

# Schoolplan 2024-2028

**IBS de Roos**  
Apeldoorn



Basisschool

# De Roos

Stichting voor onderwijs op Islamitische  
grondslag in Midden- en Oost-Nederland

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
<b>2 Strategisch beleid</b>	<b>5</b>
2.1 Strategische SIMON-doelen voor 2024-2028	5
2.2 Samen SIMON sterk!	7
2.3 Onderwijs en Kwaliteit	8
2.4 Voldoende bekwaam personeel	9
2.5 Wereldburgerschap	11
2.6 Kwalitatief onderwijs	11
2.7 Passend onderwijs	12
2.8 Eigentijds onderwijs	12
<b>3 Schoolbeschrijving</b>	<b>13</b>
3.1 Schoolgegevens	13
3.2 Kenmerken van het personeel	13
3.3 Kenmerken van de leerlingen	14
3.4 Kenmerken van de ouders	14
3.5 Sterkte-zwakteanalyse	14
3.6 Landelijke ontwikkelingen	15
<b>4 Onze school, een IKC</b>	<b>16</b>
4.1 Een Kindcentrum (IKC)	16
4.2 De aansturing van het IKC	16
<b>5 Onderwijskundig beleid</b>	<b>17</b>
5.1 De missie van de school	17
5.2 De Parels van uitmuntendheid	18
5.3 Onze grote verbeterdoelen	19
5.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	19
5.5 Visie op leren, identiteit, professionaliteit en veranderen	20
5.6 Onze visie op identiteit	21
5.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	21
5.8 Burgerschap	21
5.9 Leerstofaanbod	21
5.10 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	22
5.11 Taalleesonderwijs	23
5.12 Rekenen en wiskunde	24
5.13 Les- en leertijd	24
5.14 Pedagogisch handelen	24
5.15 Didactisch handelen	25
5.16 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	25
5.17 Klassenmanagement	25
5.18 Passend onderwijs	26
<b>6 Personeelsbeleid</b>	<b>27</b>
6.1 Personeelsbeleid basisschool de Roos	27
6.2 Bevoegde en bekwame leraren	27

6.3 Taakbeleid	27
<b>7 Organisatiebeleid</b>	<b>28</b>
7.1 Organisatiestructuur	28
7.2 Groeperingsvormen	28
7.3 Schoolklimaat	28
7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	28
7.5 Samenwerking	29
7.6 Contacten met ouders	29
7.7 Privacybeleid	29
<b>8 Kwaliteitsbeleid</b>	<b>31</b>
8.1 Kwaliteitszorg	31
8.2 Kwaliteitscultuur	31
8.3 Professioneel statuut	31
8.4 Verantwoording en dialoog	31
8.5 Inspectiebezoeken	32
8.6 De Quick Scan [zelfevaluatie] en de Schooldiagnose(s)	32
<b>9 Financieel beleid</b>	<b>33</b>
9.1 Uitgangspunten	33
9.2 Algemeen	33
9.3 Rapportages	33
9.4 Begroting(en)	33
<b>10 Prestatie-indicatoren</b>	<b>35</b>
10.1 Onze prestatie-indicatoren	35
<b>11 Actiepunten 2024-2028</b>	<b>36</b>
<b>12 Meerjarenplanning 2024-2025</b>	<b>38</b>
<b>13 Meerjarenplanning 2025-2026</b>	<b>39</b>
<b>14 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>40</b>
<b>15 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>41</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Voorwoord

Beste belangstellenden,

Voor u ligt het schoolplan van onze nieuwe school De Roos in Apeldoorn. Dit schoolplan is een waardevolle informatiebron en hopen dat u dit plan met belangstelling zult lezen.

De indeling van het schoolplan 2024-2028 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Simonsholen en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

De thema's in dit schoolplan komen overeen met de kwaliteitsaspecten die de inspectie onderscheidt in haar toezichtkader.

Naast schoolontwikkeling focussen we op de professionalisering van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).

Gencay Alici

Directeur

## 1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting Simonscholen in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities. Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze verbeterdoelen voor de komende jaren.

Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de hele planperiode. Op basis van ons Plan van Aanpak (zie hoofdstuk jaarplannen) stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In februari en juni evalueren we ons jaarplan, waarin we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

## 1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het miniteam van De Roos dat was opgesteld bij de opbouw van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan bestuur. In de planperiode 2024-2028 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

## 2 Strategisch beleid

### 2.1 Strategische SIMON-doelen voor 2024-2028

In de voorgaande beleidsperiode hebben we als organisatie stappen gezet door focus aan te brengen op acht speerpunten: identiteit, professionele cultuur, onderwijsaanbod, leerlingen, personeel, profilering, en ouderbetrokkenheid. Dit heeft ertoe geleid dat we een solide basis hebben, waarop wij kunnen voortbouwen. De komende beleidsperiode hebben we vier strategische lijnen, waarlangs we onze strategische doelen willen realiseren:

#### 1. Samen SIMON Sterk!

Doel: Het versterken van de gedachte bij elk personeelslid dat we samen een stichting vormen waarbij we met elkaar verantwoordelijk zijn voor kwalitatief hoogstaand onderwijs vanuit islamitisch perspectief aan alle kinderen op elke SIMON-school.

#### 2. Onderwijs en Kwaliteit!

Doel: Iedere professional binnen SIMON is actief en gezamenlijk bezig met kennisdeling en de ontwikkeling van hun (persoonlijk) vakmanschap. Dit met als doel om ieder kind blijvend passend onderwijs te kunnen bieden en het onderwijzen continu te verbeteren en te innoveren op basis van de veranderingen in de samenleving.

#### 3. Voldoende vakbekwaam personeel

Doel: We zorgen in de komende jaren voor voldoende en goed gekwalificeerd personeel voor stichting SIMON. SIMON staat om zojuist genoemde reden binnen de regio bekend als een professionele en ambitieuze organisatie, een aantrekkelijke werkgever en een betrouwbare, betekenisvolle en zichtbare samenwerkingspartner.

#### 4. Wereldburgerschap

Doel: De leerlingen beheersen sociale doelen van burgerschap betreffende kennis, gedrag, taaluitingen en vaardigheden, die zij nodig hebben om zich als wereldburger stevig te kunnen ontwikkelen en staande te kunnen houden. Volgens SIMON is de mens geschapen met de verantwoordelijkheid om op aarde voor vrede en veiligheid te zorgen. Dit wordt Galifa genoemd (wereldburger). SIMON ziet het als haar taak om leerlingen, vanuit haar islamitische levensbeschouwelijke identiteit, mede op te voeden en te begeleiden tot democratische, participerende, coöperatieve en breed ontwikkelde burgers van de Nederlandse samenleving.

Wij beschrijven deze strategische doelen om onze ambitie in de komende jaren te realiseren. Deze doelen worden de komende vier jaar vertaald en geconcretiseerd in de jaarplannen van iedere school en in de jaarplannen van onze stichting.

*'Elk ander is tenslotte ook een ik, die verbonden is met zijn omgeving.'*

Domein	Actiepunten beleidsplan 2024-2028	Prioriteit
Wereldburgerschap	Alle leerlingen van SIMON beheersen de sociale doelen van burgerschap die gemonitord wordt met een erkende burgerschapsmeting.	hoog
Onderwijs en Kwaliteit	Alle scholen van SIMON hebben een geactualiseerd ICT-aanbod en een schooleigen visie op de ontwikkeling van 'mediawijsheid' bij de kinderen.	gemiddeld
Onderwijs en Kwaliteit	SIMON verbetert de kennisdeling en persoonlijke ontwikkeling van alle onderwijsprofessionals binnen SIMON. Elke school heeft minimaal 2 PLG's.	hoog

