid van meningsuiting
- gelijkwaardigheid
- begrip voor anderen
- verdraagzaamheid
- autonomie
- afwijzen van onverdraagzaamheid

- afwijzen van discriminatie
- Aandacht voor het christelijk geloof
- Vrijheid van geloofsovertuiging zonder anderen te kwetsen.
- Respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies) m.u.v. extremisme.

4.9 Leerstofaanbod

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

Controle

De Inspectie van het Onderwijs controleert of het onderwijs op scholen van voldoende niveau is. De eindtoetsresultaten van de leerlingen spelen een belangrijke rol bij deze controle. Sinds 1 augustus 2020 gebruikt de inspectie referentieniveaus om te bepalen of een school voldoende of onvoldoende presteert.

Wat zijn referentieniveaus?

Een eindtoets meet voor de onderdelen Nederlandse taal en rekenen:

- Hoeveel procent van de leerlingen met de eindtoets het basisniveau heeft gehaald (dit wordt ook wel het fundamentele niveau genoemd).
- Hoeveel procent van de leerlingen met de eindtoets het streefniveau heeft gehaald (dit is een hoger niveau dat de leerlingen kunnen behalen).

Het fundamentele niveau (basisniveau) en het streefniveau (hogere niveau) worden ook wel de 'referentieniveaus' genoemd. Deze niveaus geven aan welk niveau de leerlingen scoren op de gebieden taal en rekenen. Om te kijken of de school voldoende of onvoldoende heeft gescoord, worden ze vergeleken met signaleringswaarden van de Inspectie van het Onderwijs.

Wat doen wij met deze referentieniveaus?

Aan de hand van de referentieniveaus analyseren we periodiek waar de leerlingen staan ten overstaan van het landelijk gemiddelde. Tijdens het maken van de analyse kijken we niet alleen naar de toetsingsresultaten, maar ook naar de omgevingsfactoren. Door een combinatie te maken van de schoolweging, omgevingsfactoren en de analyse bereiden we het volgende blok voor. Zo zorgen we dat we tijdig bijsturen indien leerachterstanden (dreigen te) ontstaan.

Actiepunt
De school biedt een breed (digitaal/online) aanbod aan dat gebaseerd is op de kerndoelen
De school heeft het aanbod afgestemd op de leerlingenpopulatie
De school zorgt ervoor dat het aanbod gedurende de schoolloopbaan wordt verdiept en verbreed

4.10 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. De methodes die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (op-plussen: verdiepen en verbreden). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen en de referentieniveaus ook daadwerkelijk behalen.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Veilig Leren Lezen	Methoden gebonden tot	
	Taal Actief	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Spelling	Taal Actief	Cito-toetsen Spelling	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Schrijven	Pennenstreken		
Tekenen			
Rekenen	Getal en ruimte junior	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Wijzer!	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Wijzer!	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Wijzer!	Methodegebonden toetsen	
Engels	Groove.me	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Wijzer!	Methodegebonden toetsen	
Handvaardigheid			
Burgerschapsonderwijs	Vreedzame School		
Muziek			
Bewegingsonderwijs	Planmatig bewegingsonderwijs 4S-test van Wim van Gelder	Methodegebonden toetsen	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	De Vreedzame School	Tweejaarlijkse screening door vragenlijst van Hart en Ziel	
		Groep 1/2 - observatie- en registratie-instrumenten via KIJK	
Godsdienst	Godsdienst.nl		

4.11 Les- en leertijd

Voor alle groepen zijn de schooltijden gelijk en alle dagen hebben dezelfde schooltijden. De deuren van de school gaan om 8.15 uur open en om 8.30 uur beginnen de lessen. De school eindigt om 14.30 uur. Bij het brengen en het ophalen van de kinderen van de kleutergroepen vragen we u om bij de ingang van het plein te wachten. In onderstaande tabel is te zien hoeveel lesuren uw kind dit schooljaar krijgt en hoeveel uur vakantie en lesvrije dagen er zijn. Voor de planning van activiteiten kunt u terecht op onze website.

BEREKENING			
uren beschikbaar	1435,5		
uren vakanties	346,5		
uren lesvrije dagen	60,5		
uren onderwijs verplicht	1028,5		
	940		
marge/calamiteiten	88,5	minimaal	11

4.12 Pedagogisch handelen

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

- De leraren zorgen voor een ordelijke klas
- De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
- De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen]
- De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
- De leraren bieden de leerlingen structuur
- De leraren zorgen voor veiligheid
- De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
- De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

4.13 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Expliciete Directe Instructie (EDI). Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof.

Hierbij onderscheiden we drie groepen:

1. Leerlingen die meer uitdaging nodig hebben
2. Leerlingen die genoeg hebben aan de basis uitleg
3. Leerlingen die extra uitleg nodig hebben

Wat belangrijk is om te vermelden dat binnen deze drie groepen het niveau van de stof kan verschillen. Iedere leerling werkt dan ook op zijn of haar eigen niveau.

Actiepunt
De leraren plannen hun handelen m.b.v. de informatie die zij over de leerlingen hebben
De leraren structureren hun handelen m.b.v. de informatie die zij over de leerlingen hebben
De leraren maken pedagogische en didactische keuzes en stemmen daarbij het niveau van hun onderwijs af op het beoogde eindniveau van de leerlingen
De leraren laten zien (merken) dat ze hoge verwachtingen van de leerlingen hebben

4.14 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de

leeftijdsgenoten, schrijven we -vanaf groep 5/6- een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie worden de ouders en de leerling betrokken.

