

Schoolplan *IBS De Reiziger*
2023 - 2027



IBS
De Reiziger

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Voorwoord	3
Inleiding	4
1. De school en haar omgeving	5
2. Onderwijskundig beleid	7
2.1 Zorg in - en rondom de school (passend onderwijs)	8
2.2 Leeropbrengsten	9
2.3 Identiteit	10
2.4 Sociaal- emotioneel leren	11
2.5 Educatief partnerschap	11
2.6 Professionele cultuur en teamvorming	12
3. Personeelsbeleid	14
Startende leerkrachten	15
De schoolleiding	15
Professionalisering	15
4. Kwaliteitsbeleid	16
5. Organisatiebeleid	18
5.1 Organisatiestructuur	18
5.2 Groeperingsvormen	18
5.3 Het schoolklimaat	18
5.4 Veiligheid	18
5.5 Verzuimbeleid	19
5.6 Interne communicatie	19
5.7 Privacybeleid	19
5.8 Voor- en vroegschoolse educatie (VVE)	20
5.9 Het IKC	20
6. Financieel beleid	21
6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	21
6.2 Externe geldstromen	21
6.3 Interne geldstroming	21
6.4 Sponsoring	22
6.5 Begroting	22
7. Wet - en regelgeving	23
8. Koersplan (strategisch beleidsplan)	24

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van *IBS De Reiziger* voor de periode 2023-2027. Dit schoolplan beschrijft in grote hoofdlijnen de visie, de onderwijsaanpak en ambities verdeeld over de schooljaren 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 en 2026-2027 heen. Het is als het ware een gids voor ons om onze onderwijskundige koers uit te zetten en te bewaken en is voor ouders een belangrijk document voor de beeldvorming van ons onderwijs. De ambities in het Koersplan vormen de ankerpunten voor ons schoolplan.

In dit document zult u de ambities en doelen lezen die wij de komende vier jaar willen waarmaken. Deze doelen zijn in een goede samenwerking tussen directie, team, MR en bestuur tot stand gekomen. Hiernaast is er een externe adviseur betrokken geweest tijdens de samenstelling van dit plan.

Het schoolplan 2023-2027 is volgens een strak tijdpad tot stand gekomen. Tijdens MT-bijeenkomsten zullen de uitgangspunten voor het nieuwe schoolplan besproken worden. Het zal hierbij gaan om de missie en visie, de ambities, het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het kwaliteitszorgbeleid. Er zal gekeken worden welke zaken als eerst gerealiseerd kunnen worden aangezien wij een startende school zijn. De werkwijze van de laatst geopende nieuwe scholen en de bestaande scholen van de stichting heeft ons geholpen tijdens het opstellen van ons schoolplan.

Graag wil ik iedereen bedanken die heeft meegedacht, ontwikkeld, gespiegeld en gespard. De gesprekken met leerlingen, ouders, medewerkers en bestuur hebben ervoor gezorgd om dit document te kunnen opstellen.

Met vriendelijke groet,

Nadia Belabas - *Directeur*

Inleiding

Op weg de wereld in!

Dit schoolplan dient als instrument om koers te houden. Het plan geeft richting aan relevante ontwikkelingen en het kadert de voorgenomen acties. Wij hopen dat deze plannen een goede basis zullen vormen om onze missie waar te maken, aldus: dat onze leerlingen *met beide benen stevig op de grond staan en meerwaarde betekenen voor de maatschappij*. Dit vanuit onze waardevolle visie: *kwalitatief goed onderwijs geven*.

Het voorliggende schoolplan staat niet op zichzelf. De vertaling van de doelstellingen vindt plaats in concrete beleidsvoornemens die jaarlijks in een jaarplan worden verwerkt. De schoolleiding monitort de voortgang en de uitvoering, faciliteert en stimuleert.

Het koersplan van IC bevat elf kernthema's die als leidraad dienen voor de scholen. Iedere school heeft de autonomie om deze thema's vorm te geven naar eigen behoefte. We werken dus allemaal aan hetzelfde, maar allemaal op onze eigen manier.

De plannen uit het schoolplan die wij de komende vier jaar willen uitvoeren zijn afkomstig uit het koersplan. De volgende thema's hebben wij gekozen om dieper uit te werken:

- Zorg in - en rondom de school (passend onderwijs)
- Leeropbrengsten
- Identiteit
- Sociaal- emotioneel leren
- Educatief partnerschap
- Professionele cultuur en teamvorming
- Een sterke basis

Dit betekent niet dat we niet werken aan de overige kernthema's die zijn opgenomen in het koersplan. Tijdens het opstellen van het schoolplan, hebben wij ervoor gekozen om een aantal thema's met elkaar samen te voegen, omdat ze raakvlakken hadden met elkaar.

Wij hebben voor elk ontwikkelthema een einddoel opgesteld. Het is de bedoeling dat wij elk jaar aan een aantal subdoelen werken. Deze subdoelen zijn pragmatisch ingesteld, verwerkt in een jaarplan en dienen als een trap naar de volgende fase in het proces om het einddoel te bereiken. Gedurende dit proces maken we structureel gebruik van het PDCA-cyclus.

1. De school en haar omgeving

IBS De Reiziger is een bloeiende school en behoort tot de jongste instellingen binnen de stichting. Gelegen in Maassluis, werkt de school nauw samen met de peuterspeelzaal Noah, die ook binnen hetzelfde gebouw opereert.

Een aanzienlijk aantal leerlingen van *De Reiziger* komt uit de directe omgeving. Veel van deze leerlingen hebben thuis een andere taal dan het Nederlands en groeien op in een tweetalige (NT2) omgeving. De leerlingenpopulatie is divers qua culturele achtergronden, en de levensvisie van de school is islamitisch van aard.

Momenteel telt *De Reiziger* ongeveer 115 leerlingen, verdeeld over vijf leerjaren, van leerjaar 1 tot en met leerjaar 5. De school verwacht jaarlijks een instroom van 25 tot 30 nieuwe leerlingen, voornamelijk via onderinstroom, met enkele via zij-instroom. Het doel is dat de school binnen drie jaar volledig kan draaien met een volle bezetting in alle leerjaren. Daarna zal de school de mogelijkheid overwegen om parallelgroepen in te voeren, afhankelijk van de beschikbaarheid van lokalen.

Een van de grootste uitdagingen waarmee *De Reiziger* in de toekomst geconfronteerd kan worden, is het lerarentekort in Nederland. Dit tekort kan een aanzienlijke invloed hebben op de capaciteit om voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken, wat essentieel is voor de verdere groei van de school. Het vinden van voldoende bevoegd en ervaren leraren is cruciaal om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en om te voldoen aan de verwachtingen van de groeiende leerlingenpopulatie. Om dit probleem aan te pakken, zijn er afspraken gemaakt met de stichting. Het ambulante personeel van alle IC-scholen binnen de stichting zal beschikbaar zijn om in te springen wanneer dat nodig is. Dit voorkomt dat kinderen naar huis moeten worden gestuurd en zorgt ervoor dat het onderwijs ononderbroken doorgaat.

Deze strategie maakt deel uit van de bredere inspanningen van de school en het bestuur om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen en de kwaliteit ervan hoog te houden, ondanks de uitdagingen van het lerarentekort en eventuele andere obstakels.

De school streeft ernaar de groepsgrootte tussen de 25 en 28 leerlingen te houden. Dit stelt *De Reiziger* in staat om optimaal in te spelen op de individuele onderwijsbehoeften van elke leerling door passend onderwijs te bieden. De school werkt hierbij intensief samen met het samenwerkingsverband (SWV) Onderwijs dat past, gevestigd aan de Piersonstraat 31. Deze samenwerking ondersteunt de school bij de implementatie van effectieve onderwijsstrategieën en bij het bieden van de nodige hulp aan leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

Door deze integrale aanpak en de samenwerking met het SWV kan *De Reiziger* streven naar een inclusieve en ondersteunende leeromgeving, ondanks de uitdagingen van het lerarentekort. Het doel is om kwalitatief hoogwaardig onderwijs te blijven bieden, zodat iedere leerling de aandacht en middelen krijgt die nodig zijn voor een optimale ontwikkeling.

