Schoolplan 2025-2029

Nieuwkomersschool De Vlieger
HARDERWIJK

Datum: 30 september 2026

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave **2**

1 Kwaliteitscyclus **3**

2 Ieder kind verdient het beste onderwijs **7**

3 Klaar voor de toekomst, anders organiseren **11**

4 Medewerkers die het verschil maken - professionele cultuur **13**

5 Werelden samenbrengen **15**

6 Actiepunten 2025-2029 **17**

7 Meerjarenplanning 2025-2026 **18**

1 Kwaliteitscyclus

1.1 Inleiding

Onze kwaliteitscyclus is een dynamisch en herhalend proces dat gericht is op het voortdurend verbeteren van de onderwijskwaliteit en leerresultaten. Deze kwaliteitscyclus ‘draait’ op alle niveaus binnen Aurora basisonderwijs: de scholen en het servicebureau. Deze cyclus helpt scholen om hun doelen te bereiken, de behoeften van leerlingen beter te begrijpen en een stimulerende leeromgeving te creëren: Samen groeien naar betere leerervaringen.

1.2 Kwaliteitsbeleid

In het hart van ons onderwijs ligt de passie om elk kind de beste kansen te bieden voor ontwikkeling en groei. De kwaliteitscyclus, de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) vormt hierbij onze leidraad, als een levend proces dat ons uitnodigt om voortdurend na te denken over wat werkt, wat kan beter, en hoe we samen kunnen leren.

De focus ligt hierbij op reflectie, kwaliteitsbewustzijn, evaluatie, (interne en externe) verantwoording en dialoog. We werken ernaartoe om de onderwijskwaliteit diep te verankeren in de cultuur van de school door constante sturing, analyse van processen en het geven van invulling aan het waarderingskader. Kwaliteitsbeleid gaat verder dan alleen de ‘cijfertjes’ op orde hebben. Het omvat het in kaart brengen, verantwoorden, en verder bewaken van de kwaliteit van de onderwijskwaliteit.

Door deze cyclus steeds opnieuw te doorlopen blijven wij leren van elkaar en groeien wij samen naar verbeterde onderwijservaringen die elk kind laten bloeien op hun eigen unieke manier. Deze kwaliteitscyclus biedt ons niet alleen handvatten voor verbetering; het versterkt bovendien de verbinding binnen Aurora basisonderwijs door samenwerking centraal te stellen in alles wat wij doen.

Belangrijke doelen en ambities van onze kwaliteitszorg:

- Behalen van consistentie: Op alle scholen een basisinrichting van kwaliteitszorg met uniforme kwaliteit en standaardisatie van processen en documentatie.
- Opleiden en ontwikkelen van personeel: Investeren in training zodat medewerkers bekwaam zijn in hun taken met betrekking tot kwaliteitsborging en interne auditoring.
- Versterken van samenwerking binnen teams en scholen: Bevorderen dat medewerkers samenwerken om gezamenlijke kwaliteitsdoelen te bereiken; inzet van het eigen specialistenteam.
- Evidence informed werken: Onderzoeksmatig en cyclisch werken aan onderwijsverbetering.

1.3 Leskwaliteit

De kwaliteitscyclus wordt ook toegepast bij het verbeteren van de leskwaliteit. Leerkrachten spelen een cruciale rol in het bevorderen van de leskwaliteit. Hun pedagogische vaardigheden, kennis en betrokkenheid maken een groot verschil in hoe effectief leerlingen leren. We weten bijvoorbeeld dat de leerprestaties, motivatie, maar ook de inzet en betrokkenheid van leerlingen bevorderd worden als leerkrachten continu hoge verwachtingen van leerlingen hebben. Leerkrachten maken dus het verschil.

Bij Aurora basisonderwijs hebben leerkrachten, teamleden en onderwijsteams hoge verwachtingen van zichzelf en elkaar; ze leren van elkaar en reflecteren continu en gezamenlijk op de leerresultaten en het welzijn van de leerlingen. Er is een leercultuur waarin leren en ontwikkelen centraal staan, zowel voor leerlingen als voor leerkrachten, die bijdraagt aan betere onderwijskwaliteit, verhoogde betrokkenheid, autonomie van leerlingen en de professionele groei van leerkrachten. De schoolleider heeft een belangrijke rol in het bijdragen aan (les)kwaliteit van het onderwijs, waaronder visieontwikkeling, ondersteuning van leerkrachten en het creëren van een positieve leercultuur.

Het doel van het verbeteren van de leskwaliteit is het verbeteren van de leerprestaties van de leerlingen. Hierbij wordt op onze scholen steeds meer data-geïnformeerd gewerkt: het hele proces van het verzamelen van gegevens, het analyseren en interpreteren ervan, het trekken van conclusies, het nemen van beslissingen op basis van data en de evaluatie daarvan. Ook differentiëren draagt bij aan verbeteren van de leerprestaties. Differentiëren is een cyclisch proces waarbij leerkrachten ervoor zorgen dat alle leerlingen zich op hun eigen niveau kunnen ontwikkelen. Onze leerkrachten passen

instructies, aanbod en leermaterialen aan om tegemoet te komen aan de diverse onderwijsbehoeften, vaardigheden en leerstijlen van de leerlingen binnen een groep.