Taalachterstand

De school bevindt zich in een buurt waar een achterstand van de Nederlandse taal veel voorkomt. Om deze reden wordt er in de klas meer aandacht besteed aan de Nederlandse taal. Tevens is er een onderwijsplan begrijpend lezen en een onderwijsplan taal ontwikkeld om de leerlingen zo snel mogelijk van de taalachterstand af te helpen.

Indien een leerling (groep 3 t/m 8) de Nederlandse taal helemaal niet machtig is, dan verwijzen wij ouders naar de nieuwkomersschool. Op deze school worden de leerlingen een jaar lang geschoold, waarbij er extra focus is voor het aanleren van de Nederlandse taal. De nieuwkomersschool heeft een beperkt aantal plekken. Hierdoor kan het voorkomen dat Crescendo fungeert als de stamschool.

4.15 Ononderbroken ontwikkeling

De meeste leerlingen zullen met het aangeboden onderwijsaanbod in acht jaar tijd de basisschool doorlopen. Voor sommige leerlingen is het nodig dat we extra instructie en extra ondersteuning aanbieden en in een enkel geval kan het voor een leerling nodig zijn om te verlengen (groep 2) of te doubleren. We hanteren de norm dat maximaal 12% van de leerlingen een kleuterverlenging mag hebben. Binnen onze school doubleren kinderen zo weinig mogelijk. We hanteren hierbij de norm dat maximaal 3% van de leerlingen mag doubleren (groep 3 t/m 8) en dat er op schoolniveau maximaal 5% van de kinderen ouder dan 12 jaar mag zijn. In de schoolgids geven we meer informatie over doubleren en de overgang van groep 1 naar groep 2 en van groep 2 naar groep 3.

De leraren zorgen tijdens hun lessen voor afstemming bij de instructie en de verwerking. Ook ten aanzien van de factor tijd differentiëren de leraren. Zodra de leerkrachten signaleren dat er sprake is van stagnatie, wordt er met de IB'er besproken wat er gedaan kan (moet) worden om die stagnatie te verhelpen. Om ervoor te zorgen dat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen is het van belang dat leerkrachten methodes en leerlijnen goed kennen.

Onze school zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling door te zorgen voor een warme overdracht tussen (bij):

1. De overgang van Voorschool naar School
2. De overgang van PO naar VO
3. De overgang van groep naar groep (overdracht)
4. De afstemming tussen duo-collega's
5. De afstemming tussen school en ouders
6. Tussentijdse in- en uitstroom

Ondersteuningsplan

Een uitgebreide beschrijving over het ononderbroken onderwijs staat beschreven in het ondersteuningsplan van de school. Het ondersteuningsplan is op te vragen bij de directie en de interne begeleider via directeur@crescendoschool.nl.

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties.

De competenties en criteria waarop we ons richten zijn:

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

Deze competenties en criteria vormen het hart van ons personeelsbeleid.

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

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

1. Crescendo gebruikt een gevalideerd observatie-instrument
2. Crescendo beschikt over een gesprekkencyclus en legt dit vast
3. Crescendo richt zich in haar personeelsbeleid m.n. op het pedagogisch en didactisch handelen van de personeelsleden
4. Crescendo biedt ruime mogelijkheden voor scholing en coaching
5. Alle medewerkers beschikken over een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Daarnaast streeft de school naar een evenredige verdeling van man en vrouw binnen de schoolleiding.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. De onderwijsassistenten beschikken over het onderwijsassistenten-diploma.

Om de bekwaamheid van het personeel up-to-date te houden werkt de school met een individuele gesprekscyclus. Aan het begin van het jaar, halverwege het jaar en aan het einde wordt er één-op-één met de directie gesproken over de gewenste resultaten en ontwikkelingsdoelen van de leerkracht en onderwijsassistenten. Deze informatie wordt genoteerd in het personeelsdossier.

Daarnaast toetsen we de bekwaamheid van het personeel door middel van een externe controle op de school. Dit gebeurt door de Onderwijsinspectie of door een extern bureau die de school kan beoordelen.

5.3 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, leerlingen en elkaar
3. De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4. De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5. De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
6. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

Maatregelen

Indien blijkt dat de beroepshouding als onvoldoende wordt beoordeeld door de directie c.q. het bestuur. Volgen de onderstaande stappen:

1. Een gesprek met de directeur over de beroepshouding. Het actieplan wordt vastgelegd in het personeelsdossier.
2. Als na de eerste stap de beroepshouding nog steeds als onvoldoende wordt beoordeeld volgt er een bestuurstraject. In dit traject wordt het werk van de leerkracht gedurende een jaar gemonitord en beoordeeld door een externe partij. Indien het oordeel van de externe partij ook als onvoldoende wordt beschouwd volgt er ontslag.

5.4 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen en middagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie en de IB'ers klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Tijdens een studiedag hebben we met elkaar de volgende kernwoorden met betrekking tot onze professionele cultuur geformuleerd: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect. Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament voor ons functioneren. Typerend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen.

5.5 Werkverdelingsplan

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

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is eenpitter binnen de Vereniging Evangelische Broedergemeente.

De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door de interne begeleider.