In lijn met het Koersplan 2023-2027 van het bestuur, waar *De Reiziger* deel van uitmaakt, zal het schoolplan rekening houden met het feit dat de school zich nog in de beginfase bevindt.

Gegevens van de stichting (Brin: 31080)	
Naam stichting	Islamitisch College
Uitvoerend bestuurder	Hasan H. Gogus
Adres + nummer	Dr. Kuyperslaan 12
Postcode + plaats	3118 RR Schiedam
Telefoonnummer	010-3160555
E-mailadres	info@scholenic.nl
Website	www.scholenic.nl

Gegevens van de school (Brin: 32AP)	
Naam school	IBS De Reiziger
Directeur	Nadia Belabas
Adres + nummer	Doctor Jan Schoutenlaan 3
Postcode + plaats	3145 SX Maassluis
Telefoonnummer	010- 3071844
E-mailadres	info@ibsdereiziger.nl
Website	www.ibsdereiziger.nl

2. Onderwijskundig beleid

Onze visie is kwalitatief goed onderwijs verzorgen, zodat onze kinderen hun talenten optimaal kunnen ontwikkelen binnen hun eigen mogelijkheden.

Onze missie, onze hogere doelstelling is kinderen die op een van de scholen van Islamitsich College hebben gezeten, met beide benen stevig op de grond staan, meerwaarde creëren voor de maatschappij waarin wij leven en goed praktiserende moslims en moslima's worden.

Om onze visie en missie te realiseren, leggen we veel nadruk op de basisvaardigheden taal, lezen en rekenen. We onderhouden regelmatig contact met peuterspeelzaal Noah om een naadloze overgang te bieden voor onze kleuters. Ons doel is om de belemmerende en bevorderende factoren en de onderwijsbehoeften van kinderen al tijdens de kleuterjaren te identificeren. Het is essentieel om te begrijpen wat een kind nodig heeft om tot leren te komen. Door dit vroegtijdig te achterhalen, kunnen we gepaste ondersteuning bieden om elk kind te helpen zijn volledige potentieel te bereiken.

De kernwaarde van de stichting is tevens de kernwaarde van de school: de school als veilige leergemeenschap, de school als ontwikkelplaats en de school als een samenwerkende organisatie.

Naast het aanbieden van vakken zoals taal, lezen en rekenen, vinden we het cruciaal dat kinderen met plezier naar school komen, waarbij veiligheid voorop staat. Het is van groot belang dat de school een verlengstuk is van thuis in de opvoeding, en vice versa, dat thuis een verlengstuk is van school in het leerproces.

Daarom hechten we veel waarde aan informele gesprekken. Korte gesprekken op het schoolplein of in de ouderkamer zijn bij ons onmisbaar. Deze informele momenten stellen ons in staat om een sterke band op te bouwen met ouders en verzorgers, en om samen te werken aan de ontwikkeling en het welzijn van elk kind.

Op onze school neemt identiteit een centrale plek in. We integreren identiteitsontwikkeling in ons onderwijs, omdat we geloven dat een kind met een sterke identiteit zijn of haar plek in de maatschappij beter kan vinden en zijn of haar talenten optimaal kan benutten. Bij ons staat het kind dan ook echt centraal. Dit betekent dat we niet alleen kennis overdragen, maar ook actief bijdragen aan de sociaal-emotionele, cognitieve en creatieve ontwikkeling van het kind. We zien een sterke relatie tussen sociaal-emotionele groei, actief burgerschap en sociale cohesie. Respectvolle omgang met elkaar en waardering voor verschillende perspectieven zijn hierbij kernwaarden.

Na het leggen van deze basis streven we naar een hoog onderwijsrendement, afgestemd op zowel de leerling als de leerkracht. We erkennen en omarmen de verschillen tussen leerlingen en streven naar een onderwijsaanpak die zich aanpast aan individuele behoeften en talenten. Maatwerk en gepersonaliseerd leren zijn daarom essentieel voor ons onderwijs.

De school hanteert een systematische aanpak voor het verzamelen van informatie over de kennis en vaardigheden van leerlingen vanaf het moment van binnenkomst. Deze gegevens worden vastgelegd in ons leerlingvolgsysteem, Parnassys. We zorgen voor een warme overdracht van de peuterspeelzaal naar de school.

In groep 1 en 2 volgen we de ontwikkeling van leerlingen met behulp van de KIJK! registratie. Vanaf groep 3 maken we gebruik van Leerling in Beeld (LIB), Cito-toetsen voor onze evaluaties. De planning van deze toetsen is opgenomen in onze zorg- en toetskalender.

Tweemaal per jaar, na de M-toetsen en de E-toetsen, worden de niet-methodegebonden toetsen op school- en groepsniveau geanalyseerd en besproken op bestuursniveau. Daarnaast vindt tweemaal per jaar een dergelijke analyse en bespreking plaats binnen het team tijdens een team- of fasevergadering. Groeps- en leerlingbesprekingen worden apart gehouden tussen de leerkracht en de intern begeleider. Hierbij wordt het groepsbesprekingsformulier ingevuld ter voorbereiding. Tijdens deze besprekingen wordt de ontwikkeling van leerlingen en groepen geëvalueerd, evenals de effectiviteit van onze aanpak.

2.1 Zorg in - en rondom de school (passend onderwijs)

Het is onze overtuiging dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs, en daarom streven we ernaar om elk kind de kans te bieden om onderwijs in de buurt te volgen. We erkennen onze zorgplicht en richten ons op het bieden van basisondersteuning, met in sommige gevallen extra ondersteuning.

Passend onderwijs, geïntroduceerd in 2014, legt de nadruk op het bieden van geschikt onderwijs binnen reguliere scholen. Zowel landelijke inspecties als regionale samenwerkingsverbanden spelen hierbij een sturende rol, met de nadruk op het voorkomen dat kinderen de school vroegtijdig verlaten. Deze focus heeft deels te maken met de tekorten in het onderwijs, ook binnen het speciaal basisonderwijs (SBO).

In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen bieden. We hebben de ambitie om een dagelijkse voorziening te bieden, waarin we specifiek inspelen op individuele onderwijsbehoeften. Deze voorziening is bedoeld voor leerlingen met een afwijkende leerlijn die dagelijks aangepaste instructie en begeleiding nodig hebben.

Het doel van deze voorziening is om verwijzing naar het speciaal basisonderwijs te voorkomen en tegelijkertijd de aansluiting met leeftijdsgenoten en de sociale context binnen de wijk te behouden. Hierdoor kunnen kinderen op verschillende gebieden, zoals contact, interesse, sport, spel en creativiteit, aansluiten bij hun leeftijdsgenoten.

Als startende school ondervinden we echter verschillende uitdagingen met betrekking tot zorgroutes. Allereerst hebben we geen recht op AOB-gelden omdat we geen schoolweging hebben. Daarnaast moeten we intern op schoolniveau omgaan met een nieuw team. We streven naar samenhang en consistentie in de zorg die we intern bieden en in het proces richting externe zorg. Passend onderwijs vereist namelijk een gemeenschappelijk kennis- en vaardigheden niveau van leerkrachten, zodat zij zorgbehoeften adequaat kunnen signaleren en aanpakken.