Onderwijs en Kwaliteit	Directeuren en staf werken in kwaliteitsteam volgens een cyclus.	gemiddeld
Onderwijs en Kwaliteit	Er wordt vanaf 2024 gewerkt aan een eenduidig, doorgaande pedagogische en educatieve lijn.	hoog
Onderwijs en Kwaliteit	SIMON evalueert en geeft opnieuw vorm aan de sociale doelen van burgerschap betreffen kennis, vaardigheden en houdingen die leerlingen nodig hebben om zich in sociale situaties te bewegen..	hoog
Onderwijs en Kwaliteit	SIMON streeft ernaar dat aan het eind van deze beleidsperiode 100% van alle leerlingen de basisschool verlaat met een taal- en rekenniveau van 1F.	hoog
Onderwijs en Kwaliteit	Scholen stellen concrete doelen op voor hun aanbod, naast taal en rekenen, passend bij de populatie binnen de school.	hoog
Onderwijs en Kwaliteit	SIMON ontwikkelt op schoolniveau een visie op inclusiviteit in het schoolondersteuningsprofiel.	gemiddeld
Onderwijs en Kwaliteit	SIMON hanteert een aanpak om de intrinsieke motivatie van leerlingen te bevorderen.	gemiddeld
Onderwijs en Kwaliteit	Alle scholen van SIMON hebben een geactualiseerd ICT-aanbod en een schooleigen visie op de ontwikkeling van 'mediawijsheid' bij de kinderen.	gemiddeld
Samen SIMON sterk!	Alle geledingen binnen SIMON zijn aan het einde van deze beleidsperiode professionele leergemeenschappen en werken met verschillende (werk)structuren.	gemiddeld
Samen SIMON sterk!	SIMON ontwikkelt en implementeert een communicatiebeleid voor effectieve en efficiënte communicatie.	gemiddeld
Samen SIMON sterk!	SIMON heeft een beleid en een aanpak ontwikkeld voor de gezondheid en welzijn van medewerkers.	gemiddeld
Samen SIMON sterk!	Er wordt beleid ontwikkeld om SIMON in staat te stellen te anticiperen op de sterke groei van leerlingen.	hoog
Samen SIMON sterk!	Alle scholen zijn in staat om beleidsrijk te begroten met een uniforme aanpak en ondersteuning vanuit het stafbureau.	hoog
Voldoende bekwaam personeel	SIMON leidt personeel op via de SIMON Academie voor relevante functies, specialisaties en op basis van professionaliseringsbehoefte.	gemiddeld
Voldoende bekwaam personeel	SIMON heeft strategisch HRM beleid, houdt deze actueel en borgt alle kwaliteitsaspecten.	hoog
Voldoende bekwaam personeel	SIMON heeft een actueel functiehuis dat voorziet in relevante functies.	gemiddeld
Voldoende bekwaam personeel	SIMON is een goede werkgever en heeft waardering voor haar personeel, met een ruimvoldoende tevredenheidspercentage van medewerkers.	gemiddeld
Voldoende bekwaam personeel	SIMON zorgt voor goede voorzieningen en arbeidsvoorwaarden.	gemiddeld

Voldoende bekwaam personeel	SIMON professionaliseert haar interne en externe wervingsproces, waarmee onze vacatures voor personeel binnen de gestelde termijn worden ingevuld.	hoog
Voldoende bekwaam personeel	SIMON faciliteert interne deskundigheidsbevorderingen en kennisdeling voor alle medewerkers. De waarde van de SIMON Academie is het boeien en binden en het tonen van goed werkgeverschap.	gemiddeld
Voldoende bekwaam personeel	SIMON hanteert een aanpak om startende leerkrachten en leerkrachten i.o. op te leiden in diverse leerroutes.	hoog
Voldoende bekwaam personeel	Het 'Samen opleiden' is binnen SIMON stevig verankerd met alle scholen als Opleidingsschool.	hoog

## 2.2 Samen SIMON sterk!

Kerngedachte: Hoe versterken we de gedachte bij elk personeelslid dat we samen 1 stichting vormen waarbij we met elkaar verantwoordelijk zijn voor kwalitatief hoogstaand Islamitisch onderwijs aan alle kinderen op elke school.

### Strategisch doel:

Samenwerking in en op de school heeft ertoe geleid dat de kwaliteit van het leren van kinderen, de sociale veiligheid en het welbevinden meetbare positieve ontwikkelingen laten zien.

### Basisvoorwaarde:

Iedere professional binnen SIMON is actief en gezamenlijk bezig met kennisdeling en de ontwikkeling van hun (persoonlijk) vakmanschap. Dit met als doel om ieder kind blijvend goed, passend, eigentijds onderwijs te kunnen bieden en het onderwijzen continu te verbeteren en te innoveren op basis van de veranderingen in de samenleving.

### Voorwaarden:

- Er is een heldere transparante communicatie.
- Afspraken zijn helder geformuleerd en duidelijk gecommuniceerd.
- Er komen duidelijke afspraken wie waarvoor verantwoordelijk is op stichtingsniveau, schoolniveau en binnen de werkgroepenstructuur.
- Er is duidelijkheid in de kaders en de spelregels vanuit het bestuurskantoor. De opdrachten zijn voor iedere school helder.
- Elke professional is zich bewust van de bestuursaanstelling op SIMON-niveau in plaats van de aanstelling op schoolniveau.

Onderliggende doelen die wij in de komende beleidsperiode willen realiseren:

- De bekostiging wordt op basis van T=0 gefinancierd.
  - Het stafbureau ondersteunt bij beleidsrijk begroten zowel op financieel als personeel gebied. Vanaf 2024 worden de begrotingsgesprekken met zowel HRM als financiën gevoerd.
  - Vanaf 2024 wordt het communicatiebeleid herschreven met als doel elkaar beter te informeren, zodat we weten waar iedere school mee bezig is.
  - Er wordt in 2024 beleid opgesteld om SIMON in staat te stellen te anticiperen op de sterke groei van leerlingen.
  - Er wordt een strategisch huisvestingsplan ontwikkeld hoe om te gaan met de nieuwbouw en de groei van de huidige scholen en het stichten van nieuwe scholen.
  - SIMON is in staat om binnen alle lagen van en met elkaar te leren t.b.v. onderwijskwaliteit. Er komen intervisiemomenten tussen ervaren directeuren en startende directeuren. In 2024 volgt een voorstel hoe dit het beste ingevoerd en uitgevoerd kan worden.
  - Er vindt collegiale consultatie plaats tussen collega-scholen. In 2025 volgt een voorstel hoe dit het beste ingevoerd en uitgevoerd kan worden. Hierbij wordt er rekening gehouden met het positioneren en faciliteren van de interne specialisten t.b.v. SIMON brede inzet (SIMON teacher developers).
  - De competitie van de Talentenwedstrijd van SIMON wordt afgehaald en wordt een 'Talentendag', van en voor de leerlingen van Simon. Begin 2024 wordt een ander voorstel ontwikkeld dat eventueel in 2024 in zal gaan.
  - Er komen educatieve trips om met en van elkaar te leren. Zowel op stichtings- als op schoolniveau worden deze trips tussen 2025 en 2027 gepland voor medewerkers of leerlingen.
  - Vanaf 2025 heeft elke Simon-school specialisten voor taal, rekenen en gedrag. Er wordt onderzocht of een specialist voor digitale geletterdheid wenselijk is op elke school.
  - Samen opleiden in de school versterken door professionalisering betrokkenen en warme contacten met de Hogescholen.
  - Er wordt beleid ontwikkeld m.b.t. voeden, managen en waarderen van talentvolle medewerkers.
- PLG's

- Al onze scholen zijn aan het einde van deze beleidsperiode professionele leergemeenschappen. Waarin professionele leergemeenschappen samen verantwoordelijkheid dragen voor de brede ontwikkeling, het leren van alle kinderen en de werkwijzen beheersen voor het maken van beredeneerde keuzes. We volgen de ontwikkeling op basis van kwalitatieve metingen: scenariobeschrijving Adviesteam en op basis van interne audit.

## 2.3 Onderwijs en Kwaliteit

De visie op leren van SIMON is als volgt geformuleerd: 'SIMON is een lerende organisatie. Zij geeft richting en betekenis aan het werken in een school en bouwt evaluatie en reflectie in haar processen in.

Bestuur, team, leerlingen en ouders werken in veiligheid, erkenning en wederzijds vertrouwen samen om authentiek leren mogelijk te maken.'

Hierop voortbordurend heeft SIMON vier kerngedachten die nauw met elkaar verbonden zijn en als basis gelden voor ons onderwijs en onze organisatie:

### Visie op leren

Worden wie je bent!

Binnen SIMON hanteren we de brede identiteitsvisie. Dit is een integrale benadering van identiteit en kwaliteit. Dit wil zeggen dat onderwijskundige- en pedagogische uitgangspunten om de kwaliteit te waarborgen, geïntegreerd zijn met de levensbeschouwelijke identiteit van de school.

### Visie op identiteit

Elk kind is uniek!

De definitie van onze levensbeschouwelijke identiteit is als volgt: Elk kind is een uniek schepsel van Allah, met een authentieke aanleg tot het goed (Fitra). Wij hebbende tweeledige taak die Fitra te ontplooiën tot:

1. Het zijn van een goede dienaar van de Schepper (Abdschap)

## 2. Het zijn van een goede wereldburger (Galifaschap/Burgerschap)

Identiteitsvorming is een dynamisch proces en blijft continu in ontwikkeling.

### **Visie op professionaliteit**

Continu streven naar de beste kwaliteit!

Vanuit een islamitische, professionele identiteit geeft de leerkracht sturing aan zijn eigen leerproces en maakt het verschil. Leren van en met elkaar staat hierin centraal. Dat maakt dat deze visie nauw geïntegreerd is met de ontwikkeling van professionele leergemeenschappen.

### **Visie op veranderen**

Samen veranderen vergroot de impact

Om jezelf voortdurend goed te ontwikkelen, is het noodzaak om jezelf goed te leren kennen en nieuwsgierig te zijn naar je omgeving en de anderen.

## 2.4 Voldoende bekwaam personeel

'Mijn droom is dat leerkrachten kinderen zien en waardering geven. Dat het kind leert wie hij of zij is, omdat er een juf of meester in het kind gelooft.'

### 3. Voldoende vakbekwaam personeel

Kerngedachte: We ontwikkelen de komende vier jaar genoeg vakbekwame normatieve professionals. Dat vraagt om strategisch HRM.

#### Strategisch doel:

SIMON heeft in de komende jaren voldoende en vakbekwame, normatieve professionals in dienst.