Op onze scholen wordt gewerkt met bestaande of eigen kijkwijzers om de leskwaliteit van leerkrachten in de praktijk te kunnen observeren en meten. Een kijkwijzer bevat tenminste de elementen die de inspectie hanteert bij haar lesobservaties (monitor leskwaliteit – observatie-instrument, universiteit Twente en onderwijsinspectie) – staat in WMK/Parnassys):

- Veilig en stimulerend leerklimaat
- Klassenmanagement
- Duidelijke instructie
- Afstemmen op verschillen tussen leerlingen
- Zelfregulerend leren

Het borgen en evalueren van de leskwaliteit wordt vastgelegd in kwaliteits- en ambitiekaarten.

Voor onze school betekent dit dat we streven naar een open en professioneel schoolklimaat. Wij werken hieraan door op een gepaste manier feedback te geven aan elkaar. Jaarlijks organiseren we als team een ronde collegiale klassenbezoeken. De tandem van directeur en IB-er faciliteren deze bezoeken.

Om de leskwaliteit te in kaart te brengen, en te borgen doen directeur, IB-er en taalklascoördinator klassenbezoeken op onderwerp. Uit deze klassenbezoeken worden actiepunten opgesteld om aan te werken.

1.4 Kwaliteitszorg

Activiteiten op het gebied van kwaliteitszorg worden periodiek, cyclisch en doelgericht ingezet, gekoppeld aan beleidsontwikkeling (schoolplannen, verbeterplannen). Resultaten (denk aan opbrengsten) en informatie over de kwaliteit van processen (denk aan lesbezoeken en tevredenheids-peilingen) zijn op schoolniveau beschikbaar en worden benut voor het verantwoordingsproces en aanpassingen te doen in de manier waarop wij werken. Hierbij streven wij naar een leeromgeving waarin medewerkers van en met elkaar leren.

1.5 Ononderbroken ontwikkelingsproces

Door de achtergrond van onze leerlingen is er sprake van een onderbroken ontwikkelproces. Alle leerlingen van de Vlieger moeten een plaats vinden in de voor hen nieuwe Nederlandse cultuur. Deze situatie zorgt er voor dat hun ontwikkelproces onderbroken is. Vanaf het moment dat de kinderen bij ons starten zetten wij er alles op in dat zij tijdens hun verblijf op onze school een ononderbroken ontwikkelproces doorlopen. Om dit doel te behalen zetten we het volgende in:

* Investeren in een goede communicatie met alle ouders van onze school.

* Als de leerling van een andere school komt, vragen we daar informatie op.

* We gaan na welke (thuis)taal/talen de leerling en de ouders spreken en schrijven.

* We gaan systematisch na welke rekenvaardigheden de leerling beheerst.

* We gaan bij nieuwe leerlingen na of er medische en/of psychische zaken zijn waarmee we rekening moeten houden.

* Voor elke leerling is er een school specifiek doelgericht- en plannend aanbod (‘perspectief’, ‘leerlijn’, ‘profiel’).

* We gebruiken een passend leerlingvolgsysteem waarmee we de ontwikkeling van de leerlingen cyclisch volgen.

* We passen het school specifieke document (bijvoorbeeld OPP) waarin de doelen beschreven staan, tenminste halfjaarlijks, aan.

* We voeren de zorg systematisch (periodiek, jaarlijks, meerjarig) uit op basis van de analyse van de resultaten en de gestelde doelen.

* We dragen de leerling gegevens over aan de vervolgschool of de groep waarin de leerling wordt geplaatst.

Ons doel om te verbeteren in de komende beleidsperiode is om:

* In de eerste weken de beginsituatie van de leerling in beeld te brengen.

* In de eerste weken brengen het welbevinden van nieuwe leerlingen in beeld te brengen.

1.6 Doorlopende leerlijn

Na aanmelding en inschrijving van de leerling op de Vlieger wordt de startdatum bepaald. Het streven is om de leerling zo snel mogelijk in te laten stromen. In de eerste twee weken wordt het startniveau bepaald. Hierbij wordt ook goed gekeken naar de onderwijservaring die het kind wel/niet heeft. Om de doorlopende lijn goed te laten verlopen:

* Werken we in de onderbouw volgens de (LOWAN) leerlijnen voor het onderwijs aan jonge kinderen.

* Werken we volgens de (LOWAN) leerlijnen voor lezen, woordenschat, mondeling Nederlands, taal en rekenen.

* Gebruiken we kerndoel dekkende methoden voor rekenen, technisch lezen, woordenschat en taal als bron en leidraad in combinatie met de leerlijnen.