6.2 Schoolklimaat

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

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen tweewekelijks een nieuwsbrief en wekelijks een weekmail
5. De school organiseert jaarlijks een ouderavond en 6 koffieochtenden(middagen)

6.3 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

In het kader van veiligheid hanteert de school een calamiteitenprotocol, veiligheidsplan en gedragsprotocol. Voorop staat dat de school ongelukken en incidenten probeert te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem ParnasSys houden we de resultaten bij. De school bevrage de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden één keer per twee jaar bevrage op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids) en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over vijf BHV'ers.

Actiepunt
De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen
Het veiligheidsbeleid is gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten
De school voert het beschreven veiligheidsbeleid daadwerkelijk uit
De school heeft een persoon aangesteld die aanspreekpunt is voor ouders en leerlingen in geval van pesten
De school hanteert de meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling

6.4 Arbobeleid

Onze school heeft met het medisch bedrijf Perspectief een ARBO-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Tevens is op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

6.5 Overname PO-VO

6.5 Overgang

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

1. Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld
2. Wij overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3. Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
4. Wij beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
5. Wij controleren of onze adviezen effectief zijn
6. Informatieve bijeenkomsten met ouders i.v.m. adviezen en schooltypen

6.6 Privacybeleid

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

7 Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitszorg

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit.

Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

Onze ambities zijn:

1. Wij hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie
2. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
3. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
4. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, MR en ouders)
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

Actiepunt
De school beschikt over een gedragen visie op goed onderwijs
De school heeft ambities en doelen vastgesteld voor goed onderwijs
De schoolleiding heeft de visie, ambities en doelen vertaald in onderwijskundig beleid
De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze zorgt voor het realiseren, borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit
De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met (taal)achterstanden

7.2 Kwaliteitskaarten

Op onze school ontwikkelen we kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze kwaliteitskaarten worden één keer per vier jaar beoordeeld (zelfevaluatie) met behulp van een Quick Scan. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we actiepunten vast. Zie onze meerjarenplanning voor kwaliteitszorg.

De kwaliteitskaarten die samenhangen met het (les)gedrag van de leraren worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Leraren voeren zelfevaluaties uit, ontwerpen persoonlijke plannen en gaan daarover in gesprek met collega's en leidinggevenden (gesprekkencyclus). Op deze manier hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid. We borgen daardoor dat schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling parallel verloopt.

De kwaliteitskaarten die wij hebben ontwikkeld voor het lesgeven gebruiken we ook om de resultaten te verbeteren. Ze komen aan de orde bij de groepsbespreking. In een gesprek met de IB'er bepaalt de leraar actiepunten (lesgedrag en/of aanbod) om de resultaten van de groep te verbeteren.

Monitoren van de ontwikkeling van het kind

Zoals hierboven beschreven leggen we de nadruk op het geven van kwalitatief goede lessen. Om te kunnen toetsen of de leerlingen ook de gewenste leerdoelen behalen maken we gebruik van methoden gebonden toetsen en methoden onafhankelijke toetsen. Dit noemen we ook wel de 10, 20, 30 en 40 weken analyse.

In de week 10 en 20 analyse worden de methode gebonden toetsen afgenomen.

In week 30 en 40 worden de methoden onafhankelijke toetsen afgenomen.

Aan de hand van de resultaten wordt er gekeken welke ontwikkelingsbehoefte er is bij het kind. De analyse van de

resultaten biedt leerkrachten inzicht in hoe zij de les het best kunnen vormgeven.

7.3 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)
- We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren

Actiepunt
De school realiseert de doelen voor goed onderwijs die voortkomen uit haar visie en ambities
De schoolleiding beschikt voor elk personeelslid waarvoor bekwaamheidseisen gelden over geordende gegevens over de bekwaamheid en het onderhouden daarvan
De school geeft uitvoering aan de het schoolondersteuningsprofiel

7.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de basiskwaliteit op 12 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1x per jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen. Daarnaast streven we ernaar om 1x per jaar een externe audit te laten uitvoeren. Zo kunnen we onszelf voorzien van een onafhankelijk beeld van de school en op welke zaken we kunnen verbeteren.

8 Financieel beleid

8.1 Algemeen

Deze relatie tussen het beleid en de besteding van de middelen staat centraal in het financieel beleid: het vertaalt de beleidsdoelen uit het strategisch beleidsplan en schoolplan in een begroting. Geld volgt het beleid, op basis van visie. Hierbij gaat het om doelmatigheid en rechtmatigheid. Hoe worden de financiële middelen zo ingezet dat onder andere de onderwijskundige doelstellingen meetbaar worden gerealiseerd. In de kaderbrief, die door het toezichthouder en de MR worden goedgekeurd, staan de uitgangspunten voor de op te stellen begroting die uiterlijk in december wordt vastgesteld.

Uitgangspunt is een sluitende begroting. Het kan gewenst zijn een deel van de reserves, met inachtneming van het risicoprofiel aan te wenden. De begroting sluit dan bewust met een negatief resultaat. Deze keuze wordt onderbouwd in de toelichting op de begroting.

De intern toezichthouder ziet erop toe dat de organisatie de middelen doelmatig inzet. Management rapportages zijn daartoe het geëigende instrument. De toezichthouder legt jaarlijks publiekelijk verantwoording af in het bestuursverslag.