Om dit te bevorderen staat SIMON binnen elke regio bekend als een professionele en ambitieuze organisatie, een aantrekkelijke werkgever en een betrouwbare, betekenisvolle en zichtbare samenwerkingspartner.

### **Onderliggende doelen die wij in de komende beleidsperiode willen realiseren:**

- De gesprekkencyclus heeft vanaf 2024 een waarderend karakter gericht op continue ontwikkeling van de professional.
- Vanaf 2024 leiden we personeel speciaal voor SIMON op via de SIMON Academie voor relevante functies, specialisaties, en op basis van professionaliseringsbehoefte/ noodzaak. We verkennen het opzetten van geaccrediteerde interne opleidingen en voeden, managen en waarderen talentvolle medewerkers.
- Iedere medewerker maakt vanaf 2025 gebruik van de beschikbare middelen en mogelijkheden om 'fit voor ons vak' te zijn en te blijven.
- Strategisch HRM beleid opzetten, actueel houden en alle kwaliteitsaspecten borgen.
- Vanaf 2025 werken we samen in professionele leergemeenschappen, waarin onze organisatie zich verbetert, doordat elke medewerker zich continu verder ontwikkeld als professional door te vragen wat zijn of haar volgende stap is.
- We werken vanaf 2025 op elke school met kwaliteitsteams.

- • SIMON faciliteert interne deskundigheidsbevorderingen en kennisdeling voor alle medewerkers. De waarde van de SIMON Academie is het boeien en binden en het tonen van goed werkgeverschap.
- • Simon is een goede werkgever en heeft waardering voor haar personeel. Simon zorgt voor goede voorzieningen en arbeidsvoorwaarden.
- • SIMON heeft in 2026 een actueel functiehuis dat tijdig voorziet in relevante functies.
- • Iedere medewerker toont in 2026 eigenaar te zijn van de eigen ontwikkeling.

Onze professionals zijn het fundament van ons onderwijs van de toekomst en daar zijn we zuinig op. Als SIMON vinden we het dan ook belangrijk om de komende periode te blijven investeren in onze mensen, zowel in persoonlijke ontwikkeling, in samenwerking en in goed werkgeverschap. Dit gaan we onder andere realiseren door een strategisch HRM-beleid op te stellen en te implementeren. Wij bouwen door aan een organisatie waar het fijn en inspirerend is om te werken en waarin iedereen wordt uitgedaagd de beste versie van zichzelf te zijn. Waarin we op een professionele wijze met elkaar samenwerken en optimaal gebruik maken van de diversiteit in de organisatie. Een organisatie waarbij feedback in de gesprekkencyclus centraal staat, om jezelf steeds in relatie tot de ander en de organisatie te bespiegelen.

Vanuit communicatie investeren en ondersteunen we in het vertellen van ons verhaal intern, maar vooral ook extern. De boodschappen en de uitstraling zijn uniform en consistent, passend bij de identiteit van SIMON. Een identiteit die door de ontmoetingen met andere identiteiten ook voortdurend in ontwikkeling is.

Bouwen aan de toekomst van het onderwijs zien we als belangrijke gezamenlijke opdracht: wij maken de toekomst met elkaar. Als we samenwerken als collectief kunnen we daadwerkelijk veranderingen aanbrengen die impact hebben. Die impact willen wij de komende jaren realiseren op hedendaagse maatschappelijke thema's als kansengelijkheid, inclusie, armoedebestrijding en leren omgaan met verschil binnen onze samenleving.

Hierin zoeken wij actief de samenwerking met onze partners in de wijk, gemeente en regio. Als SIMON leveren wij een actieve bijdrage aan de brede dialoog vanuit landelijke initiatieven die over de toekomst van onderwijs wordt gevoerd.

Daarnaast zullen wij als organisatie onze verantwoordelijk nemen en aanstekelijk zijn in de ontwikkeling van een sterke kennisinfrastructuur binnen onderwijsinstellingen. Het gaat hierbij zowel om het verbinden van kennis (met bruikbare kennis voor onderwijsprofessionals als gevolg) als het verbinden van mensen met expertise (met ontmoeting en samenwerking tot gevolg). Dit met als doel om bestaande kennis en expertise uit grote onderzoeken, maar ook vanuit kleine onderwijsverbeteringen te ontsluiten en benutten voor het nemen van onderbouwde besluiten voor onderwijsverbetering en innovatie. Dit helpt ons om grote vraagstukken, zoals het realiseren van passend onderwijs, het zorgen voor gelijke kansen, het recht doen aan verschillen, het binnenhalen van de ontwikkelingen en realiteiten van onze samenleving en het gebruik van nieuwe technologische ontwikkelingen voor betere leerprocessen duurzaam op te lossen. Op deze manier zetten wij ons in voor een samenleving waarin leren en ontwikkelen voor iedereen is weggelegd.

### **Goed, aanstekelijk en aantrekkelijk werkgeverschap**

- • Implementatie van Strategisch HRM-beleid in 2024 - 2028.
- • De ambitie voor het gemiddelde medewerkertevredenheid in 2025 is 8,0 ten opzichte van het landelijk gemiddelde 7,5 (meting 2021).
- • We werken toe naar een professionele organisatie waarin we een resultaat- en ontwikkelcyclus inrichten om elkaar op PLG-niveau van feedback voorzien. Om dit te realiseren faciliteren we in teamdynamiek. Iedere medewerker wordt gestimuleerd zich te ontwikkelen, passend bij de ontwikkeling van de school.
- • De implementatie van SIMON als werkgeversmerk op de arbeidsmarkt en het professionaliseren van ons interne wervingsproces leidt ertoe dat onze vacatures voor onderwijzend personeel binnen de gestelde termijn worden ingevuld met kandidaten die passen bij de Islamitische Identiteit van SIMON.

## Optimaliseren bedrijfsvoering

- Vanuit de gedeelde verantwoordelijkheid voor kwalitatief goede huisvesting geven wij vanuit een integraal huisvestingsplan tot 2028 uitvoering aan 2 grotere (ver) nieuwbouwtrajecten binnen de gestelde tijdslijnen en het beschikbare budget ten behoeve van duurzame en energie-neutrale schoolgebouwen die voldoen aan de wensen en behoefte van de schooldirectie en stakeholders.

## 2.5 Wereldburgerschap

Kerngedachte: We leiden onze kinderen op tot bewuste en verantwoord wereldburgers (Galifa)

Strategisch doel:

Vormgeven van burgerschap: De sociale doelen van burgerschap betreffen [media]kennis, vaardigheden, houdingen en gedrag die leerlingen nodig hebben om zich in de maatschappij en de wereld stevig te kunnen ontwikkelen en staande te kunnen houden en zich in sociale situaties redzaam te gedragen.

Onderliggende doelen die wij in de komende beleidsperiode willen realiseren:

- We leren onze kinderen om bewuste en verantwoorde wereldburger te zijn door actief iets voor een ander te doen.
- Op alle SIMON scholen leren leerlingen democratische burgers te worden door een leerlingenraad te kiezen, om dienstbaar te zijn voor de ander.
- We laten vanaf 2024 duidelijker zien dat we al jaren de kennis van andere culturen in relatie tot de eigen cultuur stimuleren onder godsdienstonderwijs.
- We zoeken als Simon-school jaarlijks verbinding met andere geloofsovertuigingen binnen onze plaats.
- We stimuleren transparante en objectieve berichtgeving binnen en tussen Simon-scholen.
- We organiseren excursies, die burgerschap versterken zoals een bezoek aan de Tweede Kamer en Europees Parlement. We sturen onze kinderen vanaf 2025 de wereld in door (digitale) uitwisseling met andere landen en eventueel educatieve trips/uitjes.
- In 2026 evalueren we de visie op smalle en brede identiteit en vertalen we deze naar activiteiten.

## 2.6 Kwalitatief onderwijs

Kwalitatief onderwijs is 'onderwijzen' lesgeven vanuit kennis en begrip over hoe leren werkt en uitgaan van hoge verwachtingen. Wij organiseren het leren zo, dat er kennisoverdracht kan plaatsvinden en kinderen zich ontwikkelen voor hun plek in de maatschappij. Dat zij zich van toegevoegde waarde voelen, weten en zijn. Kortom: goed onderwijs draagt bij aan kansengelijkheid en aan een duurzame toekomst.

Goed onderwijs is in ieder geval het behalen van de referentieniveaus, passend bij de resultaatsverplichting van het basisonderwijs zeker op taal en rekenen. Daarnaast weten kinderen hoe zij zich tot elkaar verhouden binnen actief burgerschap en hebben zij basiskennis van de wereld (kerndoelen).

De SIMON-scholen bieden een veilige omgeving voor zowel kinderen, medewerkers en ouders. We besteden aandacht aan welbevinden en omarmen verschillen tussen kinderen. Iedere school van SIMON formuleert ambities op de streefdoelen taal en rekenen, passend bij de populatie van de school. Daarnaast stellen scholen ambities op, passend bij hun populatie en aanbod.