De belangrijkste kenmerken van onze school:

- Onze school biedt basisondersteuning
- Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
- Passend onderwijs is een onderdeel van het strategisch beleidsplan

- We werken nauw samen met de ouders

Om zorg in en rondom de school effectief en eenduidig uit te dragen, volgen wij als school de volgende richtlijnen:

Visie en beleid ontwikkelen: Binnen de wettelijke en regionale kaders ontwikkelen en vaststellen van een eigen visie op zorg, waarbij het IC-beleid rondom zorg als richtlijn wordt aangehouden.

Bovenschools IB-netwerk: Deelname aan een bovenschools IB-netwerk om kennis en ervaringen uit te wisselen.

Samenwerking met het Samenwerkingsverband: Het in kaart brengen en constructief samenwerken met de SVW, externe partijen, IC-scholen en scholen in de omgeving.

Scholing op leer- en gedragsvraagstukken:

Expertise van de leerkracht vergroten: Scholing om het programma van handelingsvaardigheden, gedragsinterventies en gedragsondersteuning te vergroten.

Actuele kennis en inzichten: Continu op niveau blijven qua kennis en inzichten om optimaal in te spelen op de behoeften van de leerlingen. We kunnen echter niet alle potentiële zorgkinderen volledig voorzien in hun onderwijsbehoefte.

Ondersteuning door de IB:

Differentiatie en groepsplannen: Ondersteuning bij differentiatie binnen de groep, het opstellen van groeps- en handelingsplannen.

Leiden van zorgoverleggen: De IB coördineert de zorg en leidt de zorgoverleggen.

Vroegtijdige betrokkenheid van ouders:

Algemene en casus specifieke informatie: Ouders vroegtijdig betrekken bij de zorgroute door algemene informatie te verstrekken en het proces per casus inhoudelijk te beschrijven.

Deze richtlijnen helpen ons om een doelgerichte aanpak voor passende ondersteuning te bieden aan kinderen in de klas en om samenhang en consistentie in de zorg te waarborgen.

Naast passende ondersteuning werken wij nauw samen met de voor- en naschoolse voorzieningen. Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband (Onderwijs dat past).

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- Centrum voor Jeugd en Gezin
- De Jeugd en Samenleving (JES)
- Instelling voor jeugd GGZ
- Veilig thuis
- De wijkagent
- De leerplichtambtenaar
- De schoollogopedie
- De schoolarts
- Mevis
- Speciaal (basis)onderwijs
- Auris

2.2 Leeropbrengsten

Als startende school streven we naar leerresultaten en opbrengsten die gelijk zijn aan het landelijk gemiddelde, passend bij onze populatie. Ook wat betreft het referentieniveau willen we niet afwijken van de norm. We bieden kwalitatief goed onderwijs met gedegen methodes en voldoende tijd in het kapstokrooster. De leerkracht is leidend, terwijl de aanpakken en methodes ondersteunend zijn. De basis moet op orde zijn om dit te bereiken.

Tweemaal per jaar worden de opbrengsten (resultaten van de toetsen) van de groepen op een systematische wijze geëvalueerd. Deze evaluaties worden gedocumenteerd en er worden vervolgacties gepland. De opbrengsten worden vergeleken met de landelijke doelen en de normen van de school. In het schooljaarverslag wordt verantwoording afgelegd over de opbrengsten en bijbehorende analyses.

Onze belangrijkste focus voor deze schoolplanperiode is het eigen maken van de methodes, didactieken en zorg in en rondom de school, terwijl we de behoeften van onze populatie inzichtelijk maken. Op deze manier kunnen we ons onderwijs afstemmen op elke leerling en elk niveau, binnen het kader van passend onderwijs. We benaderen deze aspecten vanuit een gedachtegoed dat elementen van conceptscholen integreert, waarbij we per aspect kijken naar de behoeften van onze populatie en wat haalbaar is als school.

Onze expertise als leerkrachten en de methodes worden optimaal ingezet om kwalitatief onderwijs te verzorgen, waarbij we goed overwegen wat wel en niet nodig is. Gesprekken met leerkrachten en afstemming met de begeleiding door het managementteam (MT) zorgen ervoor dat we als De Reiziger goed op koers blijven.

Onderwijs en onderwijzen staan in alles centraal, waarbij we stapsgewijs werken aan het op orde krijgen van de basis. Dit omvat het opstellen van beleidsdocumenten die duidelijk maken hoe we te werk gaan, ondersteund door didactisch en pedagogisch handelen, methodes, protocollen en kwaliteitskaarten. Het hanteren van consistente beleidsdocumenten, protocollen en kwaliteitskaarten is belangrijk voor ons om een uniforme aanpak te waarborgen.

Daarnaast zien we het gebruik van het DIM (Directe Instructie Model), dat onder didactische vaardigheden valt, als een grote meerwaarde om de kwaliteit van het lesgeven te versterken. Het DIMI-model biedt een houvast om de lessen op verschillende zorgniveaus te geven. Door het DIM te implementeren, kunnen we de effectiviteit van onze lessen vergroten, waardoor leerlingen beter en doelgerichter leren.

Om de leerkrachtvaardigheden te versterken op het gebied van didactiek, pedagogiek en klassenmanagement, vinden wij het van groot belang om met en van elkaar te leren. Denk daarbij aan coaching, begeleiding, klassenconsultaties en collegiale consultaties. De Reiziger is niet alleen een startende, maar ook een lerende organisatie. Door deze aanpak worden leerkracht handelingen versterkt, wat leidt tot kwalitatieve lessen en hoge leerresultaten.

De beleidsstukken en protocollen die in een kwaliteitskaart zijn gegoten op het gebied van didactisch en pedagogisch handelen, zorgen ervoor dat wij de doelen voor de vakken rekenen, taal en burgerschapsvorming op de juiste manier en met voldoende aandacht benaderen. In ons kapstokrooster is hier voldoende tijd voor vrijgemaakt. Op deze manier kunnen wij de leerresultaten goed monitoren en gerichte scholing bieden op gebieden waar dat nodig is.

Op De Reiziger werken wij met coördinatoren die een werkgroep leiden. Zij zijn specialist in hun werkgroep of zijn op weg dat te worden. Omdat wij een startende school zijn met weinig personeel, bestaat een werkgroep vaak uit slechts één of twee personeelsleden. Naarmate de school uitbreidt, zal dit veranderen. De coördinatoren hebben een stimulerende rol en versterken het eigenaarschap van de leden. De directeur en de intern begeleider zijn in dit geval, naast toezichthouders, ook het aanspreekpunt voor de coördinatoren.

2.3 Identiteit

Onze islamitische identiteit vormt de basis van ons handelen en ons mensbeeld. Hoe wij de mens zien en betekenis geven aan het bestaan, is bepaald door de islam. Het gaat niet alleen om het goed kennen van je identiteit en geschiedenis, maar ook om vanuit een gevoel van zelfvertrouwen en eigenheid betekenis en zin te geven aan het leven.

Eigenheid is een cruciaal concept in onze visie om drie redenen: authenticiteit, zelfvertrouwen en persoonlijke ontwikkeling.

1. Authenticiteit: Eigenheid refereert aan authenticiteit. Wij als stichting, maar ook onze leerlingen, putten kracht uit deze authenticiteit. Loyaliteit aan de Koran en de Sunna geeft ons de voortdurende motivatie om aan de zijde van het goede te staan.
2. Zelfvertrouwen: Eigenheid betekent ook dat we durven op te komen voor onze authenticiteit. Weerbaarheid en zelfvertrouwen zijn hier sleutelbegrippen. Dit geldt niet alleen voor onze leerlingen, maar ook voor de stichting. Zijn wie je bent, zonder compromis.
3. Persoonlijke Ontwikkeling: Als moslims maken wij deel uit van een collectief, maar de individu wordt vanuit het islamitisch mensbeeld niet weggecijferd. Het vermogen, de potentie en de verantwoordelijkheden van elk individu zijn nauw met elkaar verbonden. Hier moeten wij oog voor hebben. Eigenheid betekent niet dat we een ideaalbeeld van geloofsleer opleggen aan onze leerlingen, maar juist dat we ieder individu erkennen en een platform bieden waar de potentie van elk kind volledig tot zijn recht komt, met het uiteindelijke doel om Allah te dienen.

