

Schoolplan 2024-2028

Basisschool Al-Ummah Enschede



Datum: 17 juli 2024

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Bijlagen	5
2 Strategisch beleid	6
2.1 Strategische SIMON-doelen voor 2024-2028	6
2.2 Samen SIMON sterk!	8
2.3 Onderwijs en Kwaliteit	9
2.4 Voldoende en bekwaam personeel	12
2.5 Wereldburgerschap	14
3 Schoolbeschrijving	15
3.1 Schoolgegevens	15
3.2 Kenmerken van het personeel	15
3.3 Kenmerken van de leerlingen	16
3.4 Kenmerken van de ouders	16
3.5 Sterkte-zwakteanalyse	16
3.6 Risico's	17
3.7 Landelijke ontwikkelingen	18
3.8 Actiepunten Schoolbeschrijving	18
4 Onze school, een IKC	19
4.1 Een Kindcentrum (IKC)	19
5 Onderwijskundig beleid	20
5.1 De missie van de school	20
5.2 Onze parels	20
5.3 Onze grote verbeterdoelen	20
5.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	21
5.5 Onze visie op leren	21
5.6 Onze visie op de 21st century skills	21
5.7 Onze visie op identiteit	22
5.8 Onze visie op 'goed' en 'excellent'	22
5.9 Levensbeschouwelijke identiteit	22
5.10 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	23
5.11 Burgerschap	23
5.12 Leerstofaanbod	24
5.13 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	24
5.14 Taalleesonderwijs	25
5.15 Rekenen en wiskunde	25
5.16 Wereldoriëntatie	26
5.17 Kunstzinnige vorming	26
5.18 Bewegingsonderwijs	26
5.19 Wetenschap en Technologie	27
5.20 Digitale geletterdheid	27
5.21 Engelse en Duitse taal	27
5.22 Les- en leertijd	28

5.23 Pedagogisch handelen	28
5.24 Didactisch handelen	28
5.25 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	29
5.26 Klassenmanagement	29
5.27 Zorg en begeleiding	29
5.28 Extra ondersteuning	30
5.29 Afstemming (differentiatie)	30
5.30 Talentontwikkeling	30
5.31 Bijdragen aan gelijke kansen	31
5.32 Passend onderwijs	31
5.33 Ononderbroken ontwikkeling	31
5.34 Opbrengstgericht werken	32
5.35 Resultaten	32
5.36 Toetsing en afsluiting	33
6 Personeelsbeleid	34
6.1 Integraal Personeelsbeleid	34
6.2 Bevoegde en bekwame leraren	34
6.3 Organisatorische doelen	34
6.4 Schoolleiding	34
6.5 Beroepshouding	35
6.6 Professionele cultuur	35
6.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	35
6.8 Werving en selectie	36
6.9 Introductie en begeleiding	36
6.10 Taakbeleid	36
6.11 Collegiale consultatie	36
6.12 Klassenbezoek	36
6.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	36
6.14 Bekwaamheidsdossier	37
6.15 Ontwikkelgesprekken	37
6.16 Professionalisering	37
6.17 Teambuilding	38
6.18 Verzuimbeleid	38
6.19 Mobiliteitsbeleid	38
6.20 Beloningsbeleid	38
7 Organisatiebeleid	39
7.1 Organisatiestructuur	39
7.2 Groeperingsvormen	39
7.3 Schoolklimaat	39
7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	39
7.5 Arbobeleid	40
7.6 Interne communicatie	40
7.7 Samenwerking	40
7.8 Contacten met ouders	41
7.9 Overgang PO-VO	41
7.10 Vervolgsucces	42
7.11 Privacybeleid	42
7.12 Voor- en vroegschoolse educatie	42
8 Kwaliteitsbeleid	43
8.1 Kwaliteitszorg	43

8.2 Kwaliteitskaarten	43
8.3 Kwaliteitscultuur	43
8.4 Professioneel statuut	44
8.5 Verantwoording en dialoog	44
8.6 Het meten van de basiskwaliteit	44
8.7 Wet- en regelgeving	44
8.8 Inspectiebezoeken	44
8.9 Vragenlijst Leraren	44
8.10 Vragenlijst Leerlingen	45
8.11 Vragenlijst Ouders	45
9 Financieel beleid	46
9.1 Uitgangspunten	46
9.2 Algemeen	46
9.3 Rapportages	46
9.4 Begroting(en)	46
9.5 NPO-gelden	47
9.6 Onderwijsachterstandsgelden	47
9.7 Exploitatiebegroting	47
10 Prestatie-indicatoren	48
11 Actiepunten 2024-2028	49
12 Meerjarenplanning 2024-2025	51
13 Meerjarenplanning 2025-2026	52
14 Meerjarenplanning 2026-2027	53
15 Meerjarenplanning 2027-2028	54
16 Formulier "Instemming met schoolplan"	55
17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	56

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2024-2028 is afgestemd op het strategisch beleidsplan van SIMON en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent dat wij de beleidsterreinen beschrijven, periodiek beoordelen en borgen of verbeteren.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van SIMON, 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 vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument naar alle gremia van de school, waaronder de ouders, het bevoegd gezag en de overheid en is tevens een planningsdocument voor de planperiode 2024-2028. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2024-2028) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen 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

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scanvragenlijsten). De komende vier jaar 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 verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan, gesprekken met leerkrachten, klassenbezoeken en observaties, gesprekken met andere stakeholders in en rond de school stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2024-2028).

1.4 Bijlagen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar diverse schooldocumenten, zoals het SOP, het taalbeleidsplan, het rekenbeleidsplan en het veiligheidsplan. Deze documenten zijn als bijlagen opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en ze worden verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan). Een belangrijke bijlage is de schoolgids. Daar waar mogelijk verwijzen wij in dit schoolplan naar de informatie in de schoolgids.

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.	gemiddeld

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..	gemiddeld
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	gemiddeld

	werkgeverschap.	
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

Strategisch doel:

ledere 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.

Onderliggende doelen die wij in de komende beleidsperiode willen realiseren: Organisatie kwaliteit op stichting en schoolniveau

- We bestendigen de toekomst van Stichting SIMON voor de komende jaren door een vast CvB, vaste directies en IB-ers op elke school, aanwezig, zichtbaar en dienend.
- De actieve betrokkenheid van de RvT wordt vanaf 2024 ervaren door staf en directies binnen stichting Simon.
- In 2027 is elke Simonschool doorgegroeid naar een sterke basisschool/IKC, waarbij de veiligheid en ontwikkelmogelijkheden van elk kind centraal staan.
- Elke school onderzoekt in 2025 of het huidige onderwijsconcept voldoet en past bij de leerlingenpopulatie. Vanaf 2026 worden eventuele aanpassingen gedaan, die in 2025 planmatig beschreven zijn.
- Er wordt vanaf 2024 gewerkt aan een eenduidig, doorgaande pedagogische en educatieve lijn en een doorgaande lijn van zorg en naschoolse activiteiten. In 2026 wordt dit gemeten via een interne audit door de kwaliteitscoördinatoren.
- We peilen jaarlijks de tevredenheid van leerlingen, medewerkers en ouders. De mate van tevredenheid ligt elk jaar hoger dan de peiling van 2022/2023.
- We ontwikkelen een sociale en morele vormgeving van de visie op brede identiteit en burgerschap, waarbij kinderen de kans krijgen zich kunnen ontplooiën tot harmonische, sociale, creatieve en kritische

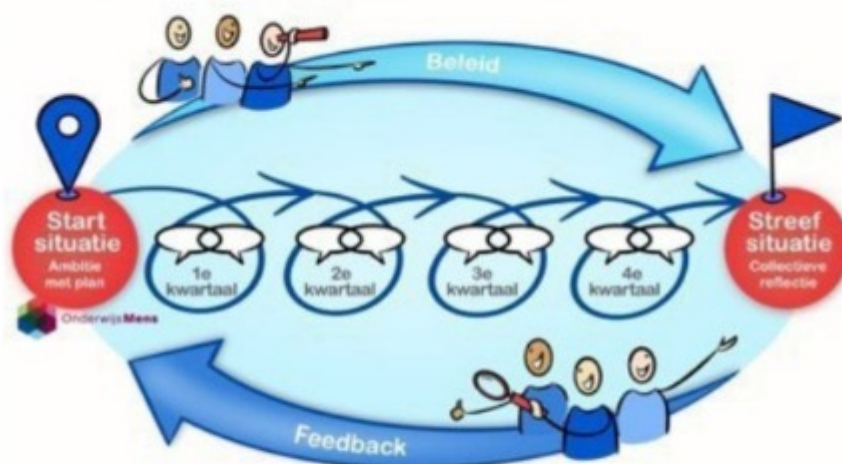
persoonlijkheden die zich zelfstandig en in groepsverband kunnen bewegen in de maatschappij.

- We onderzoeken vanaf 2025 tweejaarlijks welke maatschappelijke veranderingen spelen en welke invloeden deze ontwikkelingen hebben op onze scholen.
- Simon-scholen ontwikkelt in 2024 op schoolniveau een visie op inclusiviteit passend bij de Simon-visie op inclusiviteit en geeft de grenzen van eigen kunnen hierbij aan in het schoolondersteuningsprofiel.
- We versterken vanaf 2025 het educatief partnerschap met ouders. Dit wordt zichtbaar in het contract dat elke school met haar ouders opstelt en ondertekend vanaf 2025.
- Zelfregulering: Stichting SIMON is in 2027 financieel gezond, heeft een sluitende begroting voor 2028 en de voorzieningen en reserves zijn in 2028 voldoende.

Onderwijs en kwaliteit

- Er wordt vanaf 2024 in alle SIMON scholen gewerkt aan een doorgaande pedagogische en educatieve lijn en een doorgaande lijn van zorg en naschoolse activiteiten.
- In 2025 evalueren we en geven we opnieuw vorm aan de sociale doelen van burgerschap betreffen kennis, vaardigheden en houdingen die leerlingen nodig hebben om zich in sociale situaties redzaam te gedragen.
- We creëren vanaf 2025 PLG's waarbij ieder vanuit zijn of haar rol rondom het kind staat.
- Binnen Simon-scholen vinden we ontwikkelleeftijd belangrijker dan kalenderleeftijd.
- Simonscholen halen wat leerprestaties betreft het maximale uit alle leerlingen. Vanaf 2025 zijn er duidelijke afspraken gemaakt over het niveau van de ambities van de opbrengsten op referentieniveau 1F 1S/2F op alle hoofdvakken.
- We voldoen minimaal aan basiskwaliteit van de inspectie. We werken mee aan het versterken van de basisvaardigheden.
- De leerlingen werken met een optimale intrinsieke motivatie.
- Er is sprake van een zo groot mogelijk eigenaarschap bij het leren van de leerlingen.
- Versterken en borgen van goed onderwijs voor elke leerling door kennis te vergroten van leerlijnen, doelen, didactiek en pedagogiek en het koppelen van literatuur en onderzoek aan de lessen.
- Simon scholen hebben basiskwaliteit en extra ondersteuning ingericht.
- Elke school ontwikkelt een visie op NT2 onderwijs.
- Teams van Simon scholen durven samen gericht te kijken bij andere scholen die kwalitatief goed bekend staan.
- Elke Simon school heeft in 2025 goed VVE-beleid ontwikkeld en beschikt over een VVE-coördinator.
- Elke SIMON school geeft op een structurele en inzichtelijke manier vorm aan de kerndoelen rondom digitale geletterdheid.