## **2.7 Passend onderwijs**

Goed onderwijs vraagt om passend onderwijs. Passend onderwijs is het aanbieden van een passend aanbod om vanuit educatief oogpunt gelijke kansen te kunnen bieden. Alle kinderen binnen SIMON scholen kunnen de kerndoelen halen. Dit vraagt om heldere onderwijsplannen die per school kunnen verschillen. Daarbij wordt rekening gehouden met het gegarandeerde deel, waar elk kind recht op heeft. Passend onderwijs, is ook aanbod bieden dat voldoet aan de brede ontwikkeling van kinderen. We bieden kinderen ervaringen in taal, rekenen, digitale geletterdheid en actief burgerschap en besteden ook tijd en aandacht aan het onderwijzen van andere kennis en vaardigheden, zoals bewegen, kunst en cultuur, natuur, wetenschap, techniek en duurzaamheid. Want kinderen verschillen en mogen verschillen.

## **2.8 Eigentijds onderwijs**

SIMON wil onderwijs voortdurend verbeteren. Wij laten ons te allen tijde informeren over de huidige kennis en wetenschap van hoe leren werkt en hoe we onderwijs organiseren.

Eigentijds onderwijs is ook het leren én het lesgeven met ICT, want eigentijds onderwijs maakt gebruik van de nieuwste middelen en technologieën. Hierbij zijn we ons bewust van het risico op het versterken van kansenongelijkheid.

We maken vooral gebruik van ICT om ons lesgeven te ondersteunen en/of te monitoren en doen we moeite om de technologische randvoorwaarden voor alle kinderen te ontsluiten. We werken actief en structureel aan het ontwikkelen van digitale geletterdheid van onze kinderen.

Eigentijds onderwijs sluit aan bij de ontwikkelingen in onze samenleving en is voortdurend in beweging. Wij bereiden onze leerlingen voor op een goed leven en bieden hen een kans hun plek te vinden in de maatschappij. Denk hierbij aan het aanbod van onderwijs op het gebied van natuur, wetenschap en techniek, milieu, duurzaamheid, gezond leven, kunst en cultuur, mediawijsheid en de invloed van ons gedrag op de mens en de wereld.

### 3 Schoolbeschrijving

#### 3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	SIMON
Algemeen directeur:	
Adres + nummer:	De Mulderij 4
Postcode + plaats:	3831 NV Leusden
Telefoonnummer:	033-4337336 / 0614807670
E-mail adres:	info@simonscholen.nl
Website adres:	www.simonscholen.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	De Roos
Directeur:	G. Alici
Adres + nummer.:	Gijsbrechtgaarde 110
Postcode + plaats:	7329 CA Apeldoorn
Telefoonnummer:	055 - 303 58 40
E-mail adres:	deroos@simonscholen.nl
Website adres:	<a href="https://www.ibsderoosapeldoorn.nl/">https://www.ibsderoosapeldoorn.nl/</a>

#### 3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur, die samen met de intern begeleider het managementteam (MT) van de school vormt. De Roos start met haar derde schooljaar, wat betekent dat er groepen vanaf 1 t/m 7 zijn. Het team zal binnen twee schooljaren groeien naar een volwaardig team. Simon streeft ernaar om binnen ieder schoolteam ook leerkrachten op te leiden in de specialismes: rekenen, taal en gedrag. Ook basisschool De Roos zal hier in de toekomst naar streven. Vorig schooljaar hebben wij een taalspecialist opgeleid, dit schooljaar gaan we aan de slag met het opleiden van een rekenspecialist.

Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 3 voltijd groepsleerkrachten
- 4 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 intern begeleider
- 1 godsdienstleerkracht
- 2 onderwijsassistent
- 1 vakdocent gym
- 1 administratief medewerker/conciërge

Van de medewerkers zijn er 9 vrouw en 4 man.

De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 01-06-2024).

Per 01-06-2024			Personeel
Ouder dan 60 jaar			
Tussen 50 en 60 jaar			
Tussen 40 en 50 jaar			1
Tussen 30 en 40 jaar			10
Tussen 20 en 30 jaar			
Jonger dan 20 jaar			2
<b>Totaal</b>			

### 3.3 Kenmerken van de leerlingen

Per groep stellen wij de onderwijskundige consequenties vast naar aanleiding van de gewichten van de leerlingen en hun specifieke problemen en/of talenten. In algemene zin (op schoolniveau) hebben de kenmerken van de leerlingen de volgende consequenties voor ons onderwijs: 95 % van onze kinderen zijn 2 talig met meestal Nederlands als 2e taal. Dit betekent dat alle leerkrachten de NT2 didactiek moet kunnen toepassen. Het gevolg van bovenstaande is, dat ons onderwijs vooral gericht is op: taalonderwijs, fonemisch bewustzijn, woordenschat en mondelinge taalvaardigheid. Taal, lezen en rekenen zijn speerpunten in ons onderwijs.

De Roos is een startende school die haar derde schooljaar aangaat. Om de kindkenmerken goed in beeld te krijgen, is een goede overdracht (leervermogen en welbevinden) van de leerlingen door hun vorige school van groot belang. De verantwoording hiervoor ligt bij de ontvangende leerkracht en de intern begeleider. Op grond van deze informatie zullen de kinderen ingedeeld worden in instructie/tafelgroepen.

De school zal starten met de Gouden Weken (een methodiek vanuit De Vreedzame School om tot een goede groepsvorming te komen). Het is heel belangrijk om hier tijd voor vrij te maken en de leerkracht de kans geeft zijn/haar groep te leren kennen en kindkenmerken te kunnen ontdekken en noteren.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging 3 schooljaren	Gem. categorie 3 schooljaren
2023 / 2024	34,53	34-35	5,48	<b>34,53</b> 20/21 - 22/23	<b>34-35</b> 20/21 - 22/23
2022 / 2023	-	-	-		
2021 / 2022	-	-	-		

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

### 3.4 Kenmerken van de ouders

De Roos staat in de wijk maten in Apeldoorn. Onze school heeft een streekfunctie, wat betekent dat de kinderen niet alleen uit de wijk naar school komen. Ze komen uit diverse wijken van Apeldoorn, maar ook uit plaatsen in de omgeving van Apeldoorn zoals Vaassen.

Onze ouders zijn allemaal moslim, maar met zeer verschillende achtergronden (Nederlands, Marokkaans, Turks, Afghaans, Egyptisch etc).

Bron bepaalt de wegingsfactor van scholen.

### 3.5 Sterkte-zwakteanalyse

Op onze scholen maken we, jaarlijks, een sterkte-zwakte analyse a.d.h.v. opbrengsten uit: quick scans (WMK), teamgesprekken, MR-overleggen. Hieruit komen thema's naar voren, die we opnemen als verbeterpunten of sterke punten om gebruik te maken om nog beter onderwijs te verzorgen voor onze kinderen.

<b>STERKE KANTEN SCHOOL</b>	<b>ZWAKKE KANTEN SCHOOL</b>
De school bewijst haar kwaliteit (inspectierapport en audit)	Schoolgebouw is oud en heeft haar kuurtjes
Grote tevredenheid ouders en personeel	

<b>KANSEN SCHOOL</b>	<b>BEDREIGINGEN SCHOOL</b>
Ondersteuning van een vast bestuur met een duidelijk beleid	Groei gaat hard, financiële uitdagingen
	Groei gaat hard, lerarentekort

### 3.6 Landelijke ontwikkelingen

## **4 Onze school, een IKC**

### **4.1 Een Kindcentrum (IKC)**

Een Integraal Kindcentrum (IKC) op onze basisschool is een streven en biedt een rijke en ondersteunende omgeving waar onderwijs, opvang, en ontwikkeling samenkomen. De nauwe samenwerking tussen de basisschool en de peuterspeelzaal in ons schoolgebouw zorgt voor een soepele overgang en continuïteit in de ontwikkeling van kinderen. Taalontwikkeling staat centraal, met een taalrijke omgeving waarin kinderen spelenderwijs hun vaardigheden uitbreiden. Dit is bijzonder gunstig voor ouders die hun kinderen tweetalig (NT2) opvoeden, aangezien onze leerkrachten getraind zijn in het ondersteunen van tweetalige kinderen. Door vroeg te signaleren en begeleiden, zorgen we ervoor dat elk kind met een stevige basis aan de basisschool begint. Dit bevordert een veilige, vertrouwde en stimulerende omgeving waarin kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen, zowel cognitief als sociaal.

### **4.2 De aansturing van het IKC**

Binnen ons Integraal Kindcentrum (IKC) werken de basisschool en de particuliere peuterspeelzaal nauw samen om een harmonieuze en consistente leeromgeving te creëren. Als hoofdverantwoordelijke voor het gebouw beheren wij de faciliteiten en zorgen we voor een veilige en stimulerende omgeving, terwijl de peuterspeelzaal ruimte van ons huurt. Dit vereist duidelijke afspraken en regelmatige evaluaties om het gebruik en onderhoud van de faciliteiten te waarborgen.

Op operationeel niveau vindt afstemming plaats tussen de leerkrachten van de basisschool en de pedagogisch medewerkers van de peuterspeelzaal. Door middel van regelmatige overlegmomenten wordt kennis en ervaring uitgewisseld, wat zorgt voor een consistente aanpak in de begeleiding van de kinderen. Hierdoor verloopt de overgang van peuterspeelzaal naar basisschool soepel en naadloos. Op managementniveau komen de schooldirectie en het management van de peuterspeelzaal periodiek samen om de strategische samenwerking te bespreken en waar nodig bij te sturen. Dit overleg zorgt ervoor dat beide partijen op één lijn blijven en gezamenlijke doelen nastreven, zoals het verbeteren van de onderwijskwaliteit en het welzijn van de kinderen.