Deze drie aspecten van eigenheid – authenticiteit, zelfvertrouwen en persoonlijke ontwikkeling – zijn integraal voor het creëren van een omgeving waarin onze leerlingen kunnen groeien en hun volledige potentieel kunnen bereiken, zowel academisch als spiritueel.

We willen onze kinderen niet enkel onderwijzen, maar ook vormen. Daarnaast vinden wij dat het godsdienstonderwijs een vernieuwing kan en moet krijgen. De samenleving en de behoefte van het kind verandert continu. Wij moeten onze kinderen hierop voorbereiden, zodat ze sterk in hun schoenen staan en zich met trots kunnen profileren als moslim binnen de maatschappij.

2.4 Sociaal- emotioneel leren

Sociaal-emotioneel leren (SEL) is essentieel op school en bevordert samenleven, contact opbouwen en cognitief leren. Een positieve sfeer stimuleert het leerproces en voorkomt pesten en conflicten, wat leidt tot effectiever gebruik van lestijden.

Een succesvol SEL-programma begint met een helder pedagogisch klimaat, met duidelijke regels, conflictbeheer, steun en beloning van positief gedrag, en omgaan met lastig gedrag. Dit biedt leerlingen veiligheid en vertrouwen. Kwink-lessen en het Kindbegrip-volgsysteem versterken SEL, waarbij duidelijke gedragsverwachtingen worden gecommuniceerd en gezamenlijke klassenafspraken worden gemaakt.

Deze aanpak verbetert zowel cognitieve als sociaal-emotionele vaardigheden van leerlingen, wat bijdraagt aan een harmonieuze, inclusieve schoolomgeving met respect, empathie en actief

burgerschap. Deze waarden passen bij zowel de islamitische identiteit van de school als universele principes voor samenleven in een diverse samenleving.

SEL helpt kinderen hun talenten optimaal te ontwikkelen en zorgt voor meer leerplezier. De Reiziger ziet een samenhang tussen SEL, identiteit en actief burgerschap, en bevordert respectvolle omgang en begrip voor verschillende meningen en visies. Door de nadruk te leggen op islamitische waarden en normen creëert de school een inclusieve omgeving waarin alle leerlingen zich thuis voelen.

Zoals in onze visie en missie staat beschreven, willen wij dat onze kinderen hun talenten optimaal ontwikkelen en met beide benen stevig op de grond staan. Door SEL in te zetten, hebben wij er vertrouwen in dat onze kinderen beter tot leren kunnen komen, wat hun succeservaringen en leerplezier bevordert.

2.5 Educatief partnerschap

Op De Reiziger hechten we veel waarde aan een goede relatie tussen leerkracht en ouder. Het is belangrijk dat ouders zich op hun gemak voelen om vragen te stellen en dat dit ook andersom geldt. Daarom beschouwen wij een educatief partnerschap als een must.

Bij educatief partnerschap zien wij de ouders als samenwerkingspartners van de school in de opvoeding en het leerproces van leerlingen. Het is belangrijk dat onze ouders en de school als een team opereren. Samen streven we ernaar dat onze leerlingen met een lach naar school komen en met een lach naar huis gaan. De school is meer dan een instituut waar leerlingen kennis verwerven. De Reiziger is een leef- en leergemeenschap, waar leerlingen zich maximaal kunnen ontplooiën en leren zich te verhouden tot zichzelf, de ander en de omgeving. We bieden onze leerlingen graag een fijne, zinvolle schooltijd in een veilige, inspirerende, uitdagende en vertrouwde omgeving.

In een partnerschap tussen ouders en scholen is het logisch dat partners gelijkwaardig zijn, maar dit betekent niet dat ze dezelfde rollen of verantwoordelijkheden hebben. Ouders zijn doorgaans veel emotioneler betrokken bij hun kinderen dan leraren, die voornamelijk een professionele betrokkenheid hebben. Dit verschil in betrokkenheid leidt tot verschillende verwachtingen over hun verantwoordelijkheden.

Wederzijds vertrouwen is daarom essentieel in deze relatie. Wanneer de school en de ouders erin slagen om op een gelijkwaardige manier hun visie, verwachtingen en de vervolgstappen te delen, is dit uitermate gunstig voor de ontwikkeling van het kind. Een dergelijke samenwerking zorgt ervoor dat zowel de emotionele als de educatieve behoeften van het kind optimaal worden ondersteund.

Wij stellen op de Reiziger een actieve ouderbetrokkenheid als doel. Wij merken dat er een grote diversiteit aan ouders is. Deze ouders kunnen verschillen in opleidingsniveau, achtergrond als immigrant of niet-immigrant, en de mate waarin ze toegankelijk zijn voor contact.

Om deze diversiteit effectief te kunnen hanteren, moeten wij goed voorbereid zijn. Dit houdt in dat wij strategieën moeten ontwikkelen die aansluiten bij de verschillende behoeften en

omstandigheden van ouders. Het betekent ook dat wij flexibel moeten zijn in de benadering en gebruik moeten maken van diverse communicatiemethoden om alle ouders te bereiken en te betrekken.

Het doel is om een inclusieve omgeving te creëren waarin alle ouders, ongeacht hun achtergrond, zich welkom en gewaardeerd voelen. Dit draagt bij aan een sterkere samenwerking tussen ouders en onze school, wat uiteindelijk ten goede komt aan de ontwikkeling en het welzijn van de kinderen.

2.6 Professionele cultuur en teamvorming

Teamvorming is onmisbaar in het onderwijs. Door samen te werken aan de organisatie ontstaat er een hechter team, wat leidt tot een positieve werkomgeving en betere communicatie. Dit versterkt de band tussen leerkrachten, wat op zijn beurt positief bijdraagt aan de ontwikkeling van de kinderen, aangezien een team dat goed functioneert dit enthousiasme en positiviteit overbrengt op de leerlingen.

Om deze teamvorming succesvol te maken, moet dit gepaard gaan met de ontwikkeling van een professionele cultuur binnen de school. Een professionele cultuur is cruciaal omdat het een voorspeller is van kwaliteit: het gedrag van de professional als vakman staat hierbij centraal. Het verbeteren van de professionele cultuur leidt tot een toename van het vakmanschap van de professionals, wat resulteert in een hogere kwaliteit van het onderwijs. Het ontwikkelen van een duurzame professionele cultuur, die niet terugvalt in een politieke en/of ambtelijke cultuur, vergt tijd en consistentie, doorgaans drie tot vijf jaar.

Als startende school, waar de komende jaren groei plaatsvindt tot een volwaardige instelling, zullen de fases van groepsvorming periodiek aan de orde zijn. Ons doel is om een open, transparant, opbouwend en oprecht team te zijn. Hierbij is het belangrijk om een goede balans te vinden tussen helderheid en de kernwaarden van onze school als team, en het bieden van voldoende ruimte voor openheid en vernieuwende ideeën van nieuwe collega's.

Teambuilding staat centraal in onze aanpak. We zullen als team actief op zoek gaan naar manieren om een hecht team te vormen. Dit omvat specifieke teambuilding activiteiten, maar ook het dagelijkse onderlinge contact. Hierbij houden we rekening met de input vanuit onze identiteit en de richtlijnen die daaruit voortvloeien.

Daarnaast willen we werken aan het ontwikkelen van een professionele cultuur binnen onze school. Als leidraad gebruiken we het boek 'Professionele cultuur in onderwijsorganisaties'. Dit boek biedt richtlijnen om een professionele cultuur te vormen binnen onderwijsorganisaties. Onze eerste stap is om te evalueren waar we momenteel als school staan en waar we naartoe willen. Er is altijd ruimte voor verbetering en groei. Mocht blijken dat we al een professionele cultuur hebben, dan zullen we zoeken naar manieren om deze verder te verdiepen.