Leidinggeven aan onderwijskwaliteit



'Elke SIMON-medewerker evalueert en reflecteert via de vraag: 'Op welke manier wil ik leren en hoe kan dat mij en de kinderen weer verder ontwikkelen?'

Vanuit de overtuiging 'Worden wie je bent' organiseren wij Nederlands primair onderwijs op Islamitische grondslag. Samen met collega's, leerlingen en ouders bieden wij vanuit ons onderwijs een stabiele en veilige basis zodat kinderen versteld staan van hun eigen kunnen, ongeacht waar hun wieg heeft gestaan.

Onze taak is kinderen de basiskennis, -vaardigheden en -attitude aan te leren. Dat betekent dat er ambities zijn geformuleerd ten aanzien van de resultaten van onze leerlingen.

Daarnaast formuleren wij doelen om in de komende beleidsperiode een verdiepingsslag te maken in onze samenwerking met ouders/verzorgers en leerlingen (educatief partnerschap), als professionals onderling (professionele leergemeenschap/directeuren leerkring) en met onze samenwerkingspartners ten gunste van de kwalitatieve basis van ons onderwijsaanbod.

Onderliggende doelen die wij in de komende beleidsperiode willen realiseren:

Referentieniveaus en ambities

- SIMON streeft ernaar dat aan het eind van deze beleidsperiode 100% van alle leerlingen de basisschool verlaat met een taal- en rekenniveau van 1F. Dat is een stijging van 10% ten opzichte van de huidige norm.
- Voor veel scholen geldt dat hun populatie veel meer dan dit niveau aankan. Daarom formuleert iedere SIMON-school ambities voor taal en voor rekenen die passen bij de kenmerken van de schoolpopulatie, waarbij een bepaald percentage leerlingen het 2F voor taal en het 1S voor rekenen moet kunnen behalen. Daarnaast stellen scholen extra ambities op passend bij hun populatie en curriculum. De schooldirecteur zal zich verantwoorden in de managementrapportages en wordt uitgedaagd om realistische en ambitieuze doelen te stellen.

Sociale veiligheid en welbevinden

- Alle scholen werken preventief aan een veilige omgeving waarin kinderen tot leren kunnen komen en interveniëren indien nodig. Alle scholen monitoren jaarlijks de sociale veiligheid en welbevinden bij de leerlingen. Daarnaast nemen we tweejaarlijks een tevredenheidspeiling af bij zowel leerlingen, als bij ouders/verzorgers, als bij medewerkers, waarin ook de meting sociale veiligheid en welbevinden is opgenomen.

Kansengelijkheid

- In samenwerking met educatieve partners streven wij naar een toename in kansengelijkheid voor alle kinderen van 4 tot 12 jaar. We bieden speciale aandacht en deskundigheid voor de kinderen die een extra zetje in de rug nodig hebben, omdat zij vanuit huis minder kansen hebben op een goede onderwijs carrière. Ons succes meten we af aan de uitstroom op referentieniveau, het percentage kinderen dat vanuit de onderwijsachterstandenbeleid scholen uitstroomt naar havo/vwo.

Onderliggende doelen die wij in de komende beleidsperiode willen realiseren:

Innoveren van onderwijs

We vinden het belangrijk dat kennis ontwikkeld en gedeeld wordt, maar ook dat deze van betekenis is voor het kind in de klas en waar mogelijk in samenhang wordt vormgegeven.

- Scholen stellen concrete doelen op voor hun aanbod, naast taal en rekenen, passend bij hun populatie en hun schoolconcept.

Onze samenleving is voortdurend in ontwikkeling en dat vraagt ook dat wij ons onderwijsaanbod voortdurend tegen het licht houden om te zien of dit nog aansluit. Daarnaast bekijken we binnen SIMON op welke wijze wij kunnen innoveren in het onderwijs, steeds meer op basis van (analyse van) data.

Naast optimalisatie en innovatie van ons onderwijsaanbod investeren wij binnen SIMON in een leven lang leren. Wij vragen van onze professionals, in de scholen en op het staffbureau, dat zij actief bezig zijn met de ontwikkeling van hun persoonlijk vakmanschap, zodat zij vanuit deskundigheid kunnen reageren op de continue verandering die vanuit hun vakgebied wordt gevraagd.

Het gezamenlijk leren wordt, naast de professionele leergemeenschappen en netwerken, vormgegeven in de SIMON Academie. Het aanbod wordt getoetst aan onze visies en die van externe partners. De Academie faciliteert ook in het leren van en met elkaar en zet daartoe bij voorkeur 'eigen' experts in. Dit biedt de mogelijkheid om onze eigen experts als trainers in te zetten en dus een verruiming in hun loopbaan te geven in verbinding met onderwijzen.



2.4 Voldoende en 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.

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting SIMON
Voorzitter en lid CvB	Younes Hanin Mw. L. Benbouker
Adres + nr.:	De Mulderij 4
Postcode + plaats:	3831 NV Leusden
Telefoonnummer:	033-4337336
E-mail adres:	info@simonscholen.nl
Website adres:	www.simonscholen.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Al Ummah
Directeur:	J.G.E. Meijerink
Adres + nr.:	Javastraat 6
Postcode + plaats:	7512 ZJ Enschede
Telefoonnummer:	053-4319935
E-mail adres:	alummah@simonscholen.nl
Website adres:	www.alummah.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. Voor de onderwijskundige ontwikkeling van de school is een managementteam (MT) aangesteld. Dit MT bestaat uit de directeur/taalcoördinator, de interne begeleider/gedragsspecialist en de rekencoördinator. Het MT heeft een beleidsvoorbereidende taak binnen de school.

De teamvergadering is het centrale overleg- en beleidsorgaan binnen de school. Daarnaast zijn er ontwikkelteams (OT's) waarin de coördinatoren op beleidsniveau samenwerken met teamleden.

Het team van de hoofdlocatie bestaat uit:

- 1 voltijd directeur 5 dagen
- 1 interne begeleider 4 dagen
- 5 voltijd groepsleerkrachten
- 4 deeltijd groepsleerkrachten
- 5 deeltijd onderwijsassistenten
- 1 vakleerkracht godsdienst
- 1 vakleerkracht lichamelijke opvoeding (extern)
- 1 administratief medewerker 2,5 dagen
- 1 conciërge 5 dagen

Het team van de nevenlocatie bestaat uit:

- 1 deeltijd locatiedirecteur 3 dagen
- 1 interne begeleider 3 dagen
- 4 voltijd groepsleerkrachten
- 2 deeltijd groepsleerkrachten
- 3 onderwijsassistenten

- 1 vakleerkracht godsdienst/ 1 vakleerkracht Koranlessen
- 1 vakleerkracht lichamelijke opvoeding (extern)
- 2 administratief medewerkers (2,5 dagen)
- 1 conciërge 1 dag

Van de 32 medewerkers zijn er 25 vrouw en 7 man. Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de jongere (startende) leraren.

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 338 leerlingen. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het document Algemeen Veiligheidsplan en het Taalbeleidsplan (zie bijlage). In deze documenten staan de kenmerken van de groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school.

Bij de start van het onderwijs in groep 1 zien wij bij een groot aantal kinderen een achterstand in woordenschat in de schooltaal en soms ook in de thuistaal. Een deel van de kinderen is bij de start van hun onderwijs carrière alleen vertrouwd met de thuistaal. Van ons als school vraagt dit een extra inspanning om gedurende de schoolcarrière deze achterstand in woordenschat in de schooltaal in te lopen.

In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- Verbetering van de taalvaardigheden, waaronder begrijpend lezen en woordenschat.
- Extra aandacht voor gedragsregulering.
- Burgerschap en het vormgeven van een open en maatschappijgerichte islamitische identiteit met aandacht voor diversiteit en andere (levens)overtuigingen.

In de onderstaande tabel geven we de schoolweging van de school:

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2023 / 2024	36,52	36-37	6,44	37,23 20/21 - 22/23	37-38 20/21 - 22/23
2022 / 2023	37,45	37-38	6,48		
2021 / 2022	37,45	37-38	6,48		

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

Bijlagen

1. Veiligheidsplan AL Ummah
2. Taalbeleidsplan Al Ummah

3.4 Kenmerken van de ouders

Al-Ummah is een school met een bovenwijks karakter. Ouders maken vanuit de identiteit een bewuste keuze voor onze school. De ouders hebben diverse achtergronden (o.a. Turkije, Marokko, Syrië, Indonesië en Bosnië). Er is een grote variatie in opleidingsniveau.

3.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke kanten en onze 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
Staat open voor vernieuwingen/ veranderingen en kunnen de nodige interventies inzetten om de resultaten te verbeteren. Teams zijn veerkrachtig en kunnen hun handelen aanpassen aan veranderende omstandigheden.	Afstemmen van onderwijs op leerlingen met individuele onderwijsbehoeften; met name differentiatie naar boven is een aandachtspunt
Leerkrachten zijn zich bewust van hun verantwoordelijkheden, tonen steeds meer eigenaarschap in hun onderwijs. We werken sinds vorig schooljaar met ontwikkelteams, als voorbeeld hiervan.	Groepsoverstijgend overzicht bij de leerkrachten met betrekking tot doelen en leerlijnen.

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Groepsoverstijgend overzicht bij de leerkrachten met betrekking tot doelen en leerlijnen.	Groeiend aantal leerlingen met individuele leer- en gedragsmoeilijkheden, waar leerkrachten zich vaak handelingsverlegen bij voelen. Steeds meer zorg in de groep.
Aansturing van team door specialisten op diverse gebieden.	Ziekteverzuim, wisseling in bezetting en lerarentekort met als gevolg een hoge werkdruk. Wisseling heeft invloed op de rust, structuur en continuïteit van (leer)processen en teamontwikkeling.

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.