* Specificeren het aanbod per leerling afhankelijk van de onderwijsbehoefte (individueel).

Om de leerling een stevige basis te geven naast de basisvaardigheden zijn we gestart met het aanbieden van lessen om te werken aan burgerschap behorende bij de Nederlandse, democratische samenleving.

De komende beleidsperiode gaan we werken aan:

* Het uitzoeken en implementeren van een methode/methodiek voor de sociaal-emotionele ontwikkeling (SEO-leren). De leerlingen krijgen nu al wel één keer in de week een SEL-les, maar het ontbreekt nog aan een methode/methodiek.

* Het aanbieden van lesstof in versneld tempo aan leerlingen die dit aankunnen.

* Het effectief inzetten van de onderwijstijd (denk aan: op tijd beginnen, snelle overgangen, geen tijdverlies).

In samenwerking met onze partners, zoals leerplicht en AZC willen we in de komende beleidsperiode een duidelijk beleid opstellen om ongeoorloofd verzuim tegen te gaan.

1.7 PCA Kwaliteitscyclus

* We hebben een helder en expliciet kwaliteitszorgbeleid.

* We leggen jaarlijks verantwoording af over de resultaten van de kwaliteitszorg.

* We evalueren ons onderwijs jaarlijks en leggen daarover verantwoording af.

* Op basis van de evaluatie maken we plannen voor de toekomst.

* Tijdens de kennismaken vertellen we ouders hoe we werken in de school en wat ouders van ons mogen verwachten.

* We hebben een schoolgids die past bij de doelgroep.

* We wisselen kennis en ervaring uit met andere scholen/locaties.

* We hebben overleg met externe partners.

* We hebben een scholingsbeleid dat zich richt op onderwijs aan deze doelgroep en aansluit bij ons schoolplan.

* Het personeelsbeleid is gericht op ontwikkeling en groei binnen een professionele cultuur.

Op bovenstaande punten passen we de PCA kwaliteitscyclus toe.

We meten cyclisch de tevredenheid van onze leerkrachten. Dit doen we nog niet bij de ouders,

leerlingen en ketenpartners. Ons doel is om dit in de komende beleidsperiode wel te doen.

Onze missie en visie is inde afgelopen periode vastgesteld met het team. De komende periode gaan we deze visie zichtbaar maken in de school. De visie moet visueel herkenbaar zijn en in gedrag en handelingen van alle betrokkenen van de school.

Actiepunt	Prioriteit
Kwaliteitscultuur	hoog

2 Ieder kind verdient het beste onderwijs

2.1 Onderwijskundig beleid

Binnen Aurora basisonderwijs gaan we voor het beste onderwijs, voor onderwijs waarin de ontwikkeling van basisvaardigheden en ‘levensvaardigheden’ hand in hand gaan

Ons onderwijs heeft drie doelen/functies:

- Het verwerven van kennis van de wereld, vaardigheden en houdingen die nodig zijn om te kunnen deelnemen in de samenleving.
- Leerlingen voorbereiden op hun leven als lid van een gemeenschap/de maatschappij en ze kennis laten maken met tradities, normen en waarden.
- Leerlingen inzicht geven in zichzelf – wie ben ik, wat kan ik – en hoe zij zich verhouden tot de wereld: wie wil ik zijn, wat doe ik met mijn verantwoordelijkheid in de wereld.

We hebben bijzondere aandacht voor de rol van het onderwijs als het gaat om gelijke kansen en eigenaarschap van leerlingen.

Voor onze school betekent dit:

Wij zorgen er elke dag voor dat de kinderen zich gezien en gehoord voelen. Zodat zij zich vanuit een veilige omgeving kunnen ontwikkelen. In ons onderwijs houden wij bij de start van een leerling rekening met een landingsperiode. De leerlingen komen door hun (vlucht) verleden vaak al met een behoorlijke rugzak bij ons op school. Per leerling verschilt de duur van deze landingsperiode. Sommigen voegen zich al vrij snel in de groep, terwijl anderen een paar weken of maanden nodig hebben. Dit vraagt van ons als onderwijsteam inzicht in het gedrag van de kinderen en flexibiliteit. Daarbij de relatie houden met het kind en de ouders is essentieel.

In ons onderwijs richten wij ons op de basisvaardigheden zoals taal en rekenen. Daarnaast besteden wij ook veel aandacht aan de levensvaardigheden, zoals samenwerken, omgaan met verschillen, kritisch denken en zelfreflectie.

Wij streven ernaar om de leerlingen ook zoveel mogelijk ervaringen uit de echte Nederlandse maatschappij mee te geven. Van bezoekjes aan de supermarkt, tot aan het openluchtmuseum. Onze leerlingen hebben deze ervaringen nodig om zich te kunnen inpassen in de Nederlandse samenleving. ook sluiten we zoveel mogelijk aan bij naschoolse activiteiten, zoals schoolkorfbal en brede school activiteiten.