Door ons te richten op zowel teambuilding als de ontwikkeling van een professionele cultuur, streven we naar een omgeving waarin zowel leerkrachten als leerlingen kunnen floreren. Een sterk, verbonden team en een professionele cultuur zijn de fundamenten waarop we de kwaliteit van ons onderwijs kunnen blijven verbeteren en waarborgen.

3. Personeelsbeleid

De directie van de school bestaat uit een directeur, en een ib'er die samen het managementteam (MT) van de school vormen. Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 3 voltijd groepsleerkracht
- 4 deeltijd groepsleerkracht
- 1 intern begeleider
- 2 onderwijsassistent
- 1 conciërge / administratief medewerker
- 1 godsdienst docent

Goed onderwijs wordt gegeven door goede leerkrachten. Zij zetten zich volledig in om het beste in de kinderen naar boven te halen. Werken in het onderwijs is veeleisend, daarom streven we op De Reiziger naar een gezonde werkomgeving waarin mensen worden aangemoedigd om vanuit hun passie en bevlogenheid aan hun professionaliteit te werken. We streven ernaar dat medewerkers met plezier naar hun werk komen. In deze uitdagende arbeidsmarkt zijn we op zoek naar (toekomstige) leraren die aansluiten bij onze visie en ambitie

Integraal personeelsbeleid

De CAO PO geeft aan (artikel 9.4) dat de werkgever periodiek met elke werknemer gesprekken dient te voeren over het (toekomstig) functioneren. De werkgever stelt daarvoor een regeling vast waarin het doel, de onderwerpen, de procedure en de frequentie van de gesprekken zijn vastgelegd.

Deze regeling gesprekscyclus is bedoeld om hier invulling aan te geven en dient als handvat om op een gestructureerde en systematische wijze invulling te geven aan een effectieve communicatie over de doelstellingen en verwachtingen van de medewerker enerzijds en de organisatie anderzijds. Uitgangspunt is dat er jaarlijks een gesprek plaatsvindt tussen medewerker en leidinggevende.

De gesprekkencyclus kent drie vormen:

- Persoonlijke ontwikkelingsgesprek (POP)
- Functioneringsgesprek
- Beoordelingsgesprek

Behalve het POP worden de overige twee gesprekken tussen de medewerker en de leidinggevende gevoerd. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker centraal. Het POP-gesprek wordt gevoerd met de intern begeleider en/of een managementteam-lid. Pas hierna voert de leidinggevende het functionerings- en vervolgens het beoordelingsgesprek met de medewerker.

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie, de visie van de school, de kernwaarden en door de CAO ingevoerde competenties die bij een functie behoren.

Daarbij gaan we uit van de volgende competenties: interpersoonlijk competent, pedagogisch competent, vakinhoudelijk en didactisch competent, organisatorisch competent, samenwerking team/omgeving en reflectie en ontwikkeling.

In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid.

Startende leerkrachten

Op *De Reiziger* hebben we zowel ervaren als beginnende leerkrachten in dienst. Daarom hechten we veel waarde aan scholing om vakbekwaamheid te bereiken, met een sterke focus op hoogwaardig lesgeven. We vinden het belangrijk om bij te dragen aan de ontwikkeling van nieuwe leerkrachten, daarom bieden we pabo-stagiaires van zowel de Hogeschool Rotterdam als InHolland de mogelijkheid om praktijkervaring op te doen.

Nieuwe teamleden worden ondersteund met een coach voor het inwerken in de organisatie. De coach, een intern begeleider of iemand met deze taak, begeleidt het nieuwe teamlid bij het leren kennen van de school, de regels en de digitale omgeving. Daarnaast worden ze op de hoogte gebracht van de missie, visie en doelen van de school. Nieuwe teamleden stellen een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) op dat gericht is op het ontwikkelen van competenties die passen bij een LB of LC functie. De plaatsing van een nieuw teamlid in een groep is afhankelijk van hun kwaliteit. Lesobservaties worden uitgevoerd door de IB-er en de directeur.

De schoolleiding

De directeur heeft een integrale verantwoordelijkheid voor verschillende domeinen zoals onderwijs, personeel, financiën en kwaliteitszorg. Het leiderschap wordt gekenmerkt door een adaptieve aanpak, waarbij rekening wordt gehouden met de diversiteit onder leraren indien nodig. Tevens creëert de directeur de ruimte voor talentontwikkeling; oog hebben voor de talenten van elk teamlid waardoor deze precies op de juiste plek zit volgens zijn of haar talenten. Dit resulteert in een gemotiveerd en hoog presterend team, waarin erkenning van verschillen bestaat maar gelijkwaardigheid binnen de organisatie wordt gewaarborgd.

Professionalisering

Een van onze voornaamste doelen voor de komende jaren is het vestigen van een professionele cultuur binnen onze organisatie. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is de voortdurende ontwikkeling van onze leraren, zodat zij zich steeds verder kunnen ontwikkelen tot excellente professionals. Om dit te bereiken, leggen de directie, de IB'er en de coördinatoren regelmatig groepsbezoeken af aan de hand van een kijkwijzer, gevolgd door nagesprekken. Eventuele verbeterpunten worden vervolgens opgenomen in het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) van de betreffende leraren.

Op onze school organiseren we verschillende soorten vergaderingen waarin we gezamenlijk overleggen over zaken die van belang zijn voor zowel de inhoudelijke als organisatorische aspecten van het onderwijs. Het leren van elkaar door middel van gesprekken en collegiale consultatie staat centraal in het realiseren van onze gezamenlijke doelen. Door regelmatig

samen te komen, streven we naar het creëren van draagvlak en betrokkenheid. De scholingsverzoeken die hieruit voortkomen, zijn dan ook vaak in lijn met de ambities van de school.

De teamcohesie wordt versterkt door gezamenlijke nascholingsmomenten. Naast formele trainingen hechten we ook veel waarde aan informele teambuilding. Zo lunchen we regelmatig samen, waarbij zowel zakelijke als persoonlijke gesprekken plaatsvinden. Daarnaast organiseren we jaarlijks twee teamuitjes waar het hele team aan deelneemt.

4. Kwaliteitsbeleid

Sinds enkele jaren is de kwaliteitszorg paragraaf een verplicht onderdeel van het schoolplan. Voorheen was dit een apart beleidsdocument. Deze paragraaf beschrijft hoe de kwaliteit van het onderwijs wordt bewaakt, waarbij zowel de onderwijsresultaten als het onderwijsleerproces worden behandeld. We hanteren de PDCA-cyclus als methodiek om dit te realiseren.

Een goede school levert kwaliteit. Tegenwoordig brengt iedere school zijn eigen kwaliteit in beeld.

Kwaliteitszorg vindt plaats volgens het onderstaande cyclische proces:

Plan: plannen van activiteiten en het stellen van doelen;

Do: uitvoeren van geplande activiteiten;

Check: nagaan en meten in hoeverre de afgesproken doelen zijn gehaald;

Act: analyse van de afwijking en het nemen van maatregelen.

De directie voert een schoolanalyse uit, waarbij onder andere ouder- en leerlingenenquêtees worden meegenomen. Op basis van deze analyse wordt gekeken naar mogelijkheden en kansen voor onze school. Na inspraak van de medezeggenschapsraad stelt het schoolteam de koers voor de komende vier schooljaren vast. Deze plannen worden vastgelegd in een document dat bekend staat als het schoolplan.