Risicoanalyse

I M P A C T						
		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
K A N S	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Differentiatie in onderwijsaanbod	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>scholing</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Lerarentekort	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Personeel bovenformatief aanstellen</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Stop NPO/ extra middelen overheid	Zeer groot (5)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: -			

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Verbeteren basisvaardigheden	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>interventies</i>			

3.7 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling en de persoonsvorming van de leerlingen
3. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
4. Inzet ICT in het lesprogramma
5. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
6. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)

Van belang voor de komende jaren is de Kennisagenda voor het onderwijs (NRO). De kennisagenda geeft aan dat de volgende thema's relevant zijn voor het onderwijs:

1. De school als lerende en professionele organisatie
2. Kennis en vaardigheden van leerlingen
3. Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving
4. Gelijke kansen
5. Technologie voor het onderwijs
6. Kwalificaties van leraren

Tenslotte willen we in ons schoolplan de hoofdlijnen meenemen van het Masterplan Onderwijs (april 2022). Dat betekent dat wij ons vooral richten op de ontwikkeling van:

1. Het lees- en taalonderwijs
2. Het rekenonderwijs
3. Omgaan met digitale media en digitale geletterdheid
4. Burgerschap

Bijlagen

1. Kennisagenda voor het Onderwijs

3.8 Actiepunten Schoolbeschrijving

Actiepunt	Prioriteit
Afstemmen van onderwijs op leerlingen met individuele onderwijsbehoeften, met name differentiatie naar boven.	hoog
Ontwikkelen van expertise met betrekking tot gedragsproblemen	gemiddeld
Doorontwikkeling van handelingsgericht werken (HGW): plan-do-check-act cyclus waarin meer aandacht voor 'check-fase': feedback op leerproces	hoog
Versterken en borgen van goed onderwijs voor elke leerling door kennis te vergroten van leerlijnen, doelen, didactiek en pedagogiek en het koppelen van literatuur en onderzoek aan de lessen.	hoog

4 Onze school, een IKC

4.1 Een Kindcentrum (IKC)

Onze school is geen IKC, maar er is sprake van een nauwe samenwerking met verschillende scholen, opvangcentra, zorg- en ondersteuningsinstellingen.

Strategisch doel Simon: elke SIMON-school is in 2027/2028 doorgroeid naar een sterke basisschool/IKC, waarbij de veiligheid en ontwikkelmogelijkheden van elk kind centraal staan.

5 Onderwijskundig beleid

5.1 De missie van de school

Missie-kern

Basisschool Al Ummah is een Nederlandse basisschool op islamitische grondslag, die zich richt op integratie, mét het behoud van de eigen islamitische normen en waarden. Hier worden de kinderen opgeleid om met succes vervolgonderwijs te kunnen volgen en goed te functioneren binnen de Nederlandse maatschappij. In onze visie begint goed onderwijs met veiligheid en vertrouwen. Wanneer een kind met plezier naar school gaat en plezier in het leren heeft, zal dit een positieve invloed hebben op de leerprestaties. We hebben hoge, maar tegelijk realistische verwachtingen van kinderen, en we formuleren de daarbij horende doelen. We kiezen voor duidelijke directe instructie, in combinatie met zelfstandig werken en samenwerkend leren. We hechten grote waarde aan de samenwerking met ouders en zien dit in het licht van het verhogen van de leeropbrengsten.

Slogan

Onze slogan is: Worden wie je bent.

Onze kernwaarden zijn beschreven in de Parels van uitmuntendheid

- Godsbesef: rentmeesterschap, dienstbaarheid en geduld.
- Verdraagzaamheid: diversiteit, respect en empathie.
- Rechtvaardigheid: barmhartigheid, gelijkwaardigheid en altruïsme.
- Zelfbeschikking: zelfstandigheid, zelfrespect en de kritische betrokkenheid.
- Kwaliteit: goede beheersing duurzaamheid, kennisgierigheid en creativiteit.
- Transparantie: communiceren, integer handelen en zich verantwoordelijk voelen.
- Samenwerking: met optimisme handelen vanuit gemeenschapszin.

De slogan en de kernwaarden worden nader toegelicht in de map Identiteit van A tot Z. In het kader van de verbindende en inclusieve identiteit die Al Ummah nastreeft is hier een aanvulling op gemaakt waarin de respectvolle houding van Al Ummah t.o.v. (seksuele) diversiteit wordt beschreven. Zie bijlagen.

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:




- Missie, slogan en kernwaarden komen regelmatig aan bod in een personeelsvergadering.
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids.

Streefbeelden

Voor de komende vier jaar is een aantal richtinggevend uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering: onze streefbeelden.

5.2 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit en stelselkwaliteit (zie het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

	Parel	Standaard
	Op onze school werken de leraren samen in zogenaamde Ontwikkelteams	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur
	Op onze school worden blokfluitlessen aangeboden (facultatief) als onderdeel van muzikale vorming.	OP1 - Aanbod
	Op onze school worden in groepen 8 lessen Duits aangeboden.	OP1 - Aanbod

5.3 Onze grote verbeterdoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2024-2028.

Speerpunten	
1.	Basisschool Al Ummah zet interventies in om executieve functies te versterken en effectief om te gaan met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag.
2.	Op basisschool Al Ummah vindt het onderwijs binnen een rijke, uitdagende leeromgeving plaats, waar leren tot stand komt en waar leerlingen hun eigenaarschap ontwikkelen: zelfstandig, zelfverantwoordelijk en zelfredzaam.
3.	Basisschool Al Ummah biedt een adequaat reken-, begrijpend lees- en NT2-aanbod. Leerkrachtvaardigheden, leermiddelen en methodiek zijn afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen en de leeropbrengsten zijn op realistisch niveau.
4.	Op Al Ummah geven we (opnieuw) vorm aan de sociale doelen van burgerschap betreffen kennis, vaardigheden en houdingen die leerlingen nodig hebben om zich in sociale situaties redzaam te gedragen.
5.	Al Ummah ontwikkelt op schoolniveau een visie op inclusiviteit passend bij de SIMON- visie op inclusiviteit.

5.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Al Ummah is geaccrediteerd als Vreedzame School, een programma voor sociale competenties en democratisch burgerschap en werkt vanuit de principes van dit overkoepelende programma. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

5.5 Onze 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 de leerlingen mogen de lesstof op een eigen manier verwerken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Er wordt gewerkt met het Effectieve Directe Instructiemodel (EDI). Leerlingen die een korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de leerlingen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur opgezet.

5.6 Onze visie op de 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 door 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 willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

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

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.

Zie ook de bijlage voor ons visiestuk 21ste eeuwse vaardigheden!

Bijlagen

1. Visie op 21ste eeuwse vaardigheden Al Ummah

5.7 Onze visie op identiteit

Onze school is een basisschool op islamitische grondslag. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Zie de bijlage Identiteit van A tot Z, Worden wie je bent en Visiestuk Identiteit en (seksuele) diversiteit.

Bijlagen

1. Identiteit van A tot Z
2. Worden wie je bent
3. Visiestuk Identiteit en (seksuele) diversiteit

5.8 Onze visie op 'goed' en 'excellent'

Onze school streeft ernaar zich binnen de schoolplanperiode 2024-2028 te ontwikkelen tot een minimaal goed en mogelijk excellente school. Wij willen uitblinken omdat excellent onderwijs goed is voor onze leerlingen en onszelf: het brengt nieuw elan en verstevigt onze marktpositie.

5.9 Levensbeschouwelijke identiteit

Wij zien elk kind als een uniek schepsel van Allah. Daardoor is ieder kind een individu en vraagt om een eigen en persoonlijke benadering. Het is vanuit deze gedachte dat we trachten het onderwijs zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij de mogelijkheden en de ontwikkeling van het kind. In ons onderwijs gaan wij ervan uit dat Allah ons heeft geschapen om Hem te dienen en om goede mensen te zijn. Ouders vertrouwen hun kinderen aan onze zorg toe in de hoop en verwachting dat het onderwijs zoveel mogelijk zal aansluiten bij de algemene islamitische opvoeding zoals deze vanuit de islamitische bronnen wordt voorgestaan.

Echter, onder moslims bestaan - uiteraard - ook meningsverschillen, verschillen van inzicht en opvatting. Naast de culturele verschillen - wij hebben leerlingen met roots van Marokko tot Indonesië - heeft ieder ook (recht op) zijn eigen geloofsbeleving en -interpretatie. Al Ummah wil een school zijn waar iedereen zich thuis voelt. Er heeft de laatste jaren een verschuiving plaatsgevonden van een 'smalle identiteit' (gericht op uiterlijkheden en regels) naar een 'brede identiteit' (gericht op geloofsbeleving, spiritualiteit, bewust keuzes maken, jezelf ontdekken en verbinding met de ander): een grotere gerichtheid op de samenleving, een duidelijker zichtbare inclusiviteit binnen de schoolidentiteit en een vergroting van de maatschappelijke acceptatie van de school. Dit impliceert binnen de school een minder zwaar accent op regels en voorschriften en een nadrukkelijker omhelzing van verschillen tussen moslims onderling én andersdenkenden. Hierbinnen vallen de manier van de islam praktiseren, waaronder het verrichten van het gebed, moskeebezoek, vasten, het bestuderen en memoriseren van de koran, de manier van kleden. Maar ook de acceptatie van andere religies en levensovertuigingen en de in Nederland steeds meer als vanzelfsprekend geldende gelijkheid van man en vrouw, seksuele diversiteit en verschillende gezinsvormen.

Uit gesprekken met ouders en leerlingen blijkt dat veel – maar niet alle – ouders dezelfde verbondenheid met de samenleving nastreven. De school ziet het als haar maatschappelijke plicht ouders en leerlingen bewust te maken van het feit dat door de overheid gefinancierd islamitisch onderwijs geen vanzelfsprekendheid is; in de meeste Europese landen bestaat dit niet. Dit bewustzijn en een steviger plek die veel moslims de afgelopen twintig jaar in de samenleving zijn gaan innemen vervangt de omarming van de andere - letterlijk en figuurlijk - meer en meer de angst dingen die anders zijn buiten de deur te houden. Een en ander hangt samen met een groeiend zelfvertrouwen en zelfbewustzijn als deel van ons emancipatieproces als ook een sterkere sociaal-economische positionering van moslims in de Nederlandse maatschappij: uit onze schooladministratie blijkt dat ouders van onze leerlingen beter Nederlands spreken, hoger opgeleid zijn en er sprake is van een lagere werkloosheid dan twintig jaar geleden. Hieruit blijkt dat de missie en visie van de school geen statisch gegeven is maar een dynamisch proces, afhankelijk van plaats, tijd en omstandigheden.

In het algemeen kunnen personeel en ouders zich goed vinden in de huidige vormgeving van de identiteit maar

meningsverschillen ingegeven door diversiteit in persoonlijke identiteitsbeleving en kennis van de islam komen wel degelijk voor. Het team van Al Ummah bestaat uit leerkrachten variërend in de leeftijd van 25 tot 55, met en zonder islamitische achtergrond, met en zonder migratieachtergrond, mannen en vrouwen, levend in verschillende gezinsvormen. Als schoolleider is het van essentieel belang een omgeving te creëren waarin aan zowel de menselijke behoefte uniek te zijn als aan die aan verbondenheid (Muijen, 2013) tegemoet wordt gekomen.

Voor het onderwijs volgt hieruit:

1. We zijn erop gericht jonge mensen te brengen tot kennis van Allah en hen te leren op welke wijze er sprake kan zijn van een persoonlijke geloofsrelatie met Allah vanuit een bewuste en onderzoekende houding t.o.v. islamitische bronnen.
2. Elk kind zal gevormd en weerbaar moeten worden om straks zijn/haar plaats in de samenleving te kunnen innemen en zich bewust moeten zijn van zijn/haar verantwoordelijkheid (normen en waarden) en rechten (hij/zij telt volwaardig mee!).
3. Er zullen tijd, ruimte en middelen beschikbaar moeten zijn om het kind zijn/haar individuele mogelijkheden maximaal te ontwikkelen.
4. We streven naar orde en regelmaat binnen het onderwijs aan onze school om optimale voorwaarden voor leren en vormen te scheppen.
5. Wij willen onze leerlingen voorbereiden op het voortgezet onderwijs zodat zij de opleiding kunnen volgen die bij hen past om als volwaardig burger te kunnen participeren in de Nederlandse samenleving.