Het treasury beleid is vastgelegd in een treasury statuut. De doelstellingen van dit beleid zijn het realiseren van een zo hoog mogelijk rendement van de activiteiten die zich richten op beheer, bestuur en bewaken van financiële stromen binnen geformuleerde randvoorwaarden ter beperking van risico's alsmede op het waarborgen van de continuïteit (zowel financieel als beleidsmatig) van de organisatie.

Bij sponsoring geeft een sponsorgeld, goederen of diensten aan de school in ruil voor een tegenprestatie. Als tegenprestatie kan de school bijvoorbeeld de sponsor vermelden in de schoolkrant, op de website of schoolgids. Zonder tegenprestatie is er geen sprake van sponsoring, maar van een gift. Er zijn wettelijke voorwaarden voor sponsoring in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs. Ouders en docenten mogenvia de MR hun stem laten horen over een sponsorcontract. Verder zijn scholen verplicht om ouders in de schoolgids en het schoolplan te informeren over het sponsorbeleid van de school.

8.2 Financieel beheer

Het financieel beheer bewaakt de begroting en volgt de uitgaven door een goede registratie en tussentijdse rapportages. Voor het Uitvoerend bestuur en de directeur is de planning- en control cyclus het geëigende beheersinstrument. Adequaat risicobeheer voorkomt (onverwachte) financiële tegenvallers. Het professionele financiële- en personele beheer is bestuurlijk contractueel belegd bij het administratiekantoor Dyade en deels in samenwerking met de eigen administratie, aangestuurd door de directeur. De uitvoerend bestuurder ziet toe op de juiste uitoefening van het beheer.

Het bestuur ontvangt één budget van de Dienst Uitvoering Onderwijs voor het geven van goed onderwijs, de lumpsumbekostiging. En is bedoeld voor de financiering van personeel, huisvesting en materiële kosten voor het geven van onderwijs, zoals leermiddelen, ICT-voorzieningen en meubilair. Het bestuur is vrij om binnen de wettelijke kaders de beschikbare middelen naar eigen inzicht te besteden voor de realisatie van gestelde onderwijskundige doelen uit o.a. het strategisch beleidsplan.

Daarnaast heeft het bestuur en de directeur de mogelijkheid overige financiële middelen te genereren door het aanvragen van overige overheidssubsidies en projectgelden ten behoeve van het onderwijs in brede zin. Verantwoording overeenkomstig de voorwaarden.

Het inkoop- en aanbestedingsbeleid voor de EBG is separaat vastgelegd. Voor een nadere

uiteenzetting verwijzen wij naar dit document. Bij wijzigingen van de in het inkoop- en

aanbestedingsbeleid opgenomen bedragen zal het beleid binnen 3 maanden door de uitvoerend bestuurder opnieuw worden vastgesteld.

8.3 Inrichting van de financiële functie

Uitvoerend bestuur.

De uitvoerend bestuurder heeft de exclusieve bevoegdheid om, binnen de wettelijke kaders, die van het managementstatuut en van de begroting de lumpsumbekostiging middels budgetten toe te delen aan de directeur. De Uitvoerend bestuurder kan uitdien hoofde (financiële) tevens verplichtingen aangaan. In alle andere gevallen zal de

Uitvoerend bestuurder de instemming van het Toezichthoudend orgaan behoeven.

Toezichthoudend orgaan.

Het Toezichthoudend orgaan houdt toezicht op de werkzaamheden van de uitvoerend bestuurder en geeft al dan niet haar goedkeuring, gehoord de MR aan de door de Uitvoerend bestuurder te nemen besluiten met betrekking tot het vaststellen van de (meerjaren)begroting met toelichting en het financieel jaarverslag.

Directeur

Met budgettering beoogt de Vereniging Scholen der Evangelische Broedergemeente in Amsterdam de doelmatigheid en effectiviteit te verhogen. Het is een middel tot delegatie en zelfcontrole met duidelijk afgebakende verantwoordingscycli (kwartaalrapportages).

De directeur heeft het recht om de uitgaven, zoals deze in de begroting zijn opgenomen, te doen plaatsvinden en verplicht zich daarover te verantwoorden. Een mandaatregeling kan van toepassing zijn.

Daarnaast heeft de directeur de mogelijkheid om tussen grootboekrekeningen van de exploitatie te kunnen schuiven. Bij het opstellen van de (meerjaren)begroting heeft de directeur inspraak over de budgetten, geeft hij duidelijkheid over de te bekostigen taken en verantwoordelijkheden en adequate informatievoorziening dienaangaande.

9 Prestatie-indicatoren

9.1 Onze prestatie-indicatoren

Het onderzoekskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs) bevat o.a. de standaard SKA1: Visie, ambities en doelen. In deze standaard wordt aangegeven dat scholen moeten beschikken over een (gedragen) visie, (gedragen) ambities en (gedragen) doelen voor goed onderwijs. En ook: de schoolleiding zou moeten sturen op de realisatie van de visie, de ambities en de doelen. Sturen op kwaliteit begint inderdaad met het vaststellen van (kwaliteits)doelen: wat willen we, waar willen we naartoe? Naast de specifieke doelen die zijn opgenomen in de PCA-paragrafen (onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatie- beleid en kwaliteitsbeleid) hebben we op onze school dertig meer prestatie-indicatoren -verdeeld over vijf domeinen- vastgesteld voor ons onderwijs. Aan de hand van deze prestatie-indicatoren kunnen en willen we monitoren of ons onze school voldoende kwaliteit levert.