Jaarlijks wordt de koers bijgesteld; het schoolteam evalueert het afgelopen jaar en neemt nieuwe ontwikkelingen op. Er wordt aangepast en er wordt bepaald waaraan het komende schooljaar wordt gewerkt. Deze ontwikkelingen worden vermeld in de schoolgids en het jaarplan.

Ibs de Reiziger streeft voortdurend naar verbetering. Het team en de ouders zijn nauw betrokken bij de school en werken samen aan verbeteringen en vernieuwingen in het onderwijs. Verantwoordelijkheden zijn stevig verankerd in de organisatie. Het streven naar voortdurende verbetering van het onderwijs en het bevorderen van de ontwikkeling van leerlingen op een hoger niveau zijn integraal onderdeel van het dagelijkse handelen van zowel de leerkrachten als de schoolleiding.

De Reiziger is een lerende organisatie, waarin we van en met elkaar leren om ons gezamenlijk naar een hoger niveau te tillen. Wij streven naar een professionele cultuur.

Er heerst een collectieve overtuiging dat we op deze manier het verschil maken voor onze leerlingen: door goed onderwijs te bieden met een open blik naar buiten, waardoor we ontwikkelingen in de maatschappij en onze omgeving verbinden met onze eigen visie. Jaarlijks worden studiedagen voor het hele team ingepland. We koesteren een open en lerende cultuur waarin fouten gemaakt mogen worden en waarin we gezamenlijk leren door middel van professionele dialogen. Dit zorgt ervoor dat ons onderwijs uitdagend en toekomstgericht blijft.

Op schoolniveau maken we gebruik van diverse instrumenten en procedures:

- Methodegebonden toetsen: Resultaten worden geëvalueerd op groepsniveau.
- Leerlingvolgsysteem van het CITO: Resultaten worden besproken tijdens leerlingbesprekingen, met leerlingen en ouders. Trendanalyses worden gemaakt en conclusies op leerling-, groeps- en schoolniveau leiden tot maatregelen die worden opgenomen in groepsplannen.
- Tevredenheidsonderzoek onder ouders: De resultaten worden besproken en leiden tot aandachtspunten en acties.
- Tevredenheidsonderzoek onder het team door het bestuur.
- IPB-gesprekscyclus: Vanuit functioneringsgesprekken met medewerkers.
- Na- en bijscholingsplannen: Zowel op individueel als op schoolniveau, gebaseerd op persoonlijke ontwikkelplannen, ambities en schoolbeleid.
- Stellen van beleidsvoornemens en prioriteiten binnen het schoolplan: Coördinatie van inspanningen, verantwoordelijkheidsgevoel van personeel en verantwoording naar bestuur en inspectie worden gewaarborgd.
- Klassenconsultatie: Bewaking van het kwaliteitsverbeteringsproces.
- Coaching: De ib'er, met een coach-opleiding, begeleidt personeelsleden op coachende wijze om de kwaliteit te bevorderen.
- PDCA-cyclus voor cyclische verbetering van resultaten en schoolontwikkeling, waarbij elementen SMART geformuleerd zijn.
- Kwaliteitskaarten: Belangrijke beleidsuitwerkingen die veranderingen in aanpak, houding en gedrag vereisen, worden hierin vastgelegd.

5. Organisatiebeleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de zes scholen van Islamitisch College (IC). De directeur heeft de leiding over de school en draagt integrale verantwoordelijkheid voor de dagelijkse gang van zaken en de uitvoering van het beleid. De directeur wordt ondersteund door een intern begeleider, coördinatoren en specialisten. Zowel ouders als personeelsleden zijn vertegenwoordigd in de medezeggenschapsraad (MR). Op stichtingsniveau is er een overkoepelende medezeggenschapsraad (GMR) actief. Daarnaast streven wij naar het oprichten van een zeer betrokken OR die het team ondersteunt bij het organiseren van diverse activiteiten.

5.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen.

5.3 Het schoolklimaat

De Reiziger staat voor een veilig en prettig schoolklimaat waar met plezier gewerkt en geleerd kan worden. Een respectvolle en consequente houding vormt hiervoor de basis. Het team van *De Reiziger*, samen met de kinderen en de ouders, is gezamenlijk verantwoordelijk voor het realiseren en behouden van dit klimaat. We streven naar een omgeving waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt, en waar open communicatie en samenwerking centraal staan. Door gezamenlijk deze verantwoordelijkheid te dragen, zorgen we ervoor dat *De Reiziger* een plek is waar iedereen zich thuis voelt en optimaal kan ontwikkelen.

Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4. Ouders participeren bij diverse activiteiten
5. De school staat altijd open en de leraren zijn bereikbaar
6. De school is een leeromgeving voor ouders, leerlingen en het team

5.4 Veiligheid

De school waarborgt de fysieke en sociale veiligheid van leerlingen en personeel. Wij brengen de veiligheid op de volgende manier onder de aandacht:

- Kwink - SEL methode
- Kindbegrip vragenlijsten
- Anti-pestweek
- Groepsvorming
- Incidentenregistratie in Parnassys
- School- en klassenregels
- Vertrouwenspersoon
- Klachtenregeling

- KIJK! registratie bij de kleuters
- Risicoinventarisatie
- WMK vragenlijsten
- Calamiteitenplan/ brand- en ontruimingsplan

5.5 Verzuimbeleid

Onze school heeft met Adxpert een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van personeel te voorkomen. Wanneer een werknemer zich ziek meldt, informeert deze direct de directeur, die vervolgens voor vervanging zorgt. Wanneer de werknemer hersteld is, meldt hij of zij zich opnieuw bij de directeur. Bij langdurig verzuim wordt de werknemer opgeroepen voor een gesprek met de Arbo-arts. Bij frequent kort verzuim vindt er een verzuimgesprek plaats met de directeur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld volgens de Wet Poortwachter, waarbij de re-integratie op school onder de verantwoordelijkheid van de directeur valt. Naast informeel contact met collega's onderhoudt de directeur ook formeel contact met de zieke werknemer. Indien gewenst, worden er huisbezoeken afgelegd. Namens het team wordt er een kaart met bloemen of een fruitmand gestuurd als blijk van steun.

5.6 Interne communicatie

Op *De Reiziger* hechten we veel waarde aan open en eerlijke communicatie. We hebben respect voor elkaars mening en geven elkaar respectvolle feedback. Door feedback van anderen te ontvangen, streven we ernaar om elke dag een beetje beter onderwijs te geven.

We houden onze deuren open om betrokkenheid en feedback te stimuleren. We communiceren via verschillende kanalen zoals briefing, memo, e-mail en WhatsApp om ervoor te zorgen dat iedereen altijd goed geïnformeerd is en zich betrokken voelt bij het teamproces. Deze aanpak helpt ons om een sterke, ondersteunende en vooruitstrevende teamcultuur te bevorderen.

De schoolleiding zorgt voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt. Zo worden er jaarlijks vragenlijsten uitgezet om input te kunnen verschaffen.

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 deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

5.7 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement, inclusief protocollen, waarin wordt beschreven hoe wij omgaan met privacy. Dit reglement legt uit hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers en hoe lang deze gegevens worden bewaard. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) stelt nieuwe en strengere eisen aan de omgang met persoonsgegevens. Daarom hebben wij het privacyreglement van het Islamitisch College herzien en aangevuld om te voldoen aan de AVG.

Met het reglement beoogt het IC ervoor te zorgen dat op de school/scholen van het IC de verwerking van persoonsgegevens plaatsvindt in overeenstemming met de Verordening, de implementatiewet Verordening, sectorale gedragscodes, sectorale beveiligingscodes en organisatie-specifieke (interne) regelingen. Dit houdt onder andere in dat:

a. De persoonlijke levenssfeer van betrokkenen wordt beschermd tegen onrechtmatige verwerking en/of misbruik van die gegevens, tegen verlies en tegen het verwerken van onjuiste gegevens; b. Wordt voorkomen dat persoonsgegevens worden verwerkt voor een ander doel dan het doel waarvoor ze verzameld zijn; en c. De verwerkingen leiden niet tot een hoog risico voor de betrokkenen.