Zie verder bijlagen.

5.10 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 interne begeleider). 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 sociaal-emotionele ontwikkeling.
2. Onze school werkt vanuit de principes van de Vreedzame School
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling: LIB (Leerling in Beeld)
4. Wij werken met groeidocumenten en groepsplannen waarin zowel de cognitieve ontwikkeling als de sociaal-emotionele ontwikkeling besproken wordt. Voor problematiek op sociaal terrein wordt in doelstelling- en resultaatgesprekken tussen leerkracht en interne begeleider een plan van aanpak opgesteld. In het zorgoverleg wordt op teamniveau meegedacht. Indien nodig schakelt de interne begeleider externe hulp in (maatschappelijk werker/wijkcoach/onderwijscoach).
5. Bij het opstellen van interventies zijn de sturingsbehoeften van de leerling het uitgangspunt maar deze zijn gericht op het leerkrachthandelen.

5.11 Burgerschap

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie zijn wij vanaf mei 2014 gestart met de Vreedzame School. Op basis van de uitgangspunten van de Vreedzame School zijn wij onze visie, onze doelen (ambities) en ons aanbod vastgesteld.

Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken deel uit van de samenleving. Kennis en vaardigheid zijn 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 zichzelf en 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. Onze ambities (doelen) zijn:

1. Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke islamitische waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij voeden onze kinderen op zodat zij hun goede eigenschappen kunnen versterken: geduld, omgaan met

moeilijke situaties, klaar staan voor anderen die hulp nodig hebben, dienstbaarheid, enz.

3. 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.
4. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
5. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
6. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen vanuit onze identiteit culturele bagage mee voor het leven.

Per ambitie (doel) hebben we een aanbod geformuleerd. Onze ambities (doelen) en het daarbij passende aanbod staat vermeld op onze website. We beschikken over een visiedocument Vreedzame School en het beleidsplan Burgerschap. Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

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

Actiepunt	Prioriteit
We ontwikkelen een sociale en morele vormgeving van de visie op brede identiteit en burgerschap, waarbij kinderen de kans krijgen zich kunnen ontplooiën tot harmonische, sociale, creatieve en kritische persoonlijkheden die zich zelfstandig en in groepsverband kunnen bewegen in de maatschappij.	hoog
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.	gemiddeld

5.12 Leerstofaanbod

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

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen.
2. Wij gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden toetsen.
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn.
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen.
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling.
6. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap.
7. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT.
8. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs.
9. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs.

Voor het vak Engels wordt gebruik gemaakt van de methode Stepping Stones die een doorgaande lijn heeft van groep 1 t/m 8. Voor Duits zijn we nog op zoek naar een geschikte methode.

5.13 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	Observatie-instrument Kleuter in Beeld (1-2)	
	Veilig Leren Lezen Kim-versie	Methodegebonden toetsen	
	Taal Actief	Leerling in Beeld (LIB-Cito)	
		Entreetoets, doorstroomtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen Kim-versie	Leerling in Beeld	
	Estafette editie 3	Methodegebonden toetsen/ Cito-LIB	
Begrijpend lezen	Estafette	Cito-LIB	
		Entreetoets, doorstroomtoets	
Spelling	Taal Actief Spelling	Cito-LIB	
		Entreetoets, doorstroomtoets	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Stepping Stones 1-8	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Wereld in Getallen 5	LIB Rekenen en Wiskunde	
		KIB Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Entreetoets, doorstroomtoets	
Wereldoriëntatie	Blinq	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Klaar over!	Methodegebonden toetsen	
Sociaal-emotionele ontwikkeling Burgerschap	De Vreedzame School	Metingen DVS Rovict	
Godsdienst	Worden wie je bent!	Methodegebonden toetsen IK-toets gr 8	

5.14 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. Onze uitgangspunten zijn:

1. Er wordt gewerkt met de methode Taal op Maat en Taal Actief.
2. Voor woordenschat gebruikt de school Digiwak en Extra Woordenschat van Taal Actief.
3. Voor begrijpend lezen/ voortgezet technisch lezen: Estafette Editie 3
4. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan.
5. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator.
6. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Piramide en de methodiek van Spelend Leren.
7. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen.
8. De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school (zie lessentabel).

5.15 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. Onze ambities zijn:

1. Wij werken met de methode Wereld in getallen 5 (gr.1-8) die goed aansluit bij de doelen van ons onderwijs.
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen waarbij de doelen worden weggezet in de hoeken. Verder wordt er gewerkt met het Kleuterplein en met MSV (Met sprongen vooruit).
3. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren.
4. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. LIB (Leerling in Beeld).
5. Per groep hebben we voor de toetsen normen vastgesteld.
6. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch.
7. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten).
8. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW).
9. Het groepsplan rekenen is ondergebracht in een digitale omgeving (Plan B2).
10. Er is een opgeleid rekencoördinator binnen school.
11. Er is een rekenbeleidsplan, een levend document, dat aan de hand van nieuwe inzichten en ontwikkelingen wordt onderhouden en geborgd.

5.16 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van groot belang: kennisgebieden vergroten de algemene ontwikkeling van onze leerlingen en breiden hun referentiekader en interessegebied uit. Onderwijs is meer dan taal en rekenen; dit zijn de vaardigheden die als middel worden ingezet bij de kennisuitbreiding, het vergroten van inzichten en begrip en het (actief) delen van informatie. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek en verkeer: Wijzer! en Blinq
2. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag en zijn een Gezonde School.
3. De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie.
4. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taalleesonderwijs en rekenen en wiskunde.

5.17 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen, ook op kunstzinnig en creatief terrein. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in en buiten hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een cultuurcoördinator.
2. Wij participeren binnen Enschede in cultuureducatie en zetten gedurende het schooljaar diverse activiteiten vanuit het Cultuurmenu in.
3. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
4. Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten en zang) en gaan een samenwerking aan met Kaliber Kunstschool en Muziekbeleving
5. Wij beschikken over een methode voor het vak Muziek
6. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie

5.18 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken op beide locaties over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen.
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding, twee gymlessen per week.
3. Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen.
4. Wij beschikken over vakdocenten lichamelijke opvoeding.
5. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum lichamelijke opvoeding.

5.19 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek.
2. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills (digitale geletterdheid)
3. Wij werken samen met Saxion University for Applied Sciences: scholing leerkrachten.
4. Wij vullen de leerlijn uit de methode aan met W&T-onderdelen als: programmeren, 3D-printer, enz. in samenwerking met Saxion en Tetem ?
5. We beschikken over een techniekcoördinator.

5.20 Digitale geletterdheid

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij. Wij besteden op onze school planmatig aandacht aan: ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informatievaardigheden. Wij vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën.

Zie ook onze visie op de 21ste eeuwse vaardigheden!

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

Actiepunt	Prioriteit
Al Ummah geeft op een structurele en inzichtelijke manier vorm aan de kerndoelen rondom digitale geletterdheid.	gemiddeld
Naast specialisten voor taal, rekenen en gedrag hebben we als school ook een specialist voor digitale geletterdheid.	laag

5.21 Engelse en Duitse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Onze ambities zijn:

1. Een aanbod in de Engelse taal in de groepen 1 t/m 8, waar dit tot nu toe alleen in de groepen 7 en 8 plaatsvindt.
2. De komende periode oriënteert het team van locatie De Tulp zich op een methode Engels voor de hele basisschool.

Beheersing van de Duitse taal vinden we van belang omdat Enschede aan de Duitse grens ligt en er veel landsgrensoverschrijdende contacten zijn. De school participeert in het overleg van 'Spreek je buurtaal' en het PLG Duits van Saxion, tezamen met andere Enschedese scholen met Duits in het curriculum. In schooljaar 2020 heeft het team van Al Ummah een training Duits (taalverwerving en lesgeven op de basisschool) van Saxion gevolgd. Onze ambities zijn:

1. Een aanbod in de Duitse taal in de groepen 1 t/m 8, waar dit tot nu toe alleen in groep 8 plaatsvindt.
2. De komende periode oriënteert het team zich op een methode Duits voor de hele basisschool.

Beoordeling

Het vakgebied Engelse taal wordt één keer per jaar in het team geëvalueerd.

5.22 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 ze voldoende leertijd geven (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel en een weekplanning waar de doelen per les en de differentiatie per subgroep/instructiegroep is opgenomen. Onze ambities zijn:

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en).
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd).
3. De leerkrachten werken met EDI-model (Effectieve Directe Instructie)
4. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel).
5. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster.
6. De leraren plannen extra tijd voor taal (gelet op de behoeften van onze populatie).
7. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.

5.23 Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot gelukkige en evenwichtige persoonlijkheden en actieve burgers die een positieve bijdrage aan de samenleving leveren. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. 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. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas.
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving.
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om.
4. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen.
5. De leraren bieden de leerlingen structuur.
6. De leraren zorgen voor veiligheid.
7. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken.
8. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen)werken vanuit verschillende coöperatieve werkvormen.

Voor meer informatie over het pedagogisch handelen en het pestprotocol verwijzen wij u naar het 'Pedagogisch Beleidsplan'

5.24 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in groepsplannen 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 Directe Instructie (EDI). Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging). De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

1. De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3. De leraren geven directe instructie (EDI-model)
4. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5. De leerlingen werken zelfstandig samen

6. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde daar waar mogelijk)
7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8. De leraren zorgen voor differentiatie in instructie, niveau en tempo
9. De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

5.25 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Zelfstandigheid, actieve betrokkenheid en eigenaarschap ontwikkelen blijven speerpunten in de komende jaren binnen Al Ummah. Wij zien dit als de basis van het 21ste eeuwse leren.

Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen.

Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekenen dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat op maat: leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. Onze ambities zijn:

1. Het 21ste eeuwse leren is de basis voor actieve betrokkenheid van leerlingen.
2. De Vreedzame School geeft kinderen voldoende tools om hierin te groeien.
3. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen.
4. De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken.
5. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie).
6. De taken bevatten keuze-opdrachten.
7. De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen.
8. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen.

Actiepunt	Prioriteit
Ontwikkelen van dag- en weektaken	gemiddeld

5.26 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. Onze ambities zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal.
2. De leraren hanteren heldere regels en routines.
3. De leraren voorkomen probleemgedrag.
4. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn.

Actiepunt	Prioriteit
Ontwikkelen van de vaardigheden om probleemgedrag te voorkomen (nascholing)	hoog

5.27 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LOVS Leerling in Beeld (LIB) voor zowel de cognitieve als de sociaal-emotionele ontwikkeling. Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze schoolnormen. Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning.