Door deze nauwe samenwerking en heldere aansturing kunnen we binnen ons IKC een optimale en consistente leeromgeving bieden waarin alle kinderen zich veilig en ondersteund voelen in hun ontwikkeling.

## 5 Onderwijskundig beleid

### 5.1 De missie van de school

Wij hebben een opdracht. Deze is gebaseerd op de grondslag van SIMON. 'De grondslag van SIMON is dat zij zich laat leiden door de Islam, met als leidraad de Qoer'ân en de Soenna, onder respectering van de eigenheid van het verstaan en het beleven daarvan.' 'Binnen SIMON is er ruimte voor een eigen geloofsuiting zolang dit binnen de theologische kaders en de Nederlandse wet- en regelgeving valt. SIMON waardeert nadrukkelijk de aanwezigheid en bijdrage van iedereen die de grondslag van SIMON als basis neemt, ongeacht religieuze overtuiging (moslim en nietmoslim) en staat open voor leerlingen van andere geloofsovertuigingen.' Dit weerspiegelt het motto 'eenheid in verscheidenheid' en respecteert individuele geloofsbeleving.

#### Missie

Onze missie: 'Alle kinderen van de SIMON-scholen zullen actief gestimuleerd worden om vanuit de identiteit, de visie, de kernwaarden en de kernopdracht betekenisvolle leerervaringen op te doen, die hen voorbereiden op een actieve rol in de samenleving. Leerlingen, ouders, bestuur en team zullen samenwerken om authentiek leren mogelijk te maken. Dit vanuit onze visie om alle kinderen in Midden- en Oost-Nederland te laten worden wie ze zijn en het creëren van gelijke kansen door kwalitatief, passend en eigentijds onderwijs te bieden vanuit islamitisch perspectief. Meer specifiek betekent dit: SIMON is werkgever voor primair onderwijs aan 4 tot 12-jarigen in Midden- en Oost-Nederland. SIMON is er omdat kwalitatief, Islamitisch onderwijs de basis is voor een goede toekomst van onze kinderen en onze samenleving. Wij weten hoe leren werkt, Kwalitatief onderwijs begint bij ons: we houden van ons vak en maken ons samen sterk voor de visie "Worden wie je bent" en bieden alle kinderen gelijke kansen. Samen, want als je echt verder wil komen, heb je elkaar nodig.

#### Visie

'Worden wie je bent!', vraagt dat wij onze manier van werken daarop inrichten. Dat we ons als stichting SIMON organiseren als een voorwaardenscheppende leeromgeving. Een onderwijsorganisatie die in stand blijft door een voortdurende oriëntatie op onze maatschappelijke en educatieve opdracht, constante informatie- en kennisuitwisseling en krachtige onderlinge relaties. Omdat we samen optrekken, kunnen we onderwijs steeds verbeteren. Zodat onze leerlingen, wijzelf en de wereld daar wijzer van worden.

Alle scholen van SIMON delen een gezamenlijke visie op leren. We gaan uit van onze Islamitische Identiteit en een positieve toekomstverwachting. We geloven dat alle kinderen mogen worden wie ze zijn en we weten welke rol de school speelt in dat ontwikkelproces.

We starten vanuit:

- Onze taak als onderwijsinstelling op islamitische grondslag.


- Onze gezamenlijke maatschappelijke opdracht.
- Onze visie op leren, professionaliteit en veranderen.
- De overtuiging dat we onze ambitie alleen sámen kunnen realiseren.
- De gedrevenheid om continu te verbeteren.

Bij SIMON bepaalt de islamitische levensbeschouwelijke identiteit het voornaamste verschil in het onderwijs. We streven ernaar onze leerlingen een sterk islamitisch bewustzijn mee te geven. We willen bereiken dat ze zich niet alleen moslim voelen, maar ook de islamitische waarden begrijpen, overtuigd en zelfstandig kunnen toepassen. We zijn erop gericht onze leerlingen te brengen tot kennis van de Schepper Allah en hen te leren op welke wijze er sprake kan zijn van een persoonlijke geloofsrelatie met Allah vanuit de gehoorzaamheid aan Zijn Woord ('Abd). Door onze leerlingen te ondersteunen in hun bewustwording hiervan, helpen we de kinderen te "worden wie ze zijn". Door op jonge leeftijd al op een positieve manier bewust te zijn van hun identiteit, geven we ze een stevige basis mee om in hun verdere leven vanuit hun eigen geloofsovertuiging de wereld te verkennen, anderen te ontmoeten en hun waarden te delen. We streven ernaar elk kind zelfbewust en weerbaar te maken, zodat zij als moslim optimaal kunnen participeren en een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving waarvan zij onderdeel uitmaken. De Profeet Mohammed (vrede zij met hem) heeft gezegd: "Ik ben slechts gezonden om de gunsten van het goede gedrag (aglâq) te voltooien. Als je voor SIMON kiest, kies je voor een schoolklimaat waar gedrag (aglâq) centraal staat. We geloven dat een kind pas kan slagen in de samenleving wanneer zijn of haar karakter en gedrag goed gevormd zijn. De ontwikkeling van sociaal emotionele intelligentie (gedrag) vinden we minstens zo belangrijk als die van cognitieve intelligentie (kennis) en spirituele competentie. De boodschap van de Qoer'ân en het voorbeeld van de Profeet Mohammed (vrede zij met hem), vormen daarbij het uitgangspunt.

Samenvattend: SIMON helpt het kind vanuit islamitische levensbeschouwelijke identiteit een trouwe dienaar ('Abd) van de Schepper en een voorbeeldig mens voor zijn omgeving (Galífa) te zijn.


## 5.2 De Parels van uitmuntendheid

Wij staan voor waardenvormend onderwijs. Wij werken vanuit de parels van uitmuntendheid. De parels/kernwaarden zijn een nadere invulling van de grondslag en spelen een centrale rol in ons onderwijs. Dit noemen we waardenvormend onderwijs. Dit start bij de focus op en verinnerlijking van het goede gedrag (Aglâq). Elk mens is uniek en leert op een eigen manier. Ook is het afhankelijk van de leeftijd hoe waarden gevormd worden. Daar elk mens uniek is, hechten we naast waardenvormend onderwijs binnen SIMON ook veel waarde aan talentontwikkeling. Alleen dan kun je 'Worden wie je bent'. (Bron: BLISS-leertraject)



Godsbesef

"Iedere daad die niet begint met de naam van **Allâh** is een verloren daad."



Verdraagzaamheid

"Allâh is zachtmoedig en houdt van zachtmoedigheid."



"Kenni vergaren is een plicht voor iedere moslim"



"Kijk niet neer op de minste van de goede daden, al is het maar glimlachen naar je broeder als je hem tegenkomt."



### 5.3 Onze grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende periode de volgende grote verbeterdoelen vastgesteld:

- Differentiatie door ontwikkelen dmv In analyse en evaluatie (OP2)
- Binnen ons instructie model het EDI model hanteren en de grote- en kleine cyclus tot zijn recht laten komen (OP3)

Deze punten komen voort uit de rapportages van de Audit en inspectie. In de komende schooljaren willen we ons hierop focussen en een verbeter slag maken. Dit kan op verschillende manieren zoals studiedagen, afstemming, borgingen, klassenbezoeken etc. De invulling zullen in de jaarplannen worden uitgewerkt.

### 5.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Ons lesgeven, de kern van ons werk, combineert pedagogisch en didactisch handelen die in de praktijk onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Pedagogisch handelen draait om de manier waarop we met kinderen omgaan en hen begeleiden in hun algehele ontwikkeling. Dit omvat een aantal belangrijke elementen. Ten eerste, oog voor het individu: we erkennen de unieke behoeften en talenten van elk kind en passen onze benadering hierop aan. Ten tweede, een open houding: we staan open voor de inbreng en ideeën van de leerlingen, wat hen stimuleert om actief deel te nemen aan het leerproces. Ten derde, wederzijds respect: een omgeving waarin respect centraal staat, bevordert een positief leerklimaat en versterkt de relaties tussen leerkrachten en leerlingen. Ten slotte, een goede relatie: een vertrouwde relatie waarin het kind zich gekend en gewaardeerd voelt, is cruciaal voor zijn emotionele en sociale ontwikkeling.

Belangrijke pedagogische noties die we hanteren zijn onder andere het stimuleren van zelfstandigheid, waarbij kinderen aangemoedigd worden om zelfstandig te denken en te handelen. We leggen ook de nadruk op eigen verantwoordelijkheid, waarbij kinderen leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen gedrag en leerproces. Daarnaast bevorderen we kritische zin, door kinderen aan te moedigen kritisch na te denken en vragen te stellen. Reflecterend vermogen is eveneens belangrijk: kinderen leren na te denken over hun eigen leerproces en gedragingen, wat bijdraagt aan hun persoonlijke

groei. Samenwerking is de laatste pijler, waarbij we het vermogen ontwikkelen om effectief met anderen samen te werken, een essentiële vaardigheid voor hun toekomstige leven.