Wij werken trauma- en cultuursensitief. Op deze manier vinden onze leerlingen eerder hun plek van waaruit zij zich verder kunnen ontwikkelen.

Binnen de mogelijkheden die er zijn in ons type onderwijs, hebben wij hoge verwachtingen van onze leerlingen. Dit draagt bij aan de gelijke kansen waar elk kind recht op heeft.

2.2 Visie en kernwaarden van de school

Op de Vlieger leren we niet alleen de basisvaardigheden, maar ontdekken we ook hoe we persoonlijk kunnen groeien en bloeien. Daarvoor bieden we een uitdagende leeromgeving waarin leerlingen zich verbonden voelen met elkaar en betrokken raken bij hun leerproces. Respect, waardering en aandacht voor elkaar staan hierbij centraal. We waarderen de unieke talenten van ieder kind en gebruiken onze creativiteit om begeleiding op maat te kunnen bieden.

Ouders, leerlingen en school vormen samen een gemeenschap met open communicatie. Er worden activiteiten georganiseerd die die betrokkenheid versterken.

Als team werken we vanuit een sterke onderlinge verbondenheid en leren we voortdurend van en met elkaar.

Onderwijskundig beleid (onderwijsproces OP0, OP1, OP3, OP4, OP6 en onderwijsresultaten OR1, OR2)

2.3 Visie op leren

Op de Vlieger leren wij vanuit het gevoel van veiligheid. Onze leerlingen komen vaak vanuit een onveilige situatie bij ons op school. Zij kennen de Nederlandse taal niet of onvoldoende, zijn niet bekend met het Nederlandse onderwijssysteem, en hebben hun thuisplek verlaten voor een nieuw thuis. Vaak is er nog onzekerheid over hun toekomst. Ligt deze in Nederland, of moeten ze op korte termijn weer doorreizen naar een ander land.

Taal heeft bij ons prioriteit. Uit elke situatie op school proberen we de taal centraal te stellen. Overal zijn momenten om de woordenschat te oefenen. Daarnaast staat burgerschap centraal. Hoe werken en leven we met elkaar. Wat zijn de Nederlandse gebruiken en welke gebruiken kennen de kinderen vanuit hun thuissituatie.

We bieden een passend aanbod dat dekkend is voor de kerndoelen voor ons onderwijs. Wij gebruiken hiervoor de leerlijnen van LOWAN. Deze zijn specifiek opgesteld voor onze populatie leerlingen.

Onderwijskundig beleid (onderwijsproces OP0, OP1, OP3, OP4, OP6 en onderwijsresultaten OR1, OR2)

2.4 Uitgangspunten en doelstelling van het onderwijs

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de schoolgids (zie bijlage). Voor taalonderwijs gebruiken we de methode LOGO 3000 (groep 1 en 2) en Wereld vol Woorden (groep 3 t/m 8); bij het rekenonderwijs gebruiken we Getal en ruimte (groep 3 t/m 8). Voor de overige vakken: zie de schoolgids.

Door de in- en uitstroom van leerlingen verschilt ons aanbod en de samenstelling van de groepen sterk. Onze groepsindeling is gebaseerd op leeftijd. Binnen de groep zijn er vaak veel niveauverschillen. Dit betekent veel differentiatie binnen de groep.

2.5 Inhoud van het onderwijs

De Vlieger heeft een aantal vakken centraal staan. We hebben voor vakken gekozen die bijdragen aan een succesvolle uitstroom naar het vervolgonderwijs voor onze leerlingen. Een aantal vakken wordt daarom bewust veel minder aangeboden. Hierbij valt te denken aan zaakonderwijs en beeldende vorming. Het vakgebied Nederlandse taal krijgt op basis van de leerlingpopulatie veel aandacht in ons curriculum.

De ontwikkeling van leerlingen volgen we systematisch. Op basis van observaties en toetsresultaten sturen we gericht bij, zodat elk kind zich optimaal kan ontwikkelen. Wij nemen 3 keer per schooljaar de BOOM-toetsen af.

2.6 Pedagogisch-didactisch klimaat

In ons pedagogisch en didactisch handelen op De Vlieger:

* Hebben we hoge verwachtingen van onze leerlingen en zetten waar mogelijk in op versnellen.

* Is ons klassenmanagement voor leerlingen duidelijk en voorspelbaar en wordt ondersteund door

duidelijke afspraken en middelen.

* Is er binnen onze aanpak is er veel ruimte voor differentiatie.

* Hebben we een scholingsbeleid dat zich richt op onderwijs aan deze doelgroep en aansluit bij ons schoolplan.

In de komende beleidsperiod

2.7 Burgerschapsonderwijs

In de school willen wij de leerlingen leren goed samen te leven en te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Niet alleen in Nederland maar voor sommige leerlingen (als ze terug moeten naar land van herkomst of naar het 1ste Europese land van binnenkomst) ook toepasbaar in een ander land.