Al Ummah werkt met groepsplannen voor technisch en begrijpend lezen, spelling en rekenen. Als wij de groepsplannen goed willen inzetten dan is het van belang om de middengroep goed in beeld te hebben. Als wij uitgaan dat de middengroep de gemiddelde onderwijsbehoefte in beeld brengt dan dient de gehele groep daar een afspiegeling van te zijn.

In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en

wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (twee keer per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De leerkracht is de coördinator van het onderwijs binnen de eigen groep. De intern begeleider heeft een ondersteunende en faciliterende taak. De afspraken naar aanleiding van het overleg en de nodige interventies worden vastgelegd en gemonitord. De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen.
2. De middengroep is leidend in het onderwijs.
3. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben.
4. Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind.
5. Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen.
6. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.
7. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen.
8. De school voert de zorg planmatig uit.
9. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na.
10. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding maar de leerkracht is de eerst verantwoordelijke.

Bijlagen

1. SOP Al Ummah

5.28 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 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 zijn de ouders en het kind betrokken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben.
2. Het OPP wordt geschreven volgens een vast format.
3. Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld.
4. Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt.
5. Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning.
6. Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte.

5.29 Afstemming (differentiatie)

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Aan het begin van ieder schooljaar vinden doelstellingsgesprekken (met interne begeleider, groepsleerkracht en directeur) plaats en kindgesprekken (tussen leerling en leerkracht) en startgesprekken (tussen leerling, zijn ouders en leerkracht). Halverwege het jaar worden de te bereiken doelen gecontroleerd en het onderwijs geëvalueerd op basis van toetsgegevens en observaties door leerkracht, interne begeleider en directeur. Op basis van de toetsdata en de observaties werken de leerkrachten tweemaal per jaar groeidocumenten bij en stellen zij de groepsplannen op. In het groepsplan onderscheiden we de drie subgroepen: de instructiegevoelige en de instructieafhankelijke groep en de verlengde-instructiegroep. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Onze ambities zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus.
2. Het EDI-model wordt gehanteerd.
3. De leerkrachten zorgen voor differentie in leerstof, en tempo, rekening houdend met de capaciteiten, leerbehoeften, talenten en ontwikkel- en interessegebieden van de leerlingen.

5.30 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen .
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Cultuureducatie en Sport en Bewegen.
5. Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills

5.31 Bijdragen aan gelijke kansen

Onze school vindt het van belang om kansenongelijkheid te bestrijden en een bijdrage te leveren aan het geven van gelijke kansen. In onze visie staat dat we in beginsel alle leerlingen kansen geven, maar dat we steeds alert zijn om talenten te ontdekken bij leerlingen die een belemmerende thuissituatie hebben. Juist deze leerlingen willen we een extra steuntje in de rug geven, zodat zij meer in staat gesteld worden om hun kansen te benutten. Dat vraagt met name om gesprekken met de leerling, maar ook met de ouders.

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van Scholen op de kaart (resultaten – plaats in VO na 3 jaar) en voeren gesprekken met de VO-scholen. Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO - indien nodig - bij. De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

1. De leraren werken vanuit hoge verwachtingen van hun leerlingen.
2. Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering en adviseert kansrijk. Zie beleid.
3. Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3 .
4. De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3.

5.32 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 SOP hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel.
2. Onze school biedt basisondersteuning.
3. Onze school biedt extra ondersteuning voor leerlingen met taalachterstanden.
4. De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel.
5. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen.

5.33 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 1/2) of te doubleren.

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. Daardoor borgen we (ook) een ononderbroken ontwikkeling.

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

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn;

1. Onze school hanteert schoolnormen voor de doorstroomgegevens.
2. Onze school overlegt met diverse partners ten behoeve van de afstemming.
3. De leraren differentiëren om te zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling.

5.34 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de LIB-toetsen (oude Cito). Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem Cito-LOVS en ParnasSys. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de interne begeleider interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied.
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen.
- Meer automatiseren.
- Methode-aanbod opplussen.
- Differentiatie aanpassen.

De schoolleiding en de interne begeleider voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practices op te doen. De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

1. We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten.
2. We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten.
3. De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd.
4. De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren en het aanbod.

5.35 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name taal, rekenen, de sociaal-emotionele ontwikkeling, burgerschap en de overige vakken. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (LIB en ParnasSys). De observaties van de leerkrachten spelen een prominente rol. We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn). Met betrekking tot verlengen en zittenblijven hebben we normen opgesteld. Voor verlengen is dit 12% (groep 1 en 2) en voor zittenblijven 3% (groep 3 t/m 8). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun eigen capaciteiten).
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun capaciteiten).
3. De sociale en maatschappelijke vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun eigenschappen en capaciteiten).
4. De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden .
5. De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken .
6. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar .
7. Het aantal verlengers is minder dan 12% (groep 1 en 2) .
8. Het aantal zittenblijvers is minder dan 5% (groep 3 t/m 8) .
9. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs .
10. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs.

5.36 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het LIB. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Route 8). Ouders krijgen in dat jaar na het voorlopige advies ook een definitieve advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (LIB en ParnasSys).
2. Onze school beschikt over een toetskalender .
3. Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften .
4. Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten .
5. Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Route 8).
6. Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure.

6 Personeelsbeleid

6.1 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 hebben wij opgenomen in dit schoolplan.

We gaan uit van de volgende competenties:

1. Binding en relatie met leerlingen
2. Vergroten leef- en belevingswereld
3. Gebruik Leertijd
4. Pedagogisch handelen
5. Didactisch handelen
6. Afstemming (HGW)
7. Klassenmanagement
8. Opbrengstgericht werken
9. Beroepshouding
10. Communicatie
11. Spiritualiteit

De competenties staan niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar ook bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en dan met name bij de ontwikkelgesprekken.

6.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Alle leraren beschikken over een PABO-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders (Schoolleidersopleiding II/Vakbekwaam). De interne begeleider beschikt over een diploma Master-EN. De taalcoördinator beschikt over een diploma taalcoördinator. De rekencoördinator beschikt over een diploma rekencoördinator. De ICT'er beschikt over een diploma ICT-coach. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt middels ontwikkel-, voortgangs- en functioneringsgesprekken. Hierbij wordt gekeken en gemonitord of de nieuwe medewerker de kennis, kunde en competenties in voldoende mate in huis heeft om de functie goed uit te kunnen oefenen. Er worden gerichte afspraken gemaakt en structureel gereflecteerd. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid.

6.3 Organisatorische doelen

Wij hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er kwalitatief en kwantitatief uit ziet. Ieder jaar schrijven wij een formatieplan waarin alle informatie is opgenomen. Dit formatieplan wordt besproken binnen het team en vastgesteld na overleg met de MR.

6.4 Schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren. Onze ambities zijn:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes.
2. De schoolleiding communiceert adequaat met MT en team over de koers van de school.
3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze.
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate en werkt aan een goede onderlinge relatie.
5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden.
6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen.
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze.
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat.

6.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van het onderwijs binnen Al-Ummah van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Binnen Al-Ummah wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. De leraren handelen vanuit het principe van eigenaarschap en voelen zich verantwoordelijk voor de school als geheel en hun eigen deelgebieden: de eigen groep, specifieke taken.
2. De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school.
3. De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar.
4. De leraren kunnen en willen samenwerken.
5. De leraren bereiden zich adequaat voor op en participeren actief in vergaderingen en bijeenkomsten.
6. De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit.
7. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken.
8. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen.

6.6 Professionele cultuur

Al-Ummah wil een school zijn die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd

Speerpunt is de ontwikkeling van eigenaarschap van de leerkracht. Eigenaarschap als basis voor de ontwikkeling van de leerkracht als zelfstandig professional.

De volgende tools worden ingezet:

- Jaarlijks scholingsaanbod, teambreed of individueel, afhankelijk van de ontwikkelbehoeften van team en school. Leerkrachten kunnen gebruik maken van het aanbod via SIMAC (Simon Academie)
- Klassenbezoeken: directeur, interne begeleider, specialisten, externe deskundigen, collegiale consultatie.
- Ontwikkelgesprekken; POP is hier een onderdeel van.
- Ontwikkelteams waarin leerkrachten een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. De actiepunten die opgenomen zijn in het schoolplan en jaarplan worden gerealiseerd.

Actiepunt	Prioriteit
PLG: we werken samen in professionele leergemeenschappen, waarin onze organisatie zich verbetert, doordat elke medewerker zich continu verder ontwikkelt als professional door te vragen wat zijn of haar volgende stap is. Samen dragen we de verantwoordelijkheid voor de brede ontwikkeling, het leren van alle kinderen en beheersen we de werkwijzen voor het maken van beredeneerde keuzes.	gemiddeld
We plannen 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.	gemiddeld

6.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Al-Ummah ziet het als een belangrijke maatschappelijke taak om een ruim aanbod te doen aan studenten van het MBO en het HBO om hun werkervaringsstage binnen onze school te kunnen volgen.

Voor het MBO steken wij in op niveau 2, 3 en 4, SPW en onderwijsassistent. Voor het HBO, de PABO en opleidingen in de culturele sector en/of onderwijs. Voor niveau 1 zien wij geen instroommogelijkheden binnen onze school. Om die reden is het weinig zinvol om een werkervaringsplaats voor dit opleidingsniveau open te stellen.

De intake en aanname van stagiaires worden gecoördineerd door de interne begeleider. De directe begeleiding van de stagiaires is toebedeeld aan de leerkracht bij wie de stagiaire zijn/haar stage uitvoert.

Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de betreffende interne begeleider. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel en onze schoolregels.

6.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders die beschreven staan in het Functieboek van Simon. Voor onze leerkrachten hanteren we een competentieset. Met sollicitanten gaan wij in gesprek om elkaar te leren kennen en de wederzijdse verwachtingen te bespreken. Indien dit positief verloopt kunnen wij besluiten de kandidaat uit te nodigen enkele proeflessen te verzorgen.

6.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor. Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competentie set in ons competentieboekje. De nieuwe collega stelt zich op de hoogte van de missie, visie en de ambitie van de school.

Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset). De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega.

De lesobservaties worden uitgevoerd door de mentor, de IB'er en de directeur. Om te bepalen of de nieuwe leraar zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam, gebruikt de school het WMK. Voor de lesobservatie worden afspraken gemaakt op basis van de behoefte van de nieuwe leerkracht en de inschatting van de directie.

Vanuit Simonacademie zijn er diverse bijeenkomsten, o.a. onboarding en parelinductie, voor nieuwe, startende leerkrachten.