Didactisch handelen betreft de manier waarop we de lesstof overbrengen en de leerlingen betrekken bij het leerproces. Hierbij vinden we rust, structuur en regelmaat van groot belang. Een georganiseerde en voorspelbare omgeving helpt kinderen om zich veilig te voelen en beter te concentreren op hun taken. Interactief lesgeven staat hoog in het vaandel: door leerlingen actief te betrekken bij de les, wordt het leren dynamischer en effectiever. Onderwijs op maat, of differentiëren, is een andere kernwaarde. We passen onze lesmethoden aan de behoeften en niveaus van verschillende leerlingen aan, zodat iedereen op zijn eigen tempo en niveau kan leren. Gevarieerde werkvormen gebruiken we om de lessen afwisselend en motiverend te maken, waardoor de betrokkenheid en motivatie van de leerlingen hoog blijft.

Kwaliteitsvolle, directe instructie is essentieel: heldere en directe uitleg zorgt ervoor dat leerlingen precies begrijpen wat er van hen verwacht wordt en hoe ze de lesstof moeten benaderen. Daarnaast stimuleren we zowel zelfstandig werken als samenwerken. Door kinderen de gelegenheid te geven zelfstandig te werken, bevorderen we hun autonomie en zelfredzaamheid. Tegelijkertijd ontwikkelen ze via samenwerkingsopdrachten belangrijke sociale vaardigheden en leren ze om effectief met anderen samen te werken.

Door deze pedagogische en didactische principes toe te passen, creëren we een leeromgeving waarin kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Deze aanpak zorgt ervoor dat zij zich zowel persoonlijk als academisch kunnen ontplooiën en voorbereiden op een succesvolle toekomst.

## **5.5 Visie op leren, identiteit, professionaliteit en veranderen**

De visie op leren van SIMON is als volgt geformuleerd: 'SIMON is een lerende organisatie. Zij geeft richting en

betekenis aan het werken in een school en bouwt evaluatie en reflectie in haar processen in.

Bestuur, team, leerlingen en ouders werken in veiligheid, erkenning en wederzijds vertrouwen samen om authentiek

leren mogelijk te maken.'

Hierop voortbordurend heeft SIMON vier kerngedachten die nauw met elkaar verbonden zijn en als basis gelden voor

ons onderwijs en onze organisatie:

### **Visie op leren**

Worden wie je bent! Binnen SIMON hanteren we de brede identiteitsvisie. Dit is een integrale benadering van identiteit en kwaliteit. Dit wil zeggen dat onderwijskundige- en pedagogische uitgangspunten om de kwaliteit te waarborgen, geïntegreerd zijn met de levensbeschouwelijke identiteit van de school.

### **Visie op identiteit**

Elk kind is uniek! De definitie van onze levensbeschouwelijke identiteit is als volgt: Elk kind is een uniek schepsel van Allah, met een

authentieke aanleg tot het goed (Fitra). Wij hebbende tweeledige taak die Fitra te ontplooiën tot:

1. Het zijn van een goede dienaar van de Schepper (Abdschap)
2. Het zijn van een goede wereldburger (Galifaschap/Burgerschap)

Identiteitsvorming is een dynamisch proces en blijft continu in ontwikkeling.

### **Visie op professionaliteit**

Continu streven naar de beste kwaliteit! Vanuit een islamitische, professionele identiteit geeft de leerkracht sturing aan zijn eigen leerproces en maakt het verschil. Leren van en met elkaar staat hierin centraal. Dat maakt dat deze visie nauw geïntegreerd is met de ontwikkeling van professionele leergemeenschappen.

### **Visie op veranderen**

Samen veranderen vergroot de impact! Om jezelf voortdurend goed te ontwikkelen, is het noodzaak om jezelf goed te leren kennen en nieuwsgierig te zijn naar je omgeving en de anderen.

## 5.6 Onze visie op identiteit

### 5.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

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

- Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen
- Onze school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
- Onze school beschikt over een LOVS voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
- We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan)
- We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
- We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden
- Onze school biedt leerlingen een weerbaarheidstraining aan

### 5.8 Burgerschap

Vanuit onze Islamitische identiteit vinden wij het belangrijk dat leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook omzien naar anderen. Wij willen kinderen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving.

Actief burgerschap is voor ons ook wereldburgerschap. Wij gaan hierbij uit van het kind. Het gaat erom dat het kind zichzelf leert kennen, zich leert zien als onderdeel van zijn omgeving en in het geheel van de wereld. Ze komen in actie, leveren een positieve bijdrage aan de gemeenschap en ontwikkelen daardoor zichzelf.

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen, die respectvol omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving;
2. We voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook op handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden;
3. We voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking;
4. We voeden onze leerlingen op tot personen die respect hebben voor andere opvattingen en overtuigingen (o.a. religies en seksuele geaardheid);
5. We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

### Bijlagen

1. Burgerschapsonderwijs IBS De Roos

### 5.9 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 onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

De belangrijkste kenmerken en eigen kwaliteitsaspecten van onze school zijn:

1. Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen;
2. Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen (Basisvaardigheden)
3. Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling;
4. Ons aanbod richt zich op actief burgerschap (Basisvaardigheden)
5. Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingpopulatie;

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP0 - Basisvaardigheden [2023]</i>
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP0 - Basisvaardigheden [2023]</i>

### 5.10 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 (opplussen: verdiepen en verbreden). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen en de referentieniveaus ook daadwerkelijk behalen.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Schatkist		
	Lijn 3	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
	Staal	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	
	Logo300	Cito-entreetoets, Cito-doorstroomtoets	
Technisch lezen	Lijn 3	Cito-DMT	
	Karakter	Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Beter bij leren	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Methodetoetsen	
Spelling	Staal	Cito-toetsen Spelling	
		Methodetoetsen	
Schrijven	Klinkers	geen	
Engels	n nb	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Wereld in getallen 5	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Methodetoetsen	
Geschiedenis	Blink	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Blink	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Blink	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Blink	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	n nb	Methodegebonden toetsen	
Godsdienstonderwijs	Worden wie je bent!	Methodetoetsen	
Bewegingsonderwijs	Basislessen	geen	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	De Vreedzame school	geen	

### 5.11 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer

instructie en meer oefening (automatiseren).

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan;
2. Onze school beschikt over een taalspecialist;
3. De leraren beschikken over goede methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen;
4. De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school. Leerkrachten maken in dit kader woordwebben en passen de NT-2 didactiek toe.
5. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid;
6. Met de Quick-scan WMK beoordelen we minimaal eens per 4 jaar onderdelen van ons taalonderwijs.

### **5.12 Rekenen en wiskunde**

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen.

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

1. De school beschikt over een rekenspecialist;
2. Per groep hebben we normen voor de Cito-toetsen vastgesteld;
3. We gebruiken de methodetoetsen systematisch;
4. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek;
5. We blijven ons als team professionaliseren op de rekendidactiek
6. Met de Quick-scan WMK beoordelen we minimaal eens per 4 jaar onderdelen van ons rekenonderwijs.

### **5.13 Les- en leertijd**

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we hen voldoende leertijd geven, om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor alle groepen:

Maandag tot en met donderdag: 8.30-14.15 uur met een lunchpauze van een half uur  
Vrijdag: 8.30 - 12.00 uur.

Onze belangrijkste ambities:

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd;
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd);
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel);
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster;
5. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften (op groeps- of individueel niveau).

### **5.14 Pedagogisch handelen**

Leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben onder meer een vormende (opvoedende) taak: leerlingen opvoeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk, dat leerlingen goed met zichzelf en anderen kunnen omgaan. 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 en/of samen met anderen kunnen doen.

Ons uitgangspunt Pedagogisch Handelen is gebonden aan het beleidsplan Pedagogisch Handelen Simon.

Onze belangrijkste ambities:

1. We zorgen ervoor , dat de leerlingen op een respectvolle manier met elkaar omgaan;
2. We geven de leerlingen positieve persoonlijke aandacht: complimenten, tips en tops worden weloverwogen gegeven;
3. We tonen in ons gedrag en taalgebruik respect voor de leerlingen;
4. We bevorderen het zelfvertrouwen van de leerlingen;
5. We zorgen voor een gestructureerde en rustige onderwijsleeromgeving;
6. We zorgen voor een krachtige en uitdagende leeromgeving;
7. We zorgen voor een veilige omgeving;
8. We bevorderen de verantwoordelijkheid en de zelfstandigheid van de leerlingen;
9. We zorgen voor interactie met en tussen leerlingen.

### **5.15 Didactisch handelen**

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen). We differentiëren bij de instructie (Model directe instructie) en de verwerking, zowel naar inhoud als naar tempo. Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen zoveel mogelijk samenwerken. We maken gebruik van coöperatief leren. We houden alle leerlingen zoveel mogelijk binnen de eigen groep, ook als ze een aangepast aanbod krijgen.