De die wij stelledoelen We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met de medemens;

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;

We voeden onze leerlingen op tot mensen die “meedoen”, die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking;

We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies);

We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven; Onderwijskundig beleid (onderwijsproces OP0, OP1, OP3, OP4, OP6 en onderwijsresultaten OR1, OR2)

2.8 Digitale geletterdheid

Op de Vlieger beperkt het onderdeel digitale geletterdheid zich tot de basis. We leren kinderen zelfredzaamheid op de devices die ingezet worden bij het onderwijs. Wij zijn ons bewust dat digitale geletterdheid voor meer is dan dit. In de komende beleidsperiode zullen wij dit vakgebied gaan uitbreiden.

Onderwijskundig beleid (onderwijsproces OP0, OP1, OP3, OP4, OP6 en onderwijsresultaten OR1, OR2)

2.9 Taalachterstanden

Alle leerlingen die binnen komen op de Vlieger hebben een taalachterstand in de Nederlandse taal. Vaak is hun moeder/vadertaal goed op niveau. Als dit laatste het geval is, zal de achterstand in het Nederlands sneller ingelopen worden, omdat er dan meer gelabeled kan worden.

Om de taalachterstand in te halen, staat het Nederlands de hele dag centraal, waarbij we de moeder/vadertaal van de kinderen niet uit het oog verliezen. Dit laatste is belangrijk voor de transfer naar het Nederlands en zeer zeker ook voor gevoel van eigenwaarde van de leerling.

Er wordt systematisch gebruik gemaakt van LOGO 3000 en de methode Wereld vol woorden. Daarnaast zetten we activiteiten in zoals taal-denk gesprekken en silent books.

Onderwijskundig beleid (onderwijsproces OP0, OP1, OP3, OP4, OP6 en onderwijsresultaten OR1, OR2)

2.10 PCA Ieder kind verdient het beste onderwijs

In deze paragraaf beschrijven we de doelen (kwaliteitsindicatoren) van onze school ten aanzien van

'Ieder kind verdient het beste onderwijs'.

Actiepunt	Prioriteit
Schoolklimaat	gemiddeld
Leerstof en onderwijstijd	hoog
Resultaten en zicht op ontwikkeling	hoog

3 Klaar voor de toekomst, anders organiseren

3.1 Toekomstbestendig onderwijs

Om toekomstbestendig en sterk onderwijs te bieden, bouwen we aan een organisatie die flexibel inspeelt op veranderingen in de maatschappij. Dit vraagt om strategische keuzes, bijvoorbeeld op het gebied van leerlingenaantallen en het verkennen van nieuwe wegen. Onze kleinschalige scholen zijn een kracht, doordat we persoonlijke aandacht en maatwerk kunnen bieden. Tegelijkertijd maakt de omvang van onze scholen ons kwetsbaar en vraagt dit om een andere manier van organiseren.

Onder andere door ‘het onderwijs op een doordachte en veelzijdige wijze anders te organiseren’ trachten we de consequenties van het lerarentekort te beperken, bijvoorbeeld door het inzetten van vakspecialisten, leraarondersteuners en onderwijsassistenten. We werven actief leerkrachten die uitblinken in differentiëren en lesgeven aan combinatiegroepen. Aurora basisonderwijs is opleidingsschool en maakt deel uit van partnerschap EPZ (Educatief Partnerschap Zwolle e.o.). Aankomend talent proberen we als student al aan ons te binden.

Daarnaast kennen we een ruim professionaliseringsbudget; enerzijds gericht op de individuele professionalisering van de medewerker, anderzijds gericht op het teamleren en leren op stichtingsniveau (leercultuur, kwaliteitscultuur). We investeren in het specialiseren van leerkrachten in aanname als in professionalisering, door bijvoorbeeld beweegonderwijs opleiding te bekostigen of specialisatie op hoogbegaafdheidonderwijs.

3.2 Organisatiestructuur

Op stichtingsniveau werken we aan het opbouwen van een financieel gezonde langetermijnstrategie en een goede ondersteuning vanuit het servicebureau. Op schoolniveau richten we ons op het ontwikkelen van een organisatiestructuur die aansluit bij de behoeften van de leerlingen en het schoolprofiel. Dit omvat het creëren van een overzichtelijke en efficiënte indeling van taken, rollen en verantwoordelijkheden, evenals het optimaliseren van teamprocessen. We blijven openstaan voor samenwerkingen, zowel binnen als buiten onze stichting.

De organisatie van het leren (leerorganisatiemodel) op onze scholen is zo ingericht dat het leren van de leerlingen in een ononderbroken ontwikkellijn en een doorgaande leerlijn plaatsvindt.

Groepssamenstellingen kunnen jaarlijks wisselen op basis van leerlingenaantallen/-cohorten en beschikbare formatie/financiën. Om minder afhankelijk te zijn van schommelingen in leerlingenaantallen organiseren we het onderwijs zo dat onze scholen en de stichting een grote mate van flexibiliteit en wendbaarheid behouden. We kennen op onze scholen verschillende flexibele groeperingsvormen. Op al onze scholen kunnen combinatiegroepen worden gemaakt.