6.10 Taakbeleid

Op onze school stellen we jaarlijks een werkverdelingsplan op. In dat plan wordt afgesproken hoe de werkzaamheden binnen de school worden verdeeld over de beschikbare uren van de medewerkers: wie doet wat? Het werkverdelingsplan regelt de taakverdeling, geeft de verhouding tussen de lesgevende en de overige taken, de werktijden- en pauzeregeling, informatie over de besteding van de werkdrukmiddelen, het vervangingsbeleid en de scholing. De directie, het team en de personeelsgeleding van de MR beschikken over bevoegdheden ten aanzien van het werkverdelingsplan. De directie bepaalt jaarlijks het aantal groepen en de benodigde leraren, inventariseert de werkzaamheden en bespreekt een en ander met het team. Op basis van het gesprek wordt er een concept-werkverdelingsplan opgesteld. Het concept wordt voorgelegd aan het team en na akkoord aan de PMR. Nadat de PMR akkoord is gegaan met het plan, voert de directie individuele gesprekken met de medewerkers over de inzet van de taakuren voor het komende schooljaar. Hierbij wordt rekening gehouden met de grootte van de aanstelling, de zwaarte van de werkzaamheden in de groep, de uren deskundigheidsbevordering en de talenten en interesses van de leerkrachten. Deze afspraken worden individueel vastgelegd, o.a. in Cupella, en voor de zomer ontvangt iedere medewerker het overzicht van de afspraken.

6.11 Collegiale consultatie

Collega's kunnen veel van elkaar leren. Binnen de POP-cyclus worden leerkrachten in de gelegenheid gesteld feedback op elkaars functioneren te leveren. Deze feedback is gericht op de leervragen die iedere leerkracht heeft. Leerkrachten worden in de gelegenheid gesteld collegiale consultaties in de vorm van observaties in de klassen uit te voeren. Deze zijn jaarlijks in het jaarprogramma opgenomen.

6.12 Klassenbezoek

De directie, de bouwcoördinatoren en de IB'ers leggen jaarlijks –conform een opgesteld rooster, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Daarbij gebruiken we diverse kijkwijzers, passend bij het doel van het klassenbezoek (EDI, klassenmanagement, kijkwijzer uit competentiegids, etc.) Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of het eigen persoonlijke ontwikkelplan. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt.

6.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer heeft minimaal 1 keer per jaar een ontwikkelgesprek waarin o.a. de ambities en groeimogelijkheden aan de orde worden gesteld. Punten uit dit gesprek worden meegenomen in het persoonlijke ontwikkelplan van de medewerker. Voor de nieuwe medewerker geldt:

- Eerste maand van de benoeming een doelstellingsgesprek;
- Halverwege het contract een functioneringsgesprek;
- Uiterlijk vier maanden voordat het contract wordt beëindigd, een beoordelingsgesprek.

In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de beheersing van de competenties en de realisatie van de opgestelde persoonlijke plannen.

6.14 Bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is digitaal aanwezig in AFAS. De directie zorgt ervoor, dat het bekwaamheidsdossier een levend (digitaal) document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De competentieset
- De gescoorde kijkwijzers
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De gespreksverslagen (ontwikkelgesprekken)
- De gespreksverslagen (beoordelingsgesprekken)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte afspraken
- Verslagen van flitsbezoeken

6.15 Ontwikkelgesprekken

VERANTWOORDELIJKHEID EN EIGENAARSCHAP

Op Al Ummah voeren we jaarlijks een ontwikkelgesprek met alle medewerkers. We gaan ervan uit dat iedere medewerker zelf verantwoordelijk is en de regie over zijn eigen ontwikkeling neemt. Dit betekent voor de gesprekkencyclus dat deze in eerste aanleg niet meer door de leidinggevende gestuurd is.

In de nieuwe gesprekkencyclus kennen we nog maar één type gesprek: het ontwikkelgesprek. Hiermee beogen we dat het initiatief om het gesprek aan te gaan (over de ontwikkeling, voortgang, het functioneren en het beoordelen) veel meer bij de professional ligt.

De professional vraagt zelf om een ontwikkelgesprek aan zijn/haar leidinggevende. Het ontwikkelgesprek omvat alle punten uit een functioneringsgesprek, stellen van doelen, evalueren van resultaten en voorziet in feedback en beoordeling. Met nadruk vinden we dat de gesprekken een waarden karakter moeten hebben. Uitgangspunt is daarom wat er goed gaat en wat de talenten zijn van de medewerkers.

Door de ontwikkelgesprekken die volgend zijn op elkaar, zien we in de beeldspraak niet meer de cyclus doelstelling- / pop- / beoordelingsgesprek, als ware deze een cirkel, maar zien we de ontwikkelgesprekken meer in het kader van de reis die we maken, de koers die we volgen, toekomstgericht.

Daarom zien we de ontwikkelgesprekken net als (snel)weg. Ieder ontwikkelgesprek is een tussenstation, waarin (leer) interventies genomen worden die de gewenste ontwikkeling mogelijk maken, maar altijd verder op de 'route' dan de vorige. We blijven ook de koers in beeld houden.

We zijn met z'n allen op dezelfde weg, in dezelfde richting.

6.16 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de ontwikkelgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de actiepunten van de school, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school.

- Uit het professionaliseringsbudget (83 uur) is maximaal 50% van de tijd beschikbaar voor teamscholing.
- Indien er meer teamscholing wordt georganiseerd, worden de uren verrekend met de schooltaken.
- Er zullen studiemomenten zijn waar iedereen aanwezig dient te zijn. Voor deeltijders te compenseren vanuit de schooltaken, voor zover dit de 50% teamscholing te boven gaat.
- Indien medewerkers geen gebruik maken van hun professionaliseringsuren (of een deel daarvan) dan kan dit deel aan de schooltaken worden toegevoegd.

6.17 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We starten vijf keer per week 's morgens met een ochtendbriefing en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren. De school organiseert twee keer per jaar een etentjes voor het team en in de maand ramadan een *iftar* (gezamenlijk verbreken van de vastendag).

6.18 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich (telefonisch) ziek bij de directeur. De administratie of de directeur regelen de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de bedrijfsarts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de bedrijfsarts ingeschakeld, in overleg met de stafmedewerker P&O. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door collega's, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene.

6.19 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management. Aan het eind van ieder schooljaar (april) wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast kan in het directieberaad worden gekeken naar verplichte mobiliteit.

6.20 Beloningsbeleid

SIMON heeft een beloningsbeleid dat gericht is op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Wij willen dat het belonen bijdraagt aan het binden en boeien van onze medewerkers. SIMON wil hiermee een aantrekkelijke werkgever blijven.

Beloning zet SIMON als instrument in om onze medewerkers te motiveren de werkzaamheden op een optimaal niveau te verrichten. In de cao's die tot nu toe werden afgesloten werden meestal de contouren van het belonen vrij strak ingekaderd. De besturen hadden weinig ruimte voor eigen beleid. De laatste cao laat daarentegen meer ruimte over voor eigen beleid. Daar speelt SIMON actief op in.

SIMON stelt hoge eisen aan haar medewerkers, vraagt van hen een ambitieuze en een actieve houding, waarbij wij maximaal inzetten op de ontplooiing van de medewerkers. Met dit beloningsbeleid wil SIMON in het kader van horen, zien en waarderen de medewerkers, die bijzondere dingen doen en of meer dan gemiddelde verantwoordelijkheid dragen, extra belonen.

Dit beleid speelt tevens in op de professionele ruimte voor directeuren om, middels een bepaalde procedure, medewerkers een extra beloning toe te kennen of voor te dragen bij het bestuur voor een extra beloning (afhankelijk van de hoogte).

7 Organisatiebeleid

7.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de tien scholen van SIMON: Stichting voor Onderwijs op Islamitische Grondslag in Midden- en Oost- Nederland. De directie geeft, onder eindverantwoordelijkheid van het College van Bestuur 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 een ib'er en de specialisten van de school. Het MT wordt gevormd door de directie, de ib'er en de specialisten. 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. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van het groepsplan gedrag, onderwijsbehoeften en het inzicht van de leerkracht.

De school plaatst kinderen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Op basis van de individuele leervraag van kinderen kan er groepsoverstijgend worden gewerkt. Dit gebeurt altijd op basis van individuele afspraken. De leerkracht van de basisgroep heeft hierin een coördinerende rol. Bij verschil van mening is het besluit van de directeur leidend.

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. Onze ambities zijn:

1. De school ziet er schoon en verzorgd uit met o.a. islamitische decoraties.
2. De school is een vreedzame en veilige school.
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om.
4. Ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief.
5. De school organiseert jaarlijks twee ouderavonden.
6. Ouders participeren bij diverse activiteiten.
7. De school staat altijd open: leerkrachten en directie zijn toegankelijk en benaderbaar. Alle mailadressen zijn bij de ouders bekend en zij mogen te allen tijde mailen om een afspraak te maken.

7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

In het kader van veiligheid beschikt de school over 3 contactpersonen Sociale Veiligheid. Zij zijn het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten, zij coördineren het pestbeleid en zorgen voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid. Hun taken zijn vastgelegd in een taakomschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via digitale middelen
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

Vanuit het Simonbeleid 'Beleidsplan Agressie, geweld en seksuele intimidatie (AG&SI) beschikt de school over een registratiesysteem: de medewerkers sociale veiligheid registreren de ongevallen en incidenten met behulp van een

format. Zij analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert ongelukken en incidenten 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 Vreedzame School (DVS). De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem (LIB) houden we de resultaten bij. De school bevaart 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 bevaart op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt ook over een Preventiemedewerker en acht BHV'ers die evenredig verdeeld zijn over twee locaties (4:4).

7.5 Arbobeleid

Onze school heeft met HCC 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.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. 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. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

Onze school voert één keer in de vier jaar een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit. Op basis van een analyse van de data stellen we actiepunten vast. Deze worden opgenomen in het jaarplan van de school.

7.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

We houden een dagelijkse ochtendbriefing.

We werken met een vergadercyclus van 1 maand: teamvergadering, bouwvergadering, zorgvergadering, MT-overleg. De MR vergadert ongeveer eens per twee maanden.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken.
2. Vergaderingen worden goed voorbereid.
3. Op vergaderingen is sprake van actieve en betrokken deelname.
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf.
5. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen.

7.7 Samenwerking

Al-Ummah is een streekschool. Voor de lokale situatie richten wij ons in hoofdzaak op de gemeente Enschede. Wij streven er naar om een evenwaardige positie in te nemen in de lokale situatie in het algemeen en binnen de Islamitische gemeenschap in het bijzonder.

Wij voeren een actief samenwerkingsbeleid ten aanzien van externe instanties. In het verlengde van dit actieve samenwerkingsbeleid halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. Naast het feit dat wij expertise ontvangen ontwikkelen wij ook expertise die wij graag delen met anderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en geregleerde contacten met:

1. De islamitische gemeenschap
2. Voorschoolse voorzieningen
3. Onderwijsinstellingen
4. Universiteit van Amsterdam
5. Vrije Universiteit
6. Hogeschool Saxion
7. Culturele instellingen
8. Gemeente Enschede

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- SWV Twente Oost PO
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- VCO-Concent

7.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemene, sociaal-emotionele, lichamelijke en cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als 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 ambities zijn:

1. Ouders worden betrokken bij de ontwikkelpunten van hun kind(eren).
2. Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
3. Ouders ontvangen informatie over de 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.
8. Al Ummah zet zich actief in om op vraag van ouders opvoedingsondersteunende activiteiten te ontwikkelen.