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. De leraren realiseren een taakgerichte werksfeer;
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op 3 niveaus;
3. De leraren zorgen voor een goede structuur in de onderwijsactiviteiten;
4. De leraren gaan na of de leerlingen de uitleg, c.q. de opdrachten begrijpen;
5. De leraren geven feedback op het leer- en ontwikkelingsproces;
6. De leraren passen verschillende werkvormen toe;
7. De leraren zorgen voor een uitdagende leeromgeving;

### **5.16 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen**

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Autonomie en eigen verantwoordelijkheid betekenen niet, dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen;
2. De leerlingen werken met dag- en weektaken;
3. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen;
4. De leraren laten de leerlingen -waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen;
5. Vanaf groep 5 zijn de leerlingen (voor een deel) aanwezig bij oudergesprekken

### **5.17 Klassenmanagement**

Effectief klassenmanagement vormt de ruggengraat van succesvol onderwijs, waarbij rust, regelmaat en structuur essentieel zijn voor een stabiele leeromgeving. Rust zorgt voor concentratie en een kalme sfeer, terwijl regelmaat en structuur voorspelbaarheid bieden en duidelijkheid verschaffen over verwachtingen en regels. Planning en voorbereiding zijn van onschatbare waarde; een gedegen lesplan en anticipatie op mogelijke obstakels minimaliseren tijdsverspilling en vergroten de effectiviteit van lessen. Het analyseren en evalueren van leerprocessen en klasdynamiek biedt inzicht in voortgang en

eventuele aanpassingen die nodig zijn voor verbetering.

Samenwerking vormt een cruciale pijler; niet alleen tussen leerkrachten onderling, maar ook met ouders en externe professionals. Deze samenwerking bevordert uitwisseling van kennis en ideeën, waardoor leerkrachten beter kunnen inspelen op individuele leerbehoeften en een ondersteunende schoolgemeenschap kunnen opbouwen. Door deze elementen te integreren, kan de leerkracht een optimale leeromgeving creëren waarin leerlingen gedijen en zich ontwikkelen, terwijl ook de eigen professionele groei en welzijn worden bevorderd. Klassenmanagement is niet alleen een technische vaardigheid, maar ook een kunst van balans en aanpassingsvermogen, essentieel voor het bereiken van educatieve doelen en het koesteren van een positieve leeromgeving.

### **5.18 Passend onderwijs**

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

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. De school is onderdeel van het SWV (samenwerkingsverband);
2. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP);
3. Onze school biedt basisondersteuning;
4. Onze school biedt extra ondersteuning aan leerlingen met Nederlands als tweede taal (NT2);
5. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te garanderen.

## 6 Personeelsbeleid

### 6.1 Personeelsbeleid basisschool de Roos

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 hebben we vormgegeven in een competentieboekje (zie bijlagen). Dit boekje vormt het hart van ons personeelsbeleid. We gaan uit van de volgende competenties:

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

De vastgestelde criteria bij de acht competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs) en daarna vormgegeven in een kijkwijzer. Deze kijkwijzer is verwerkt in het instrument Mijnschoolteam (MST), waardoor we zicht hebben op de ontwikkeling van de individuele leraar en het team als geheel. MST gebruiken we bij de groepsbezoeken. De inhoud van de kijkwijzer staat niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

### 6.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is echter niet meer uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamhedenverricht, zonder bevoegd te zijn. Dit proberen we te voorkomen, maar door het tekort aan leerkrachten moeten we soms Pabo-studenten of onderwijsassistentes inzetten. De schoolleider heeft de schoolleidersopleidingen behaald en is RDO geregistreerd. Onbevoegde leerkrachten worden vanuit de stichting ondersteund en waar nodig gefaciliteerd om hun bevoegdheid zo snel mogelijk te behalen. Dit doen we door middel van een format "inwerkplan onbevoegden", op schoolniveau zijn de directeur en de onbevoegde eigenaar van dit traject, op stichtingsniveau wordt het overzicht door HR bijgehouden en onderhouden.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument WMK (Observatie-instrument) geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid.

### 6.3 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We hebben daarbij gekozen voor het basismodel. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren 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. Cupella is het systeem wat we inzetten op schoolniveau.

## 7 Organisatiebeleid

### 7.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de tien scholen van de Stichting SIMON: Stichting Islamitisch Onderwijs in Midden en Oost Nederland. De directie geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van het beleid. De directie wordt bijgestaan door de IB'er en de specialisten. Het MT wordt gevormd door de directie en de IB'er. De specialisten worden uitgenodigd deel te nemen aan overleggen, wanneer hun expertise nodig is. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

### 7.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van een sociogram. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Rekenen en Lezen wordt het klassenverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

### 7.3 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. We vragen ouders, leerlingen en personeel jaarlijks een vragenlijst in te vullen, zodat we zicht krijgen op tevredenheid.

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit;
2. De school is een veilige school;
3. Ouders ontvangen regelmatig een nieuwsbrief, mail of Parro-bericht;
4. De school organiseert jaarlijks meerdere ouderbijeenkomsten;
5. Ouders participeren bij diverse activiteiten en zijn vertegenwoordigd in OR en MR;
6. De leraren zijn, na schooltijd, bereikbaar;
7. De leerlingen en het personeel tonen in gedrag en taal respect voor elkaar.

### 7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en werknemers.

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten in ParnasSys. Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'er en/of gedragsspecialist analyseren het probleem met de leerkracht en stellen, in overleg met de directie, op basis hiervan verbeterpunten op.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. 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. Ook onze Islamitische waarden en normen worden ongezet bij het reguleren van gedrag van kinderen.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de IB'er en/of directeur, gedragsspecialist en godsdienstleerkracht betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een interne en externe vertrouwenspersoon. De school beschikt over opgeleide BHV'ers. Zij houden een registratiesysteem bij van fysieke incidenten.

De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevroegd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: WMK. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

## 7.5 Samenwerking

1. Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn.

Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners.

Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- Het Samenwerkingsverband
- De leerplichtambtenaar
- De logopedist
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmatschappelijk werker
- Ergotherapeut
- De wijkagent

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school;
2. We werken samen met diverse ketenpartners zoals psz, bso en kdvd;
3. We werken samen met het SWV.

## 7.6 Contacten met ouders

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

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten;
2. Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders;
3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken;
4. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg;
5. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs;
6. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind;
7. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie.

## 7.7 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. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. 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.

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. Binnen Simon worden de AVG regels toegepast;
2. We beschikken over een privacyreglement;
3. We beschikken over het omgaan met leerling gegevens;
4. De rechten van de ouders m.b.t. privacy zijn beschreven.

## 8 Kwaliteitsbeleid

### 8.1 Kwaliteitszorg

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na in ons onderwijs en 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 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 van onze medewerkers parallel verloopt.

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. Wij hebben inzicht in de kenmerken van onze leerlingpopulatie;
2. Wij beschikken over een evaluatieplan, waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen minstens 1 x per 4 jaar beoordeeld worden;
3. Ieder jaar vullen we de WMK zelfevaluatie in en passen, indien nodig, ons beleid hierop aan;
4. Wij laten de kwaliteit cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en personeel;
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit schoolplan, jaarplan en jaarverslag);
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn;
7. Wij borgen onze kwaliteit;
8. Wij rapporteren aan belanghebbende (inspectie, bevoegd gezag, ouders).

### 8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap door inzet van een MT: directeur en IN-er. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit en teamprofessionaliteit. We zorgen voor jaarlijkse trainingen van het team om ons onderwijs te versterken. Ook individuele professionalisering is mogelijk en wordt aan de hand van de gesprekkencyclus besproken en geaccordeerd. Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. We beschikken over een heldere visie;
2. Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering;
3. De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team;
4. De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren en het team als geheel;
5. De school beschikt over een professionaliseringsplan/ontwikkelplan (jaarlijkse update).

### 8.3 Professioneel statuut

Elk bevoegd gezag in het onderwijs heeft de verplichting om -in overleg met de leraren- een professioneel statuut op te stellen. In het professioneel statuut hebben we afspraken gemaakt over het respecteren van de professionele ruimte van de leraren. Op onze school hebben we op schoolniveau een professioneel statuut samen met de leraren opgesteld. Het professioneel statuut geeft een nadere invulling aan de wijze waarop de zeggenschap van de leraren op onze school is georganiseerd. Cupella is het systeem waaruit we werken en de invulling doen.

### 8.4 Verantwoording en dialoog

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. De ouders ontvangen regelmatig een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids (zie Scholen op de Kaart) is een belangrijk medium om ouders op de hoogte te stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Daarnaast voeren we meerdere keren per jaar een gesprek met de voorzitter CvB en houden een managementrapportage bij. 2 x per jaar evalueren we ons jaarplan: dit vormt ons jaarverslag.

Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school:

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociaal emotionele opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen
- Identiteit

### **8.5 Inspectiebezoeken**

Onze school heeft op 5 april 2025 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs (kwaliteitsonderzoek). We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende). Er zijn nauwelijks verbeterpunten, en daar waar dat wel zo is, hebben we een plan van aanpak opgesteld.

### **8.6 De Quick Scan [zelfevaluatie] en de Schooldiagnose(s)**

De Quick Scan (WMK-PO) wordt conform onze meerjarenplanning afgenomen in mei. Op basis van de uitslagen gaan we in gesprek met de betreffende stakeholders stellen we actiepunten vast.