Onderwijs

Prestatie-indicator
O1. Onze school biedt een breed, kerndoelen-dekkend en op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen afgestemd onderwijsaanbod aan.
O2. De leraren hebben zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en bieden passende begeleiding aan.
O3. De leraren geven effectief les, passend bij de missie, de visie en de pedagogisch-didactische doelen van de school.
O4. De leraren zorgen voor een goede afsluiting van een lesblok, een periode en/of een schooljaar.
O5. De school zorgt voor een goede afsluiting van de periode op de basisschool.

Leerlingen

Prestatie-indicator
L1. De leerlingen voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
L2. De resultaten van de leerlingen (cognitief) zijn voldoende.
L3. De resultaten van de leerlingen (sociaal-emotioneel) zijn voldoende.
L4. De resultaten van de leerlingen (maatschappelijke competenties) zijn voldoende.

Medewerkers

Prestatie-indicator
M1. De medewerkers voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
M2. De medewerkers zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over de leiding, de werkplek, de arbeidsomstandigheden, de ontwikkelmogelijkheden en de begeleiding.
M3. De medewerkers zijn bekwaam.
M4. De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak.
M5. De medewerkers werken en leren met elkaar samen.
M6. De medewerkers zijn ambassadeurs van de school.

Leiding

Prestatie-indicator
D1. De leiding van de school zorgt voor een stimulerend schoolklimaat en een professionele kwaliteitscultuur.
D2. De leiding van de school zorgt voor effectief kwaliteits- en personeelsbeleid.
D3. De leiding van de school zorgt voor voldoende materialen, middelen en faciliteiten, en voor een aantrekkelijk en functioneel gebouw.
D4. De leiding van de school zorgt voor onderwijskundig leiderschap.
D5. De leiding van de school zorgt voor een goede communicatie en opereert transparant en integer.
D6. De leiding van de school zorgt ervoor dat de financiën volledig, doelmatig en rechtmatig worden besteed.

10 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt
Speerpunt	Heerst er een veilig pedagogisch klimaat.
	Worden ICT middelen adequaat ingezet, passend op onze visie.
	Geven wij onderwijs dat is aangepast op de onderwijsbehoefte van het kind.
	Heerst er een professionele cultuur waarbij alle medewerkers continu reflecteren op het eigen handelen.
	Komt onze kwaliteitszorg tot uiting door onze doelgerichte aanpak en periodieke evaluatiemomenten.

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

Strategisch Beleidsplan (SBP) 2021-2025 'Volop Kansen voor onze kinderen'

datum	geleding	Opmerking(en)
	Voorgenomen besluit door het Uitvoerend bestuur	
	Goedkeurend besluit toezichhoudend bestuur	
	MR	Instemming met basisdocument mei 2021
	Besluit uitvoerend bestuur	Opname in het besluitregister
	Team	
	Ouders geïnformeerd	via de nieuwsbrief en de website

De bouwstenen voor het SBP 2021-2025 *Volop Kansen* vormen allereerst de ontwikkelde visie en missie en daarnaast de noodzakelijke verbeterplannen als antwoorden op de Inspectieoordelen 2020 en 2021 op de kwaliteit van het onderwijs en de governance.

Het SBP heeft de titel *Volop Kansen* gekregen om alle geledingen in de school volop kansen te bieden, maar de voornaamste geleding is de **leerling**, die onderwijs ontvangt. De leerling is aan de school toevertrouwd door de ouders en wordt door de landelijk overheid gesubsidieerd. En soms door de gemeentelijke overheid extra gesubsidieerd.

Alle geledingen staan ten dienste van het onderwijs om dit mogelijk te maken: het team, de directie, de medezeggenschapsraad en het collectief bestuur.

Ze zijn in gezamenlijkheid faciliterend om het onderwijs mogelijk te maken, maar zijn verschillend in verantwoordelijkheden. Het gaat dan niet om het onderwijs sec, maar om kwaliteitsonderwijs te bieden voor alle kinderen die de school bezoeken.

Alle kinderen zijn gelijk, maar ze verschillen in aanleg en tempo. Dit vereist adaptief onderwijs en stelt hoge eisen aan de kinderen en aan het team van medewerkers. Samen werken en 'woekeren' met je talenten die je gegeven zijn: kansen bieden, maar ook de kansen grijpen die je als leerling worden aangereikt.

Het SBP mei 2021 – augustus 2025 geeft een aantal ontwikkelingsrichtingen aan voor de school, die de school verder beschrijft in het Schoolplan augustus 2021- augustus 2025 en

STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2021-2025 EBG CRESCENDOSCHOOL

Versie definitief 12 nov. 2021

geconcretiseerd in het Jaarplan 21/22. Vanuit het schoolplan21-25 zal Jaarplan 2021-2022 worden geschreven met als exacte/concrete uitwerking in de Schoolgids 2021-2022.

Vanuit het SBP vindt er een steeds nadere concretisering plaats naar uiteindelijk de Jaarplan/schoolgids.

In het voorjaar van 2025 zal het 'nieuwe' SBP 2025 – 2029 beschreven worden vanuit de visie/missie en de uitdagingen waarvoor de school gesteld wordt.

Jaarlijks wordt het SBP geëvalueerd en geactualiseerd waardoor het de kenmerken heeft van een groeidocument. De evaluatie en actualisatie vindt in overleg plaats met team/directie en MR, waardoor de schoolgemeenschap kan groeien in kwaliteit.