7.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Om te komen tot een juiste plaatsing in het VO hanteren wij een adviesprocedure. In deze adviesprocedure is ook de procedure die we volgen bij heroverwegingen opgenomen. In het kader van gelijke kansen, adviseren we in beginsel kansrijk. Wij willen graag inzicht hebben in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Daarom hechten wij veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

N.a.v. de Cito-eindtoetsen in groep 7 in combinaties met voorgaande observaties, bevindingen ondersteund met toetsgegevens, waaronder de NSCCT, een voorlopig advies uitgebracht aan ouders en leerlingen aan het eind van het schooljaar.

In september vinden in groep 8 kindgesprekken en startgesprekken plaats met leerlingen, leerkracht en ouders. Besproken wordt aan welke doelen de leerling wil en moet werken en wat de eerste indrukken in groep 8 zijn.

In oktober vindt een informatieavond plaats in het kader van het VO en de verwijzingsprocedure voor ouders uit groep 8. De leerkracht informeert de ouders over de verschillende mogelijkheden voor vervolgonderwijs en wijst ouders op de open dagen. Met de groep worden enkele scholen voor VO ter kennismaking bezocht.

In oktober wordt de NIO afgenomen als vervolg op de NSCCT in de groepen 6 en 7. De uitslag hiervan wordt tweeledig gebruikt: 1. als ondersteuning bij het zo nauwkeurig mogelijk inschatten van het niveau van de leerlingen en

2. bij het vaststellen van het leerpotentieel en hieraan gekoppeld de verwachtingen per vakgebied.

In januari start de middenmeting en worden de volgende Cito-toetsen afgenomen: begrijpend lezen, technisch lezen, spelling, rekenen, woordenschat. Deze toetsgegevens vormen de laatste schakel in de informatie waarop het definitieve advies wordt gebaseerd. De verwijzingscommissie stelt de adviezen samen en weegt alle relevante gegevens zorgvuldig af: leer- en werkhouding, leeropbrengsten in de groep, gemeten leeropbrengsten vanuit het LOVS, NSCCT/NIO, thuissituatie. De commissie bestaat uit de leerkracht van groep 8, de interne begeleider en de directeur van de school.

Hierna geeft de school haar groep 8-leerlingen een voorlopig schooladvies. Zodra de leerlingen beschikken over een voorlopig schooladvies, maken ze de doorstroomtoets Route 8. Dit gebeurt in de periode vanaf eind januari tot halverwege februari van het lopende schooljaar. Leerlingen ontvangen begin maart hun definitieve schooladvies. Wanneer de uitslag hier aanleiding toe geeft, kan het advies naar boven worden opgewaardeerd. Wettelijk is het niet toegestaan naar beneden bij te stellen.

Met dat definitieve advies melden de leerlingen zich aan bij het voortgezet onderwijs in de centrale aanmeldweek aan het eind van maart. De middelbare school beslist binnen zes weken na de aanmelding of de leerling wordt toegelaten.

Als voorbeeld hierbij het tijdspad van schooljaar 2024-2025:

- Van 10 tot en met 31 januari: voorlopig advies
- Van 27 januari tot en met 16 februari: doorstroomtoets
- Uiterlijk 15 maart: toetsadvies
- Uiterlijk 24 maart: definitief advies
- Van 25 maart tot en met 31 maart: centrale aanmeldweek
- Uiterlijk op 12 mei: besluit over toelating middelbare school

7.10 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van de VO-klas 3. Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering
- Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3 (NRO-rapportage en Scholen op de kaart)
- De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

7.11 Privacybeleid

Onze stichting beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat o.a. hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en ouders/verzorgers. En hoelang deze 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 LIB) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- We beschikken over een privacyreglement
- We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens
- We beschikken over afspraken over de leerlinggegevens
- We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven

7.12 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is geen VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie), maar we onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. In de komende jaren verkennen we de mogelijkheden tot het vormen van een VVE-school en leiden we binnen Simonacademie personeelsleden op tot VVE-coördinatoren.

8 Kwaliteitsbeleid

8.1 Kwaliteitszorg

Onze school pleegt kwaliteitszorg aan de hand van de zogenaamde PDCA-cirkel. De fase To Plan beschouwen we als een fase waarin we onze kwaliteit vastleggen (wat beloven we?) [zie de paragraaf Kwaliteitskaarten]. De fase To Do zien we als een fase van samen-lerend onze kwaliteit implementeren, dan wel ontwikkelen. De fase To Check is de meet- en evaluatiefase: doen we wat we beloven? Onze school beschikt over een meerjarenplanning die verheldert wat wij wanneer meten en/of evalueren. We voeren zelfevaluaties uit, maar we betrekken ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit (o.a. vragenlijsten voor de stakeholders). Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderpanel, en we beschikken over een leerlingenraad. Op basis van data (de uitkomsten van de metingen en/of de evaluaties) stellen wij actiepunten vast. Deze worden opgenomen in een projectplan, ons jaarplan of ons schoolplan (To Act). De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden besproken met ons bestuur en de MR (dialogo) en gepubliceerd in onze schoolgids en ons jaarverslag (verantwoording) (To Respond). Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze actiepunten. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten

We hebben onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Onze focus ligt op de lesgevende competenties van de leraren. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Ook hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan de ontwikkeling van de resultaten. In het kader van 'to plan' hebben we niet alleen lesgevende competenties vastgesteld, maar ook schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten, de sociale resultaten en het vervolgsucces. Het lesgedrag en de resultaten vormen veelal het uitgangspunt voor onze kwaliteitszorg (PDCA).

De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg, integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) en de resultaatontwikkeling leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan actiepunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen actiepunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een projectgroep, een PLG of een werkgroep. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

8.2 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)gedag 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 leidinggevend (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 (zie onze competentieset) 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.

Tot nu toe werkten wij met borgingsdocumenten. Om het gebruiksvriendelijker te maken, werken wij vanaf deze schoolplanperiode met kwaliteitskaarten op de gebieden taal, rekenen en verschillende aspecten van onze zorgstructuur.

8.3 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. Onze school wil een lerende organisatie zijn. Dat betekent voor ons dat we inzetten op samen-leren, samen-werken en samen-doen.

Voor goede kwaliteitszorg is een cultuur nodig waarin iedereen zich vrij voelt om te bespreken wat niet goed gaat, beter kan of moet. Dat vraagt om medewerkers die elkaar feedback willen en kunnen geven zonder zich bezwaard of aangevallen te voelen. Een cultuur die gericht is op van elkaar leren en verbeteren is essentieel voor de kwaliteit van het onderwijs.

8.4 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. Wij hebben daarbij gebruik gemaakt van Mijnschoolplan.nl

8.5 Verantwoording en dialoog

Op onze school hechten we aan verantwoording en dialoog. We gaan in gesprek met de MR en het bestuur over onze metingen en evaluaties, over de data die we verzamelen, over de keuzes die we maken t.a.v. de actiepunten en over de voortgang van de verbeteractiviteiten. We verantwoorden ons ook schriftelijk: de uitkomsten van metingen en evaluaties, de gekozen actiepunten en de verbeteractiviteiten publiceren wij in onze schoolgids, op onze website en ons jaarplan/jaarverslag. Het jaar sluiten we altijd af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten

8.6 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de basiskwaliteit op twaalf standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We meten de basiskwaliteit één keer per vier jaar met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen. Daarnaast voeren we door een extern bureau audits uit met hetzelfde doel.

8.7 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

8.8 Inspectiebezoeken

Onze school in april 2022 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs (verificatieonderzoek). 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 tekortkomingen, en daar waar dat wel zo is, hebben we een plan van aanpak opgesteld.

8.9 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in april 2024. Basisschool Al-Ummah scoort als school een 3,20. Daarmee scoort de school voldoende. De respons op de Vragenlijst was 37%: 17 van de 46 respondenten heeft de

Vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is voldoende; de Vragenlijst werd door voldoende respondenten ingevuld. Daardoor krijgt de school een goed beeld van haar kwaliteit. Het responspercentage lijkt lager dan de werkelijkheid: een aantal accounts is niet gekoppeld aan een medewerker maar deze zijn voor gebruik door invallers en bovenschoolsen. Het werkelijke percentage is 17 van de 31: 55%, waarmee de validiteit nog hoger ligt.

8.10 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in april 2024. De respons op de Vragenlijst was 92%: 104 van de 113 respondenten heeft de Vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is uitstekend; de Vragenlijst werd door heel veel respondenten ingevuld. Daardoor geven de uitslagen een zeer betrouwbaar beeld van de mening van de respondenten. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school en beoordelen de school gemiddeld met een 8. De kwaliteit van de school wordt ten aanzien van leerlingen niet alleen gemeten met behulp van een vragenlijst. Op onze school functioneert ook een leerlingenraad. De raad komt maandelijks bijeen onder leiding van een leerkracht en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

8.11 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in april 2024. Basisschool Al-Ummah scoort als school een 3,35. Daarmee scoort de school ruim voldoende. De respons op de Vragenlijst was 19%: 75 van de 391 respondenten heeft de Vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is laag; de Vragenlijst werd door weinig respondenten ingevuld. Daardoor moet er voorzichtig met de conclusies worden omgegaan.

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

Basisonderwijs wordt door de Nederlandse overheid vergoed waardoor alle kinderen gratis onderwijs volgen. Van ouders wordt daarom geen bijdrage gevraagd in de kosten van alle noodzakelijke leermiddelen. Scholen krijgen van het ministerie echter geen geld voor extra activiteiten en voorzieningen die buiten het gewone lesprogramma vallen, maar die wel voor de school, het onderwijs en de leerlingen belangrijk zijn.

Om dergelijke activiteiten en voorzieningen toch te kunnen aanbieden, vraagt de ouderraad van ouders/verzorgers een vrijwillige bijdrage. Deze ouderbijdrage wordt gebruikt om 'Id al-Fitr, 'Id al-Adha, cadeaus voor leerlingen, speelmaterialen en andere activiteiten (bijvoorbeeld museumbezoek) te kunnen betalen. Omdat wij geen leerlingen willen uitsluiten van uit de ouderbijdragen betaalde activiteiten en voorzieningen hebben wij het bedrag bewust laag gehouden.

Voor ieder kind is de vrijwillige ouderbijdrage vastgesteld op € 35,-. Dit is voor het volledige schooljaar en geldt voor de groepen 1 tot en met 8.

Groep 1 t/m 7 gaan op schoolreisje. De kosten voor het schoolreisje zijn € 40,00.

Groep 8 gaat op kamp. Deze kosten hiervoor zijn vastgesteld op € 130,00.

Ouders/verzorgers met beperkte financiële middelen kunnen gebruik maken van ondersteuning door Stichting Leergeld: www.leergeld.nl/enschede.

De bijdragen worden geïnd en geregistreerd door de administratie van de school.

9.3 Rapportages

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteedt zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, de schakelklas, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, cultuureducatie en het opleiden van overblijfouders. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s). Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

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.