## 9 Financieel beleid

### 9.1 Uitgangspunten

Een gezonde bedrijfsvoering met voldoende financiële middelen en een adequate algemene reserve zijn essentieel voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en het dekken van de ambities van de scholen, zoals geformuleerd in hun schoolplannen (de wettelijk gestelde doelmatigheid).

Vanzelfsprekend verwerven en besteden we de onderwijsbekostiging rechtmatig, dat wil zeggen conform de wet- en regelgeving.

We zijn een gezonde en solide stichting, en dat willen we ook blijven (continuïteit), omdat niet alleen de kinderen van vandaag, maar ook die van morgen goed onderwijs moeten krijgen. Om de continuïteit te waarborgen beschikken we over meerjarenbeleid en bespreken we ons financieel beleid hoogfrequent met de interne toezichthouder, de GMR en de accountant. Het meerjarenbeleid schetst onze financiële uitgangssituatie, onze beleidskaders, onze reserves, ons bestedingspatroon en geeft informatie over onze vorm(en) van rapporteren volgens de cyclus van planning en control. In onze meerjarenbegroting staan onze aandachtspunten geformuleerd, en jaarlijks leggen wij hierover verantwoording af in het bestuursverslag behorende bij de jaarrekening.

Om ook de directeuren toe te rusten met de juiste kennis, hebben alle directeuren hebben (minstens 1x) gebruik gemaakt van het professionaliseringsaanbod op het gebied van financiën (Simon Academie) en daarmee kunnen wij stellen dat elke directeur beschikt over de kennis en kunde om schoolbeleid en formatiebeleid om te zetten in een financiële toepassing binnen de schoolbegroting.

### 9.2 Algemeen

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van onze Stichting (zie bijlage). De algemeen directeur (c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en de schoolplannen van de scholen te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het bestuur zorgt –in samenspraak met de directeuren– voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld (zie bijlage) met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener.

### 9.3 Rapportages

### 9.4 Begroting(en)

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar door de Raad van Toezicht vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de bestuurder en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

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

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basis-formatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls gelden verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O). De formatieoverzichten zijn via het 'dashboard' van Concent continue zichtbaar. De schooldirectie monitort dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de afdeling P&O en Financiën.

Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

De meerjaren investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de

gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen.

## 10 Prestatie-indicatoren

### 10.1 Onze prestatie-indicatoren

#### 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.

#### 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.

#### 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 onderwijskundig leiderschap.
D3. De leiding van de school zorgt voor een goede communicatie en opereert transparant en integer.

#### Ouders/Verzorgers

Prestatie-indicator
OV1. De ouders/verzorgers zijn tevreden over de school. Ze zijn m.n. tevreden over de veiligheid, het lesgeven, de resultaten en de begeleiding.
OV2. De ouders/verzorgers worden serieus genomen als ze opmerkingen, aanmerkingen en/of klachten hebben.

## 11 Actiepunten 2024-2028

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Beleidsplan 2024-2028: Onderwijs en Kwaliteit	Alle scholen van SIMON hebben een geactualiseerd ICT-aanbod en een schooleigen visie op de ontwikkeling van 'mediawijsheid' bij de kinderen.	gemiddeld
Beleidsplan 2024-2028: Wereldburgerschap	Alle leerlingen van SIMON beheersen de sociale doelen van burgerschap die gemonitord wordt met een erkende burgerschapsmeting.	hoog
Beleidsplan 2024-2028: Onderwijs en Kwaliteit	SIMON verbetert de kennisdeling en persoonlijke ontwikkeling van alle onderwijsprofessionals binnen SIMON. Elke school heeft minimaal 2 PLG's.	hoog
	Directeuren en staf werken in kwaliteitsteam volgens een cyclus.	gemiddeld
	Er wordt vanaf 2024 gewerkt aan een eenduidig, doorgaande pedagogische en educatieve lijn.	hoog
	SIMON evalueert en geeft opnieuw vorm aan de sociale doelen van burgerschap betreffen kennis, vaardigheden en houdingen die leerlingen nodig hebben om zich in sociale situaties te bewegen..	hoog
	SIMON streeft ernaar dat aan het eind van deze beleidsperiode 100% van alle leerlingen de basisschool verlaat met een taal- en rekenniveau van 1F.	hoog
	Scholen stellen concrete doelen op voor hun aanbod, naast taal en rekenen, passend bij de populatie binnen de school.	hoog
	SIMON ontwikkelt op schoolniveau een visie op inclusiviteit in het schoolondersteuningsprofiel.	gemiddeld
	SIMON hanteert een aanpak om de intrinsieke motivatie van leerlingen te bevorderen.	gemiddeld
	Alle scholen van SIMON hebben een geactualiseerd ICT-aanbod en een schooleigen visie op de ontwikkeling van 'mediawijsheid' bij de kinderen.	gemiddeld
Beleidsplan 2024-2028: Samen SIMON sterk!	Alle geledingen binnen SIMON zijn aan het einde van deze beleidsperiode professionele leergemeenschappen en werken met verschillende (werk)structuren.	gemiddeld
	SIMON ontwikkelt en implementeert een communicatiebeleid voor effectieve en efficiënte communicatie.	gemiddeld
	SIMON heeft een beleid en een aanpak ontwikkeld voor de gezondheid en welzijn van medewerkers.	gemiddeld
	Er wordt beleid ontwikkeld om SIMON in staat te stellen te anticiperen op de sterke groei van leerlingen.	hoog
	Alle scholen zijn in staat om beleidsrijk te begroten met een uniforme aanpak en ondersteuning vanuit het stafbureau.	hoog
Beleidsplan 2024-2028: Voldoende bekwaam personeel	SIMON leidt personeel op via de SIMON Academie voor relevante functies, specialisaties en op basis van professionaliseringsbehoefte.	gemiddeld

	SIMON heeft strategisch HRM beleid, houdt deze actueel en borgt alle kwaliteitsaspecten.	hoog
	SIMON heeft een actueel functiehuis dat voorziet in relevante functies.	gemiddeld
	SIMON is een goede werkgever en heeft waardering voor haar personeel, met een ruimvoldoende tevredenheidspercentage van medewerkers.	gemiddeld
	SIMON zorgt voor goede voorzieningen en arbeidsvoorwaarden.	gemiddeld
	SIMON professionaliseert haar interne en externe wervingsproces, waarmee onze vacatures voor personeel binnen de gestelde termijn worden ingevuld.	hoog
	SIMON faciliteert interne deskundigheidsbevorderingen en kennisdeling voor alle medewerkers. De waarde van de SIMON Academie is het boeien en binden en het tonen van goed werkgeverschap.	gemiddeld
	SIMON hanteert een aanpak om startende leerkrachten en leerkrachten i.o. op te leiden in diverse leerroutes.	hoog
	Het 'Samen opleiden' is binnen SIMON stevig verankerd met alle scholen als Opleidingschool.	hoog

## 12 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Beleidsplan 2024-2028: Wereldburgerschap	Alle leerlingen van SIMON beheersen de sociale doelen van burgerschap die gemonitord wordt met een erkende burgerschapsmeting.
Beleidsplan 2024-2028: Onderwijs en Kwaliteit	SIMON verbetert de kennisdeling en persoonlijke ontwikkeling van alle onderwijsprofessionals binnen SIMON. Elke school heeft minimaal 2 PLG's.
	Er wordt vanaf 2024 gewerkt aan een eenduidig, doorgaande pedagogische en educatieve lijn.
	SIMON evalueert en geeft opnieuw vorm aan de sociale doelen van burgerschap betreffen kennis, vaardigheden en houdingen die leerlingen nodig hebben om zich in sociale situaties te bewegen..
	SIMON streeft ernaar dat aan het eind van deze beleidsperiode 100% van alle leerlingen de basisschool verlaat met een taal- en rekenniveau van 1F.
	Scholen stellen concrete doelen op voor hun aanbod, naast taal en rekenen, passend bij de populatie binnen de school.
Beleidsplan 2024-2028: Samen SIMON sterk!	Alle scholen zijn in staat om beleidsrijk te begroten met een uniforme aanpak en ondersteuning vanuit het stafbureau.

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.

### 13 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Beleidsplan 2024-2028: Wereldburgerschap	Alle leerlingen van SIMON beheersen de sociale doelen van burgerschap die gemonitord wordt met een erkende burgerschapsmeting.
Beleidsplan 2024-2028: Onderwijs en Kwaliteit	SIMON verbetert de kennisdeling en persoonlijke ontwikkeling van alle onderwijsprofessionals binnen SIMON. Elke school heeft minimaal 2 PLG's.
	SIMON ontwikkelt op schoolniveau een visie op inclusiviteit in het schoolondersteuningsprofiel.
Beleidsplan 2024-2028: Samen SIMON sterk!	Alle scholen zijn in staat om beleidsrijk te begroten met een uniforme aanpak en ondersteuning vanuit het stafbureau.

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.

## 14 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 31VT  
**Naam:** IBS de Roos  
**Adres:** Gijsbrechtgaarde 110  
**Postcode:** 7329 CA  
**Plaats:** Apeldoorn

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2024 tot 2028** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 15 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 31VT  
**Naam:** IBS de Roos  
**Adres:** Gijsbrechtgaarde 110  
**Postcode:** 7329 CA  
**Plaats:** Apeldoorn

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2024 tot 2028** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_