Het college van bestuur zal in samenspraak met de functionaris gegevensbescherming passende maatregelen nemen en verantwoording afleggen over het gevoerde beleid aan de ouder- en personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad. Hiermee waarborgen we de privacy en veiligheid van de persoonsgegevens van iedereen binnen onze schoolgemeenschap.

5.8 Voor- en vroegschoolse educatie (VVE)

Voor- en vroegschoolse educatie (VVE) is gericht op peuters en kleuters met een taal- of onderwijsachterstand. Het doel van VVE is om kinderen op een speelse manier hun achterstand te laten inhalen voordat ze aan groep 3 beginnen.

Voorschoolse educatie is voor peuters van 2,5 tot 4 jaar die nog niet leerplichtig zijn. Tijdens deze fase krijgen kinderen de kans om zich op een speelse manier te ontwikkelen en eventuele achterstanden in te halen.

Vroegschoolse educatie is bedoeld voor kleuters in groep 1 en 2 van de basisschool. De basisschool is verantwoordelijk voor deze vorm van educatie.

In de VVE worden de volgende ontwikkelingsgebieden benadrukt:

- **Taalontwikkeling:** Het vergroten van de woordenschat en taalbegrip, zodat kinderen beter voorbereid zijn op het leren lezen en schrijven.
- **Beginnende rekenvaardigheid:** Het aanleren van basisbegrippen van rekenen, zoals tellen en eenvoudige rekensommen.
- **Motorische ontwikkeling:** Het verbeteren van zowel grove motorische vaardigheden (zoals rennen en springen) als fijne motorische vaardigheden (zoals knippen en tekenen).
- **Sociaal-emotionele ontwikkeling:** Het ontwikkelen van sociale vaardigheden, zoals samenspelen en delen, en het bevorderen van emotionele vaardigheden, zoals zelfvertrouwen en empathie.

Door aandacht te besteden aan deze ontwikkelingsgebieden, zorgt de VVE ervoor dat kinderen een sterke basis hebben wanneer ze aan groep 3 beginnen.

5.9 Het IKC

Om de optimale ontwikkeling van de kinderen te versterken, is er een intensieve samenwerking tussen de basisschool, de kinderopvang/peuterspeelzaal en zorgpartners, oftewel het Integraal

Kindcentrum (IKC). Het integreren van elkaars kwaliteiten en expertise, voortkomend uit de kernactiviteiten (onderwijs, zorg, opvang, etc.) van medewerkers, zorgt ervoor dat het aanbod voor kinderen naadloos in elkaar overloopt.

Er wordt vanuit inhoud nauw samengewerkt. Zo zijn er themagroepen die specifiek inhoudelijk samenwerken, ontwikkelen en realiseren. Alle geledingen van het IKC zijn hierbij betrokken. Tevens vindt er jaarlijks een bestuurlijk overleg plaats, waarbij de betrokkenen de ontwikkelingen bespreken, de samenwerking evalueren en de kwaliteit waarborgen.

De kernpartners in ons IKC zijn:

1. **IBS De Reiziger:** Zorgt voor de vroege educatie en de voortgang in de onderwijs carrière van de kinderen.
2. **Noah kinderopvang:** Biedt voorschoolse educatie en zorgt voor een goede basis in de vroege jaren van de kinderen. Voor meer informatie zie de website:
<https://noahkinderopvang.nl/>

6. Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van het Islamitisch College. De uitvoerend bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het koersplan van het Islamitisch College en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De uitvoerend bestuurder zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener Groenendijk Administratiekantoor.

Eén keer per kwartaal bespreken de uitvoerend bestuurder en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Tevens wordt per kwartaal het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Eventuele verschillen worden besproken met de uitvoerend bestuurder, zowel tijdens de managementrapportage als daarbuiten, om de financiële gezondheid van de school te waarborgen en bij te sturen waar nodig.

6.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school verschillende soorten financiering: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en gelden van het Samenwerkingsverband (SWV). Deze budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox zijn besteed aan specifieke thema's, zoals opbrengstgericht werken, burgerschap en leiderschap.

De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van deze gelden via de managementrapportages.

Deze werkwijze zorgt ervoor dat de financiële middelen efficiënt en doelgericht worden ingezet, en dat er transparantie en verantwoording is over de besteding van de ontvangen gelden. Dit draagt bij aan het waarborgen van de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs dat de school biedt.

6.3 Interne geldstroming

Om de kanselijkheid te bevorderen, vragen wij op de Reiziger geen vrijwillige ouderbijdrage. Onze school kent wel een overblijfregeling. Leerlingen die tussen de middag willen overblijven, moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen. Dit geld wordt beheerd door de voorzitter van de overblijfouders en de directie.

Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door een MR-lid uit de oudergeleding en de directeur. Van het ontvangen geld krijgen de overblijfouders een kleine vergoeding en wordt er speelmateriaal aangeschaft. Zo wordt ervoor gezorgd dat de overblijfregeling transparant en eerlijk wordt beheerd.

6.4 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en de VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant, dat ter inzage ligt op school.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons strikt aan het opgestelde convenant om ervoor te zorgen dat sponsoring ten goede komt aan onze school en haar leerlingen, zonder de kernwaarden en de kwaliteit van ons onderwijs in gevaar te brengen.

6.5 Begroting

De begroting wordt jaarlijks voorafgaand aan het kalenderjaar vastgesteld op voorstel van de bestuurder. De vastgestelde begroting is taakstellend voor zowel de bestuurder als de

directeuren van de scholen. Dit betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze in de begroting zijn opgenomen. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits de vooraf geformuleerde beleidsdoelen niet worden aangetast. Hiermee is de begroting een belangrijk sturingselement geworden.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de bestuurder een voorstel op voor de begroting van het komende kalenderjaar, met een toelichting (exploitatiebegroting). In deze begroting 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 een personeelsformatieplan op. Dit plan verantwoordt de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, weging gelden, rugzakjes inkomsten en impuls gelden. Het personeelsformatieplan wordt ter advies voorgelegd aan de MR.

De meerjareninvesteringsbegrotingen (voor OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van gegevens uit zogenaamde nulmetingen. Sinds 2005 worden de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

7. Wet - en regelgeving

In Nederland genieten burgers vrijheid van onderwijs, wat inhoudt dat ouders de vrijheid hebben om te kiezen welk type onderwijs het beste bij hun kind past. Echter, naast deze vrijheid zijn er ook formele regels en voorschriften opgesteld door overheidsinstanties. Deze regels hebben tot doel gedrag te reguleren, rechten en plichten vast te leggen, en een ordelijk functioneren van de samenleving te waarborgen. In het onderwijsgebied omvatten wet- en regelgeving onder meer eisen met betrekking tot het curriculum, kwaliteitsnormen, arbeidsvoorwaarden voor leraren, veiligheidsvoorschriften en regels omtrent financiering van onderwijsinstellingen. Scholen en onderwijsinstellingen dienen zich aan deze wet- en regelgeving te houden, zowel om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen als om de rechten van leerlingen, ouders en personeel te beschermen.

Onze school is op de hoogte van de eisen die de Inspectie van het Onderwijs stelt met betrekking tot wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

- We leveren de schoolgids tijdig aan bij de inspectie en deze voldoet aan de gestelde eisen.
- Het schoolplan wordt ook tijdig ingediend bij de inspectie en voldoet aan hun vereisten.
- Het schoolondersteuningsplan wordt eveneens tijdig aan de inspectie verstrekt via het samenwerkingsverband, en het voldoet aan hun normen.
- We zorgen voor voldoende onderwijstijd in ons kapstokrooster.
- We beperken het aantal onvolledige schoolweken voor leerlingen van groep 3 t/m 8 tot maximaal 7 keer per jaar.