1. Missie & visie

Het bestuur van de EBG-Crescendoschool wil het volgende bereiken met het onderwijs aan de kinderen, vanuit de gezamenlijke visie:

- Kwalitatief gezien uitstekend onderwijs
- Christelijke waarden leven en voorleven:
 - oriëntatie van het eigen leven en de samenleving naar Jezus Christus
 - respect voor de schepping, voor de andere mens en de aanneming van de eigen persoon uit Gods hand
 - verantwoordelijke deelname aan de vormgeving van de samenleving

Deze bestuurlijke uitgangspunten, de visie op het schoolonderwijs, zoals vastgesteld in het schoolplan 2021-2025, zijn:

- Christelijk geïnspireerd en inspirerend zijn vanuit een open, oecumenisch karakter;
- Streven naar en bieden van kwalitatief goed onderwijs;
- Werken vanuit de verbinding met de Broedergemeente en de maatschappelijke omgeving;
- Kinderen voorbereiden op een toekomst in de 21ste eeuw, lettend op ieders talenten;
- Blijvend werken aan ontwikkeling van de organisatie en de mens in de organisatie;
- Goed rentmeesterschap.

Vanuit de visie komt de schoolgemeenschap tot richtinggevende uitspraken, waarin de kinderen volop kansen worden geboden en gestimuleerd om deze ook op te pakken. Vanuit de uitspraken worden de concretisering uitgewerkt in schoolplan en betreffend jaarplan. De schoolontwikkelingen, ontleend aan de uitspraken, worden voortdurend daaraan getoetst.

2. Richtinggevende strategie-uitspraken

Om deze uitgangspunten vorm en inhoud te geven, komt het collectief bestuur, in samenwerking met school en MR, tot de volgende richtinggevende strategie-uitspraken, we:

- volgen de algemeen maatschappelijke ontwikkelingen, die het primair onderwijs raken, nauwlettend en acteren daarop waar nodig;
- onderhouden een goede relatie en goede communicatie met onze stakeholders;
 - binnencirkel stakeholders:

STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2021-2025 EBG CRESCENDOSCHOOL

Versie definitief 12 nov. 2021

- ouders/verzorgers
- EBG-gemeente
- medewerkers
- buitencirkel stakeholders:
 - collega-scholen
 - Overheid: gemeente(n) – provinciaal - landelijk
 - jeugdzorg
 - sociaal-maatschappelijk zorg
 - politiek
- scheppen de voorwaarden om kwalitatief goed onderwijs te verzorgen binnen een veilig pedagogisch klimaat;
 - Binnen een veilig pedagogisch kunnen de kinderen groeien (en bloeien). Vanzelfsprekend is deze situatie van invloed op school, en om deze reden de leerkracht dient op de hoogte te zijn van de thuissituatie.
 - kennis hebben van de thuissituatie is van groot belang om het kind te begrijpen m.b.t. het functioneren op school.
- zorgen dat leerlingen zo begeleid worden dat hun individuele behoeften onderkend worden en ieders talenten in hun diversiteit tot ontwikkeling komen, in nauwe samenwerking met elkaar;
- bevorderen de professionaliteit binnen de organisatie;
- borgen de kwaliteit van de gehele organisatie in een kwaliteitssysteem dat cyclisch wordt geëvalueerd;
 - Meten is weten: dit houdt in dat de organisatie op initiatief van bestuur werkt met een kwaliteitssysteem om deze cyclisch te kunnen verbeteren, te onderhouden en te monitoren.
 - De PDCA-cyclus is (bijna) vanzelfsprekend om het cyclisch te kunnen waarborgen: Plan → Do → Check → Act → (... Plan - ..) Het gaat om het systeem/methodiek, dat alle geledingen evalueert. Het blijft natuurlijk dat het onderwijs centraal blijft staan.
- zorgen dat de schoolorganisatie volledig in control is ten aanzien van het financiële beheer;
- bieden ruimte aan teamontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling van alle medewerkers;
- leggen de verantwoordelijkheid bij de medewerkers (professionele organisatie);
 - Als school de 'professionele' cultuur ontwikkelen, waarin afspraak=afpraak centraal staat. Daarmee leg je de verantwoordelijkheid bij de professional, de leerkracht. Daar hoort ook verantwoord worden bij en op tijd aanklaarten (=voorkoppelen) als het niet gaat zoals afgesproken.
 - Bovenstaande houdt ook in dat men kan worden aangesproken als de afspraak niet wordt nagekomen: MR spreekt bestuur aan op gemaakte afspraken, directeur – medewerker, uitvoerend bestuur- toezichhoudend bestuur et cetera en natuurlijk ook visa versa. En dat is het mooiste, dat dit ook geldt voor de leerlingen: elkaar aanspreken (geldt ook voor de leerkracht.

STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2021-2025 EBG CRESCENDOSCHOOL

Versie definitief 12 nov. 2021

Uiteraard alles met respect voor elkaar. Niet om 'af te rekenen' maar om te verbeteren'.