9.5 NPO-gelden

In het cursusjaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden. Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en lockdowns) weg te werken. Voor de jaren 2021-2022, 2022-2023 en 2023-2024 hebben we een NPO-plan opgesteld waarin de door ons gekozen interventies zijn uitgewerkt. Inmiddels is beslist dat we ook in 2024-2025 gebruik kunnen maken van de toegekende NPO-gelden.

9.6 Onderwijsachterstandsgelden

De school ontvang EUR 571 000 aan onderwijsachterstandsgelden. Deze worden ingezet voor extra impulsen in de taalontwikkeling: methode Estafette, scholing op Estafette, aanstellen en faciliteren taalcoördinator, aanstellen onderwijsondersteuning in iedere groep, teamscholing op taal, waaronder Close Reading en bewegend leren.

Peildatum	Leerlingen bekostigd	Score zonder drempel	Onderbouw zonder drempel	Bovenbouw zonder drempel	Score met drempel	Percentage leerlingen
01-02-2022	313	1065,1	378,99	686,11	853,81	61%
01-02-2023	307	971,02	338,85	632,17	763,98	56%
01-02-2024	322	879,81	267,26	612,55	663,25	49%

* De achterstandsscore van een basisschool is onvoldoende betrouwbaar omdat de score is gebaseerd op te weinig (<= 40) leerlingen.

9.7 Exploitatiebegroting

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur 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 schoolplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. 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.

10 Prestatie-indicatoren

11 Actiepunten 2024-2028

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Basisschool Al Ummah zet interventies in om executieve functies te versterken en effectief om te gaan met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag.	hoog
	Op basisschool Al Ummah vindt het onderwijs binnen een rijke, uitdagende leeromgeving plaats, waar leren leren tot stand komt en waar leerlingen hun eigenaarschap ontwikkelen: zelfstandig, zelfverantwoordelijk en zelfredzaam.	hoog
	Basisschool Al Ummah biedt een adequaat reken-, begrijpend lees- en NT2-aanbod. Leerkrachtvaardigheden, leermiddelen en methodiek zijn afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen en de leeropbrengsten zijn op realistisch niveau.	hoog
	Op Al Ummah geven we (opnieuw) vorm aan de sociale doelen van burgerschap betreffen kennis, vaardigheden en houdingen die leerlingen nodig hebben om zich in sociale situaties redzaam te gedragen.	hoog
	Al Ummah ontwikkelt op schoolniveau een visie op inclusiviteit passend bij de SIMON- visie op inclusiviteit.	hoog
Actiepunten Schoolbeschrijving	Afstemmen van onderwijs op leerlingen met individuele onderwijsbehoeften, met name differentiatie naar boven.	hoog
	Ontwikkelen van expertise met betrekking tot gedragsproblemen	gemiddeld
	Doorontwikkeling van handelingsgericht werken (HGW): plan-do-check-act cyclus waarin meer aandacht voor 'check-fase': feedback op leerproces	hoog
	Versterken en borgen van goed onderwijs voor elke leerling door kennis te vergroten van leerlijnen, doelen, didactiek en pedagogiek en het koppelen van literatuur en onderzoek aan de lessen.	hoog
Burgerschap	We ontwikkelen een sociale en morele vormgeving van de visie op brede identiteit en burgerschap, waarbij kinderen de kans krijgen zich kunnen ontplooiën tot harmonische, sociale, creatieve en kritische persoonlijkheden die zich zelfstandig en in groepsverband kunnen bewegen in de maatschappij.	hoog
	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.	gemiddeld
Digitale geletterdheid	Al Ummah geeft op een structurele en inzichtelijke manier vorm aan de kerndoelen rondom digitale geletterdheid.	gemiddeld
	Naast specialisten voor taal, rekenen en gedrag hebben we als school ook een specialist voor digitale geletterdheid.	laag
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Ontwikkelen van dag- en weektaken	gemiddeld
Klassenmanagement	Ontwikkelen van de vaardigheden om probleemgedrag te voorkomen (nascholing)	hoog

Professionele cultuur	PLG: we werken samen in professionele leergemeenschappen, waarin onze organisatie zich verbetert, doordat elke medewerker zich continu verder ontwikkelt als professional door te vragen wat zijn of haar volgende stap is. Samen dragen we de verantwoordelijkheid voor de brede ontwikkeling, het leren van alle kinderen en beheersen we de werkwijzen voor het maken van beredeneerde keuzes.	gemiddeld
	We plannen 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.	gemiddeld
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
	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
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
	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

12 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Basisschool Al Ummah zet interventies in om executieve functies te versterken en effectief om te gaan met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag.
	Op basisschool Al Ummah vindt het onderwijs binnen een rijke, uitdagende leeromgeving plaats, waar leren leren tot stand komt en waar leerlingen hun eigenaarschap ontwikkelen: zelfstandig, zelfverantwoordelijk en zelfredzaam.
	Basisschool Al Ummah biedt een adequaat reken-, begrijpend lees- en NT2-aanbod. Leerkrachtvaardigheden, leermiddelen en methodiek zijn afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen en de leeropbrengsten zijn op realistisch niveau.
	Op Al Ummah geven we (opnieuw) vorm aan de sociale doelen van burgerschap betreffen kennis, vaardigheden en houdingen die leerlingen nodig hebben om zich in sociale situaties redzaam te gedragen.
	Al Ummah ontwikkelt op schoolniveau een visie op inclusiviteit passend bij de SIMON- visie op inclusiviteit.
Actiepunten Schoolbeschrijving	Afstemmen van onderwijs op leerlingen met individuele onderwijsbehoeften, met name differentiatie naar boven.
	Ontwikkelen van expertise met betrekking tot gedragsproblemen
Klassenmanagement	Ontwikkelen van de vaardigheden om probleemgedrag te voorkomen (nascholing)
Professionele cultuur	PLG: we werken samen in professionele leergemeenschappen, waarin onze organisatie zich verbetert, doordat elke medewerker zich continu verder ontwikkelt als professional door te vragen wat zijn of haar volgende stap is. Samen dragen we de verantwoordelijkheid voor de brede ontwikkeling, het leren van alle kinderen en beheersen we de werkwijzen voor het maken van beredeneerde keuzes.
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.

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
Speerpunt	Basisschool Al Ummah zet interventies in om executieve functies te versterken en effectief om te gaan met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag.
	Op basisschool Al Ummah vindt het onderwijs binnen een rijke, uitdagende leeromgeving plaats, waar leren tot stand komt en waar leerlingen hun eigenaarschap ontwikkelen: zelfstandig, zelfverantwoordelijk en zelfredzaam.
	Basisschool Al Ummah biedt een adequaat reken-, begrijpend lees- en NT2-aanbod. Leerkrachtvaardigheden, leermiddelen en methodiek zijn afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen en de leeropbrengsten zijn op realistisch niveau.
	Op Al Ummah geven we (opnieuw) vorm aan de sociale doelen van burgerschap betreffen kennis, vaardigheden en houdingen die leerlingen nodig hebben om zich in sociale situaties redzaam te gedragen.
	Al Ummah ontwikkelt op schoolniveau een visie op inclusiviteit passend bij de SIMON- visie op inclusiviteit.
Actiepunten Schoolbeschrijving	Afstemmen van onderwijs op leerlingen met individuele onderwijsbehoeften, met name differentiatie naar boven.
	Ontwikkelen van expertise met betrekking tot gedragsproblemen
Burgerschap	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.
Professionele cultuur	PLG: we werken samen in professionele leergemeenschappen, waarin onze organisatie zich verbetert, doordat elke medewerker zich continu verder ontwikkelt als professional door te vragen wat zijn of haar volgende stap is. Samen dragen we de verantwoordelijkheid voor de brede ontwikkeling, het leren van alle kinderen en beheersen we de werkwijzen voor het maken van beredeneerde keuzes.
Beleidsplan 2024-2028: Onderwijs en Kwaliteit	SIMON hanteert een aanpak om de intrinsieke motivatie van leerlingen te bevorderen.

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 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Basisschool Al Ummah zet interventies in om executieve functies te versterken en effectief om te gaan met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag.
	Op basisschool Al Ummah vindt het onderwijs binnen een rijke, uitdagende leeromgeving plaats, waar leren leren tot stand komt en waar leerlingen hun eigenaarschap ontwikkelen: zelfstandig, zelfverantwoordelijk en zelfredzaam.
	Basisschool Al Ummah biedt een adequaat reken-, begrijpend lees- en NT2-aanbod. Leerkrachtvaardigheden, leermiddelen en methodiek zijn afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen en de leeropbrengsten zijn op realistisch niveau.
	Op Al Ummah geven we (opnieuw) vorm aan de sociale doelen van burgerschap betreffen kennis, vaardigheden en houdingen die leerlingen nodig hebben om zich in sociale situaties redzaam te gedragen.
Actiepunten Schoolbeschrijving	Doorontwikkeling van handelingsgericht werken (HGW): plan-do-check-act cyclus waarin meer aandacht voor 'check-fase': feedback op leerproces
	Versterken en borgen van goed onderwijs voor elke leerling door kennis te vergroten van leerlijnen, doelen, didactiek en pedagogiek en het koppelen van literatuur en onderzoek aan de lessen.
Digitale geletterdheid	Al Ummah geeft op een structurele en inzichtelijke manier vorm aan de kerndoelen rondom digitale geletterdheid.
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Ontwikkelen van dag- en weektaken
Professionele cultuur	We plannen 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.
Beleidsplan 2024-2028: Onderwijs en Kwaliteit	SIMON ontwikkelt op schoolniveau een visie op inclusiviteit in het schoolondersteuningsprofiel.

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.

15 Meerjarenplanning 2027-2028

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Actiepunten Schoolbeschrijving	Versterken en borgen van goed onderwijs voor elke leerling door kennis te vergroten van leerlijnen, doelen, didactiek en pedagogiek en het koppelen van literatuur en onderzoek aan de lessen.
Burgerschap	We ontwikkelen een sociale en morele vormgeving van de visie op brede identiteit en burgerschap, waarbij kinderen de kans krijgen zich kunnen ontplooiën tot harmonische, sociale, creatieve en kritische persoonlijkheden die zich zelfstandig en in groepsverband kunnen bewegen in de maatschappij.
Digitale geletterdheid	Naast specialisten voor taal, rekenen en gedrag hebben we als school ook een specialist voor digitale geletterdheid.
Professionele cultuur	We plannen 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.
Beleidsplan 2024-2028: 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.
	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 geledingen binnen SIMON zijn aan het einde van deze beleidsperiode professionele leergemeenschappen en werken met verschillende (werk)structuren.
	SIMON ontwikkelt en implementeert een communicatiebeleid voor effectieve en efficiënte communicatie.
	Er wordt beleid ontwikkeld om SIMON in staat te stellen te anticiperen op de sterke groei van leerlingen.
	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.

16 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 24EY
Naam: Basisschool Al-Ummah
Adres: Javastraat 6
Postcode: 7512 ZJ
Plaats: Enschede

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

17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 24EY
Naam: Basisschool Al-Ummah
Adres: Javastraat 6
Postcode: 7512 ZJ
Plaats: Enschede

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