8. Koersplan (strategisch beleidsplan)

Islamitisch College beschikt over een Koersplan (strategisch beleidsplan). Dit plan is geschreven voor de jaren 2023-2027. De volgende onderdelen komen aan bod waaruit wij zeven in ons schoolplan hebben opgenomen.

	Thema's	Ambities
11	Leeropbrengsten	<ul style="list-style-type: none"> • Minimaal gelijk scoren aan landelijk CITO-niveau; • Kinderen meer leeskilometers laten maken; • Een duidelijke samenhang tussen de basisvaardigheden creëren. Begrijpend lezen en woordenschat zijn nodig voor rekenen. Burgerschap staat niet los van taalvaardigheden. Die samenhang zien we en bevorderen we in ons onderwijs.
2	Identiteit	<ul style="list-style-type: none"> • Identiteit leeft en is zichtbaar op scholen. Het vormt de kern van waaruit wij dingen doen. Die visie heeft een plek op onze scholen, in kennisoverdracht over de Islam, in ons handelen en in ons onderwijs. Iedereen weet en voelt dit. • We maken duidelijk de koppeling tussen identiteit en burgerschap. Wij benadrukken onze kracht hierin.
3	Onderwijs naar niveau	<ul style="list-style-type: none"> • Differentiatie naar niveau van kinderen in de klas versterken; • Het versterken van het HB-onderwijs en het ontwikkelen van bijvoorbeeld doe-labs voornamelijk praktisch lerende kinderen; • Vormen van groepsoverstijgend werken verkennen. We laten ons daarbij inspireren door onderwijsinnovaties.
4	Een sterke basis	<ul style="list-style-type: none"> • De samenwerking tussen de peuteropvang en de scholen versterken; • Meer samenhang creëren tussen de voor- en vroegschoolse educatie; • Meer samenhang richting brugklas.
5	Zorg in en rond de school (passend onderwijs)	<ul style="list-style-type: none"> • De handelingsvaardigheden van leerkrachten op school versterken om zorgleerlingen de juiste steun te kunnen bieden.
6	Sociaal-emotioneel leren	<ul style="list-style-type: none"> • De methodes voor sociaal-emotioneel leren analyseren en heroverwegen; • Veerkracht en weerbaarheid versterken; • Zowel zelfstandigheid als samenwerking versterken.
7	Ouderbetrokkenheid	<ul style="list-style-type: none"> • Ouderbetrokkenheid 3.0 implementeren.

8	Talentontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> ● Scholen ontwikkelen een visie op de manier waarop we talenten ontwikkelen, bijvoorbeeld door profilering op thema's als kunst, wetenschap en techniek, natuur, sport of Engels.
9	Professionele cultuur en teamvorming	<ul style="list-style-type: none"> ● Per school en als peuteropvang een plan van aanpak maken op het versterken van de professionele werkcultuur. Bij nieuwe scholen moet daarbij zeker de eerste twee jaar de blik gericht zijn op het bouwen van sterke teams; ● Door een professionele cultuur de ervaren werkdruk verminderen, met vertrouwen en loslaten als speerpunten; ● Er is een gedeelde betrokkenheid bij en draagvlak voor de organisatie als geheel, waarbij missie, visie, beleid en doelen door de hele organisatie worden gedragen.
10	Organisatie-ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> ● Teamvorming in het directieoverleg versterken, waarbij iedereen voelt samen verantwoordelijk te zijn voor de doelen die we stellen; ● Focus binnen het DO op gezamenlijke strategische koers; ● Het bouwen van een organisatie voordat we groeien, waarin we onderzoeken wie we nodig hebben voor welk werk en die staf vervolgens ontwikkelen; ● De in- en externe communicatie stroomlijnen; ● Het stroomlijnen van divers schoolbeleid naar meer samenhangend IC-beleid; ● Het versterken van samenwerkingen en partnerschappen met externe partijen, waarbij we organisatie-overstijgend denken.
11	Elke leerkracht telt	<ul style="list-style-type: none"> ● Andere vormen van personeel werven onderzoeken en toepassen; ● Ons personeel binden door goede doorgroeimogelijkheden te bieden; ● Deskundigheid bevorderen via coachen, begeleiden en opleiden van personeel.

9. Een blik op de eerste 4 jaar

De Reiziger is gestart met de ambitie om uit te groeien tot een volwaardige school. Dit proces verloopt geleidelijk, zodat we als organisatie de tijd en aandacht kunnen besteden die nodig zijn voor een gezonde ontwikkeling. Onze prioriteit ligt bij de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van de leerlingen.

Onze eerste doelstelling is om een solide basis te leggen voor het onderwijs. De ontwikkeling van onze leerlingen staat centraal, en we zijn vastberaden om hen de best mogelijke leerervaring te bieden. Dit betekent dat we:

- *Onderwijs op maat bieden:* We zullen de lesstof goed aanbieden en differentiëren waar nodig. Dit vergt inzicht in de leerbehoeften van elke leerling.
- *Leerlingen leren kennen:* Het is essentieel dat we onze leerlingen goed leren kennen. Hierdoor kunnen we hun individuele behoeften en talenten optimaal ondersteunen.

Een belangrijk voordeel dat we hebben, is ons sterke team van ervaren leerkrachten en ondersteuners. We streven ernaar om ieders talent en vaardigheden in te zetten, zodat onze leerlingen de juiste bagage meekrijgen voor een succesvolle vervolgopleiding.

Hieronder zijn de belangrijkste ontwikkeldoelen opgesteld die we in de komende vier jaar willen realiseren:

1. *Versterking van de onderwijskwaliteit:* We willen ons onderwijs continu verbeteren door regelmatig evaluaties uit te voeren en feedback van zowel leerlingen als ouders te integreren.
2. *Differentiatie strategieën optimaliseren:* We zullen diverse methoden en strategieën ontwikkelen om ervoor te zorgen dat elke leerling op zijn of haar niveau kan groeien.
3. *Professionalisering van het team:* Door middel van trainingen en workshops willen we de professionaliteit en samenwerking binnen ons team verder versterken.
4. *Ouderbetrokkenheid vergroten:* We willen de betrokkenheid van ouders bij het onderwijsproces vergroten door regelmatig informatiebijeenkomsten te organiseren en communicatiekanalen te openen.
5. *Creëren van een positieve leeromgeving:* Het bevorderen van een veilige, stimulerende en inclusieve leeromgeving is essentieel voor het succes van onze leerlingen.

Door ons te richten op deze ontwikkeldoelen, zijn we ervan overtuigd dat we *De Reiziger* kunnen laten groeien tot een succesvolle school waar leerlingen met vertrouwen en enthousiasme naar toe gaan.

Streefbeelden

- 1- Op onze school is het niveau van de schoolverlaters voor zowel het mondelinge als het schriftelijke taalgebruik van minimaal het landelijk gemiddelde.
- 2- Op onze school maken alle leerkrachten gebruik van de diverse mogelijkheden en werken optimaal samen. Het creëren van eigenaarschap is hier een essentieel onderdeel van.
- 3- Op onze school is er sprake van een educatief partnerschap tussen ouders en leerkrachten.
- 4- Op onze school worden nieuwe onderwijsvormen onderzocht en toegepast.
- 5- Op onze school volgen kinderen van de groepen 1 tot en met 8 onderwijs (op eigen leerlijn).
- 6- Op onze school borgen wij de gemaakte afspraken en het ingezette koers wat betreft het spelend leren.
- 7- Op onze school zijn de basisvaardigheden omtrent taal, rekenen en burgerschap op orde.
- 8- Onze leerlingen zijn in staat om optimaal te kunnen participeren in de huidige samenleving.