- zorgen voor goede faciliteiten en huisvesting. De gebouwen, terreinen en de inventaris waarvoor de Vereniging verantwoordelijk is, worden (tegen aanvaardbare kosten) kwalitatief en kwantitatief op hoogwaardig niveau gehouden;
- bevorderen dat de school herkenbaar is in levensovertuiging en houding;
- maken een open oecumenisch, christelijk geïnspireerd onderwijs zichtbaar, waarbij recht wordt gedaan aan de verbinding met de Evangelische Broedergemeente;
- dragen bij aan het bewustzijn van wereldburgerschap en rechtvaardige verhoudingen;
- hebben oog voor de omgeving, bevordert duurzaam gedrag op het niveau van de organisatie en in het onderwijsaanbod.

3. Concretisering voor de SBP-periode 21-25

De richtinggevende uitspraken zijn niet vrijblijvend en worden geconcretiseerd op school- en organisatieniveau. Op organisatieniveau houdt in dat de organisatie faciliterend is om de richtinggevende uitspraken mogelijk te maken, waardoor het onderwijs volop in ontwikkeling blijft. Deze ontwikkeling is blijvend gericht op kwaliteit:

het gaat dan niet om het onderwijs sec, maar om kwaliteitsonderwijs te bieden voor alle kinderen die de school bezoeken. Alle kinderen zijn gelijk maar ze verschillen in aanleg en tempo. Dat vereist adaptief onderwijs en stelt hoge eisen aan de kinderen en aan het team van medewerkers.

De focus van bestuur, directie, team en medezeggenschap (= wij, partners van de schoolgemeenschap) zijn blijvend gericht op deze ontwikkeling.

De visie en uitgangspunten zijn te vertalen naar vier ambities:

- 1) Kwalitatief uitstekend onderwijs
- 2) Werken vanuit de christelijke identiteit en in verbinding
- 3) Blijvend ontwikkelen van mens en organisatie
- 4) Goed rentmeesterschap

STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2021-2025 EBG CRESCENDOSCHOOL

Versie definitief 12 nov. 2021

De richting gevende uitspraken zijn per ambitie vertaald naar doelen en acties.

Ambitie	Richtinggevende uitspraak	Onze doelen	Hoe komen we daar?
<ul style="list-style-type: none"> Kwalitatief uitstekend onderwijs 	<ul style="list-style-type: none"> We scheppen de voorwaarden om kwalitatief goed onderwijs te verzorgen binnen een veilig pedagogisch klimaat. 	<ul style="list-style-type: none"> Ieder kind voelt zich veilig op school Leerkrachten zijn op de hoogte van de thuissituatie Er wordt adequaat gereageerd op ongewenst gedrag Meldcode is operationeel 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijkse afname van leerlingtevredenheidsonderzoeken Individuele gesprekken met kinderen Structurele afspraken over het verkrijgen van informatie over de thuissituatie Iedere leerkracht kent de procedure meldcode
	<ul style="list-style-type: none"> We zorgen dat leerlingen zo begeleid worden dat hun individuele behoeften onderkend worden en ieders talenten in hun diversiteit tot ontwikkeling komen, in nauwe samenwerking met elkaar. 	<ul style="list-style-type: none"> We werken met adequate lesmethoden Leerkrachten zijn didactisch vaardig op minimaal het basisniveau We werken met plezier samen 	<ul style="list-style-type: none"> Een analyse of de lesmethoden aansluiten bij de populatie en leerbehoefte van de leerlingen Team- en individuele scholing om leerkrachtvaardigheden te versterken Onderlinge samenwerking op team- en leerling niveau wordt gestimuleerd en gefaciliteerd We organiseren schoolbrede vieringen
	<ul style="list-style-type: none"> We onderhouden een goede relatie en goede 		<ul style="list-style-type: none"> Het communicatieplan is onze kompas; hierin staat beschreven welke wijze we de relatie en

STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2021-2025 EBG CRESCENDOSCHOOL

Versie definitief 12 nov. 2021

<ul style="list-style-type: none"> Werken vanuit de christelijke identiteit en in verbinding 	<p>communicatie met de stakeholders.</p>		<p>communicatie onderhouden met de stakeholders.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> We bevorderen dat de school herkenbaar is in levensovertuiging en houding. 	<ul style="list-style-type: none"> De christelijke levensovertuiging is zichtbaar in gedrag en houding Crescendo is herkenbaar onderscheidend binnen de Amsterdamse Zuidoost-samenleving 	<ul style="list-style-type: none"> Leerkrachten dragen de levensovertuiging uit, zij leven de christelijke waarden en leven deze voor Identiteit is een onderdeel van het kwaliteitssysteem me een eigen kwaliteitskaart die periodiek geëvalueerd wordt binnen de geledingen Beleid ontwikkelen op herkenbaar onderscheidend vermogen binnen de Amsterdamse Zuidoost-samenleving
	<ul style="list-style-type: none"> We maken een open oecumenisch, christelijk geïnspireerd onderwijs zichtbaar, waarbij recht wordt gedaan aan de verbinding met de Evangelische Broedergemeente. 	<ul style="list-style-type: none"> De school heeft een open toelatingsbeleid waarbij ervan wordt uitgegaan dat ouders zich kunnen vinden in de christelijke uitgangspunten. 	<ul style="list-style-type: none"> De identiteit van de school is onderdeel van het toelatingsbeleid De identiteit wordt expliciet besproken binnen de inschrijvingsprocedure Waar mogelijk wordt aansluiting gezocht bij de activiteiten van de EBG. Hiertoe worden de contacten geïntensiveerd en mogelijkheden verkend.
<ul style="list-style-type: none"> We dragen bij aan het bewustzijn van 	<ul style="list-style-type: none"> Het curriculum op burgerschapsvorming 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijkse evaluatie op het aanbod burgerschapsvorming 	

STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2021-2025 EBG CRESCENDOSCHOOL

Versie definitief 12 nov. 2021

	wereldburgerschap en rechtvaardige verhoudingen.	voldoet aan de wettelijke en maatschappelijke eisen en wensen	
<ul style="list-style-type: none"> • Blijvend ontwikkelen van mens en organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> - We volgen de algemeen maatschappelijke ontwikkelingen, die het primair onderwijs raken, nauwlettend en acteren daarop waar nodig. 	<ul style="list-style-type: none"> - Het onderwijs en de inrichting van de organisatie sluit aan op de eisen vanuit de maatschappij. - We werken met professionals die een leven lang leren. 	<ul style="list-style-type: none"> - We volgen de ontwikkelingen in de maatschappij actief. - Maatschappelijke ontwikkeling is een vast agendapunt op de agenda van de verschillende geledingen
	<ul style="list-style-type: none"> - We bevorderen de professionaliteit binnen de organisatie. - We bieden ruimte aan teamontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling van alle medewerkers - We leggen de verantwoordelijkheid bij de medewerkers (professionele organisatie). 	<ul style="list-style-type: none"> - Er is een goede rolinvulling en samenwerking tussen het toezichthoudend bestuur, uitvoerend bestuur en de directeur. - Er wordt gewerkt volgens de uitgangspunten van een professionele cultuur en lerende organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> - We brengen structuurverbeteringen aan die ondersteunend zijn voor verbeteringen t.a.v. de cultuur - Het bestuur wordt lid van de PO-Raad en de VTOI - Bestuurlijke ondersteuning bij de inrichting en uitvoering van goed bestuur volgens de Code Goed Bestuur Goed Toezicht - Jaarlijks wordt er een professionaliseringsplan opgesteld voor het bestuur, directie, MR en het team.

STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2021-2025 EBG CRESCENDOSCHOOL

Versie definitief 12 nov. 2021

	<ul style="list-style-type: none"> - We borgen de kwaliteit van de gehele organisatie in een kwaliteitssysteem dat cyclisch wordt geëvalueerd. 	<ul style="list-style-type: none"> - We hebben zicht op onze kwaliteit en werken voortdurend aan verbetering 	<ul style="list-style-type: none"> - Wij meten en onderzoeken onze kwaliteit a.d.h.v. de kwaliteitskaarten van Cees Bos (WMK). - Verbeter- ontwikkelprocessen worden ingericht en uitgevoerd met behulp van de PDCA cyclus
<ul style="list-style-type: none"> • Goed rentmeesterschap 	<ul style="list-style-type: none"> - We zorgen dat de schoolorganisatie volledig in control is ten aanzien van het financiële beheer. 	<ul style="list-style-type: none"> - We zijn een financieel gezonde organisatie - We werken met sluitende begrotingen 	<ul style="list-style-type: none"> - We werken met actuele leerling prognoses - We stellen jaarlijks op schoolniveau een realistische begroting op - We stellen op bestuursniveau een meerjarenbegroting op - We laten ons ondersteunen door een (onderwijs) administratiekantoor - De financiën worden gemonitord in de kwartaalrapportages.
	<ul style="list-style-type: none"> - We zorgen voor goede faciliteiten en huisvesting. Het gebouw, terrein en de inventaris waarvoor de Vereniging EBG verantwoordelijk is, worden (tegen aanvaardbare kosten) 	<ul style="list-style-type: none"> - Het schoolgebouw en de materialen zijn eigentijds en ondersteunend aan het primaire proces 	<ul style="list-style-type: none"> - De EBG is partner in de VvE Kortvoort. Het Meerjaren- onderhoudsplan (MJOP) van de VvE is leidend. - Het MJOP wordt jaarlijks door de VvE geactualiseerd.

STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2021-2025 EBG CRESCENDOSCHOOL

Versie definitief 12 nov. 2021

	<p>kwalitatief en kwantitatief op hoogwaardig niveau gehouden.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Het meerjareninvesteringsplan m.b.t. inventaris en leermiddelen wordt jaarlijks geactualiseerd
	<ul style="list-style-type: none"> - We hebben oog voor de omgeving, bevorderen duurzaam gedrag op het niveau van de organisatie en in het onderwijsaanbod. 	<ul style="list-style-type: none"> - Medewerkers en leerlingen vertonen duurzaam gedrag 	<ul style="list-style-type: none"> - Er wordt bewust omgegaan met verbruiksmaterialen zoals papier etc. - Bij uitjes wordt rekening gehouden met milieubelastend vervoer - Iedereen draagt bij aan het netjes houden van de school en zijn omgeving.

4. Vervolg

De concretisering opnemen in de besprekingen en daar waar aan de orde in planning opnemen.

Voor een gedeelte is het SBP van toepassing op het bestuur en MR, maar het is vooral van toepassing op nadere uitwerking op school (niveau).

Jaarlijks het SBP-21-25 evalueren en actualiseren.

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 24ZK
Naam: Basisschool Crescendo
Adres: Kortvoort 61 C
Postcode: 1104 NA
Plaats: Amsterdam

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam R. Williams

functie Vz

plaats Amsterdam 3/0

datum 11 okt 2023

handtekening 

naam _____

functie _____

plaats _____

datum _____

handtekening _____