3.3 Schoolprofiel

We werken gezamenlijk aan het versterken van onze identiteit en het verkennen van innovatieve onderwijsconcepten en technologie in het lesprogramma. Ons niet-onderhandelbare doel voor 2028 is dat elke school een uniek profiel heeft om zich te onderscheiden. Iedere school heeft een eigen verhaal, waarin de essentie van de school, het bestaansrecht en de principes worden verteld.

Voor onze school betekent dit:
Onze school verzorgt onderwijs voor alle kinderen tussen de 4 -12/13 jaar die op het AZC Harderwijk en Ermelo wonen. Daarnaast bieden wij onderwijs aan kinderen van statushouders in Harderwijk, kinderen van arbeidsmigranten en expats en nieuwkomerskinderen uit de regio, die op het gebied van De Nederlandse taal vastlopen op de reguliere scholen. De kinderen zijn weggegaan uit eigen land vanwege verschillende redenen (oorlog, regime regering en economisch). Ouders hopen dat ze door naar Nederland te komen hun kinderen een betere toekomst kunnen geven. In de meeste gevallen krijgen de gezinnen op een gegeven moment een huis (inburgering). Dit kan binnen een paar maanden zijn of na een jaar. Het kan ook zijn dat het gezin naar een ander asielzoekerscentrum moet of zelfs uitgezet kan worden. Dit zorgt voor veel stress en onzekerheid bij de gezinnen.
We willen de kinderen (en de ouders) een veilige plek bieden waar de leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen, zodat zij trots op hun werk zijn en elke dag met plezier naar school gaan. En waar ouders graag binnen komen om te praten over hun kind, te leren over de school en trots op hun kind kunnen

zijn.

De leerlingen komen uit verschillende landen; Syrië, Eritrea, Pakistan, Libanon, Moldavië, Turkye, enz.;

De status van de leerlingen: terugkeer, COL/POL opvang, oriëntatie of inburgering.

Wij bieden onderwijs aan gericht op een goede instroom in het reguliere Nederlandse onderwijs. Bij de uitstroom van onze leerlingen, verzorgen wij een goede landing door de begeleiding van onze taalklascoördinator. Zij ondersteunt de scholen op het gebied van NT2, traumasensitief en cultuursensitief onderwijs. Daarnaast biedt de Vlieger ook expertise aan op scholen die een vraag hebben over NT2-leerlingen. Dit gebeurt via het specialistenteam van Aurora en ook door de vragen van scholen buiten de stichting.

3.4 Organiseren van het onderwijs

Het strategisch beleidsplan van Aurora basisonderwijs biedt de basis. Dit plan wordt voor elke school vertaald naar onderwijs dat past bij het schoolprofiel. We kijken naar de inrichting van onze groepen, differentiatie in het leren en de inzet van innovatieve onderwijsmethoden. Elke school werkt deze uitgangspunten verder uit, met oog voor samenwerking en innovatie.

Voor onze school betekent dit:

• Flexibiliteit, wensbaarheid, strategische keuzes en keuzes in organiseren.

• Kwaliteit van het onderwijs verliezen we niet uit het oog; anticiperen.

• Onze unieke kracht is de expertise gericht op het NT2 kind. En door dit te delen met de reguliere scholen creëren we de mogelijkheid tot maatwerk; we kennen onze kracht.

Daarnaast willen we ons ontwikkelen op:

• Inspelen op groei en krimp van onze school, bijv. bovenschoolse organisatie en beleid.

• Uitdaging is de profilering van onze herkenbare en krachtige identiteit en onze positie op de Veluwe.

• Wij bouwen aan de passende school voor NT2 kinderen en expertise centrum voor collega scholen en regio. We hopen dit voort te zetten.

• Dat scholen ons kunnen vinden.

3.5 PCA Klaar voor de toekomst, anders organiseren

In deze paragraaf beschrijven we de doelen (kwaliteitsindicatoren) van onze school ten aanzien van het 'Klaar voor de toekomst, anders organiseren'.

4 Medewerkers die het verschil maken - professionele cultuur

4.1 Professionele cultuur

We willen het beste onderwijs voor onze leerlingen en om dat te kunnen realiseren hebben we dus ook de beste medewerkers nodig. Onder de noemer 'Hart voor jou' geeft de Aurora groep de komende jaren op alle fronten invulling aan aantrekkelijk werkgeverschap. We gaan voor bevlogen medewerkers en investeren onder meer in werkplezier, loopbaanperspectief/ doorgroeimogelijkheden, lage verzuimcijfers, Aurora als opleidingsschool en optimale begeleiding van startende medewerkers. We richten ons zowel op het behoud van onze huidige collega’s als op het aantrekken van nieuw talent.

In ons dagelijks werk laten onze medewerkers professioneel gedrag en communicatie zien, d.w.z.: gedrag dat bijdraagt aan het realiseren van de doelen van de school/organisatie, aan het welbevinden van jezelf en anderen. Zij zijn hierop aanspreekbaar.

Medewerkers hebben een zichtbaar besef van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor leerlingen en collega’s en de plicht elkaar te helpen in hun professionele rol. Binnen Aurora is er op alle lagen in de organisatie een zichtbare focus op samenwerking, reflectie en professionele groei. Medewerkers worden aangemoedigd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling en bij te dragen aan de gemeenschappelijke ambities van Aurora basisonderwijs.

Voor onze school betekent dit: EIGEN AANVULLING

4.2 Kenniscentrum Aurora basisonderwijs

Met alle medewerkers vormen we samen Kenniscentrum Aurora in een professionele leergemeenschap. We werken aan de onderwijskwaliteit van onze stichting op alle niveaus. We organiseren ons als opleidingsschool met een focus op hoge kwaliteit en excellente leerkrachten. We werken als scholen onderling samen aan een cultuur waarin persoonlijk leiderschap en eigenaarschap op alle niveaus wordt gestimuleerd.

Ons eigen specialistenteam, bestaande uit gespecialiseerde medewerkers, ondersteunen de leerkrachten op de scholen. Bij ons is kennisdelen, ontmoeten, samenwerken, samen leren, elkaar helpen om beter te worden vanzelfsprekend.

4.3 Personeelsbeleid

Professionaliteit en een groot hart voor onderwijs gaan bij Aurora hand in hand. De urgentie van anders organiseren vraagt op alle lagen om vakmanschap, flexibiliteit, en het lef om traditionele manieren van werken los te laten. We stimuleren binnen Aurora een professionele cultuur waarin we onszelf en elkaar uitdagen om te blijven leren. We zetten stevig in op de ontwikkeling van vakmanschap van leerkrachten naar excellentie in lesgeven, inclusief differentiëren, leerdoeldenken, en klassenmanagement. In de gesprekkencyclus geven zij aan hoe het onderhouden van hun vakmanschap en professionalisering eruitziet.

De gesprekscyclus ontwikkelen we verder door als instrument voor het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs en het bevorderen van werkplezier.

Ook zetten we in op de ontwikkeling van het vakmanschap van directeuren tot excellent leiderschap. Excellent leiderschap omvat onder andere een heldere visie op onderwijskundig leiderschap, het vermogen om zowel leerlingen als collega's te laten groeien en het fungeren als drager van de professionele cultuur.

Directeuren zijn verplicht tot registratie in het schoolleidersregister, zij volgen de opleiding tot schoolleider en voldoen aan de herregistratie.

Voor onze school betekent dit: EIGEN AANVULLING

4.4 Vertegenwoordiging vrouwen in leidinggevende posities

Bovenschoolse tekst, doelen en ambities door MT

Paragraaf 4 d. Hoe staat het met het beleid inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities?

4.5 Personele maatregelen

Eigen tekst, doelen en ambities door team en directeur basisschool

Personeelsbeleid

Paragraaf 2 b. Welke personele maatregelen worden genomen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid?

4.6 Pedagogisch-didactisch handelen

Eigen tekst, doelen en ambities door team en directeur basisschool

Personeelsbeleid

Paragraaf 3 c. Welke personele maatregelen worden genomen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het pedagogisch en didactisch handelen van het onderwijspersoneel?

4.7 PCA Medewerkers die het verschil maken - professionele cultuur

In deze paragraaf beschrijven we de doelen (kwaliteitsindicatoren) van onze school ten aanzien van Medewerkers die het verschil maken - professionele cultuur.

Actiepunt	Prioriteit
Pedagogisch didactisch handelen	gemiddeld

5 Werelden samenbrengen

5.1 Bouwen aan relaties

Ieder kind ontwikkelt zich in verbinding met anderen en met zijn omgeving. We zien onze scholen als ontmoetingsplaatsen waar we onderwijs en leven samenbrengen en waar waardevolle verbindingen ontstaan.

We gaan de samenwerking binnen onze organisatie de komende jaren versterken, zodat we nog meer van elkaar kunnen leren en elkaar kunnen ondersteunen.

Aurora basisscholen bouwen zichtbaar aan sterke relaties met ouders, collega's, andere scholen en de bredere gemeenschap waar onze scholen deel van uitmaken.

Alle basisscholen van Aurora ontwikkelen zich als “communityschool”, maken deel uit van de bredere gemeenschap/“community” en werken actief samen met verschillende betrokkenen (kinderopvang, jeugd- en gezinszorg, gemeenten, buurthuis, sport, ketenpartners, andere scholen).

Aurora basisonderwijs vervult sleutelposities in netwerken en samenwerkingsverbanden op het gebied van onderwijs, jeugd en zorg. Het bestuur heeft hierin een sleutelrol door het initiëren van samenwerkingsprojecten, het fungeren als netwerker en verbinder tussen verschillende stakeholders.

Aurora basisscholen zijn ondernemend, hebben lef en durven te vernieuwen/het onderwijs anders te organiseren. We stellen vragen en zetten onszelf niet vast, maar richten ons op groei. We stellen ons open, (pro)actief op naar (samenwerking met) onze omgeving en collega-scholen.

Voor onze school betekent dit: EIGEN AANVULLING

5.2 Medezeggenschap

Alle scholen van Aurora basisonderwijs werken samen met een medezeggenschapraad (MR). Daarnaast kent Aurora basisonderwijs een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR).

Een actieve betrokkenheid op onderwijskundig beleid zien wij als vanzelfsprekendheid op onze scholen. Ouders en leerkrachten worden als lid van een MR of GMR actief betrokken bij het ontwikkelproces van kinderen.

Medezeggenschapsraden worden goed geïnformeerd, ondersteund en betrokken bij beleidsvorming en schoolontwikkeling. Zij hebben een belangrijke rol in het versterken van de verbinding tussen school, team en ouders. De verbinding tussen de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en de Medezeggenschapsraden wordt versterkt door regelmatige communicatie en gezamenlijke trainingen en bijeenkomsten (naar behoefte). Het bestuur/de schoolleiding heeft hierin een faciliterende en stimulerende rol.

5.3 Doorgaande leerlijn KO-PO-VO

Alle scholen werken nauw samen met het voortgezet onderwijs om een warme en soepele overgang van het primair naar het voortgezet onderwijs te garanderen. Daarbij zijn duidelijke afspraken gemaakt voor een zachte landing, zodat de overstap voor elk kind goed begeleid wordt. Daarnaast krijgen alle kinderen in groep 8 de kans om ervaring op te doen in het voortgezet onderwijs, zodat zij goed voorbereid aan hun nieuwe leeromgeving kunnen beginnen.

Elke school werkt actief samen met partners om een sterke, doorlopende ontwikkellijn voor leerlingen van 0 tot 14 jaar te realiseren, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen in elke fase van hun leer- en levensloop.

Voor onze school betekent dit: EIGEN AANVULLING

5.4 Ontmoetingsplaats

Eigen tekst, doelen en ambities door team en directeur basisschool

Onderwijskundig beleid (OP2, VS1, VS2,

5.5 Veiligheid op school

Eigen tekst, doelen en ambities door team en directeur basisschool

Onderwijskundig beleid (OP2, VS1, VS2,

Paragraaf 2 d. Hoe draagt de school zorg voor de veiligheid op school (bedoeld in artikel 4c)?

Artikel 4c. Zorgplicht veiligheid op school

1. Het bevoegd gezag draagt zorg voor de veiligheid op school, waarbij het bevoegd gezag in ieder geval:

a. beleid met betrekking tot de veiligheid voert,
b. de veiligheid van leerlingen op school monitort met een instrument dat een representatief en actueel beeld geeft, en
c. er zorg voor draagt dat bij een persoon ten minste de volgende taken zijn belegd:
1°. het coördineren van het beleid in het kader van het tegengaan van pesten, en
2°. het fungeren als aanspreekpunt in het kader van pesten.

2. Onder veiligheid, bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan de sociale, psychische en fysieke veiligheid van leerlingen.

3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld over het instrument, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, dat door de school wordt vormgegeven of gekozen, waaronder:
a. de aandachtsgebieden die het instrument inzichtelijk maakt,
b. de representativiteit van het instrument, en
c. de frequentie waarmee het instrument wordt ingezet.

4. Het bevoegd gezag zendt onverwijld de resultaten van de monitor, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, aan de inspectie.

Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van veiligheid? Hoe geeft de school vorm aan het schoolklimaat?

5.6 Ondersteuning

Eigen tekst, doelen en ambities door team en directeur basisschool

Onderwijskundig beleid (OP2, VS1, VS2,

Paragraaf 3 g. Welke extra ondersteuning biedt de school aan (naast de basisondersteuning en in relatie tot het ondersteuningsprofiel)?

5.7 PCA Nieuw Werelden samenbrengen

In deze paragraaf beschrijven we de doelen (kwaliteitsindicatoren) van onze school ten aanzien van het 'Nieuwe Werelden samenbrengen'.

6 Actiepunten 2025-2029

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
PCA Ieder kind verdient het beste onderwijs	Schoolklimaat	gemiddeld
	Leerstof en onderwijstijd	hoog
	Resultaten en zicht op ontwikkeling	hoog
PCA Medewerkers die het verschil maken - professionele cultuur	Pedagogisch didactisch handelen	gemiddeld
PCA Kwaliteitscyclus	Kwaliteitscultuur	hoog

7 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
PCA Ieder kind verdient het beste onderwijs	Schoolklimaat
	Leerstof en onderwijstijd
	Resultaten en zicht op ontwikkeling
PCA Medewerkers die het verschil maken - professionele cultuur	Pedagogisch didactisch handelen
PCA Kwaliteitscyclus	Kwaliteitscultuur

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.