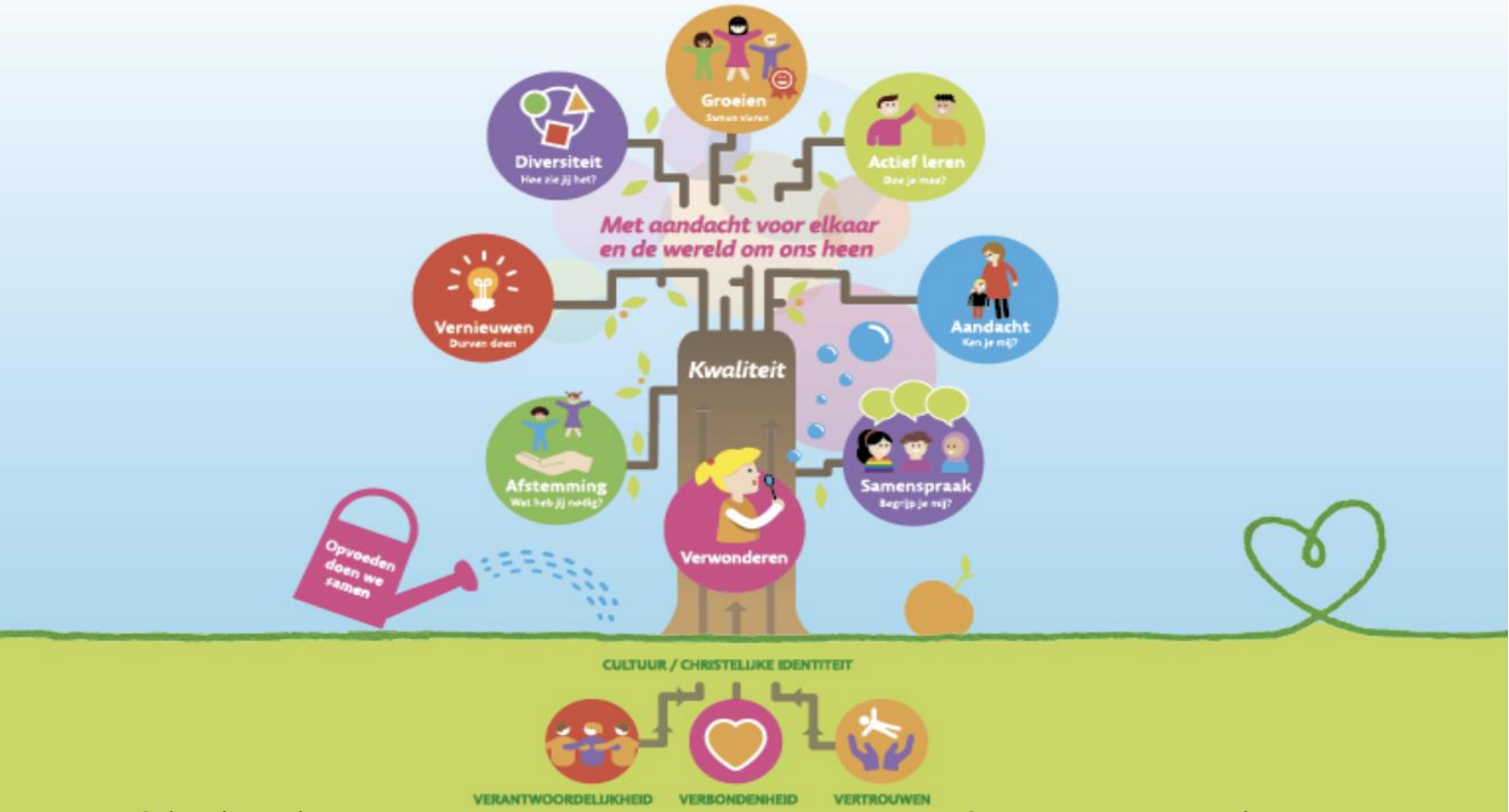
Schoolplan

Samen verder groeien met Prisma

strategisch beleidsplan 2023-2027



Stichting Prisma Almere

Naam school: Sterrenschool de Ruimte

Addendum juli 2026

Instemming en advies Team	14 sept. 2026
Advies Medezeggenschapsraad	15 sept. 2026
Goedkeuring door College van Bestuur	
Vaststelling door Directeur	

Samen verder groeien

Sterrenschool de Ruimte werkt aan een stevige basis.

Addendum Schoolplan Sterrenschool de Ruimte 2023 - 2027

Inleiding

Dit addendum op het schoolplan is een aanvulling op het Strategisch Beleidsplan (SBP) van Stichting Prisma. Het bestaande schoolplan en het SBP blijven volledig van kracht. In dit addendum brengen we meer focus en concretisering aan voor de komende periode. Daarmee sluiten we aan bij de ontwikkeling van Prisma, de herstelopdrachten van de onderwijsinspectie en de ontwikkelbehoeften van de school.

De komende periode werken we binnen Prisma verder aan een sterke basis voor goed onderwijs. Daarbij richten we ons op:
- goede onderwijskwaliteit in een veilige leeromgeving;
- sterke professionals in een lerende organisatie;
- en een gezonde en goed georganiseerde ondersteuning van de school.

Met dit addendum maken we concreet wat dit betekent voor onze school. We beschrijven niet alleen wat we willen bereiken, maar ook welk gedrag, welke werkwijzen en welke ondersteuning daarbij horen. Zo werken we doelgericht aan verbetering van ons onderwijs en aan de ontwikkeling van leerlingen, medewerkers en organisatie. Daarbij stellen we steeds de volgende vragen:

- Wat doen we concreet anders in de praktijk?
- Hoe wordt dit zichtbaar, merkbaar en meetbaar?
- Welke ondersteuning helpt ons om deze ontwikkeling te realiseren?
- Wat willen we leren en bereiken?

Deze werkwijze vraagt om gezamenlijk eigenaarschap van schoolleiding, medewerkers en teams. Samen werken we aan een professionele kwaliteitscultuur waarin leren, samenwerken en verbeteren centraal staan.

Leeswijzer

Hoofdstuk 1: In dit addendum werkt de school de doelen uit die passen bij de ontwikkelfase van de school en bij de gezamenlijke koers van Prisma. De doelen zijn gekoppeld aan drie centrale thema's:

1. goede onderwijskwaliteit in een veilige onderwijsomgeving;
2. sterke professionals in een lerende organisatie;
3. een gezonde en goed georganiseerde ondersteuning van de school.

Per doel zijn:
- concrete doelen beschreven;
- merkbare en meetbare indicatoren opgenomen;
- voorbeelden van gewenst gedrag uitgewerkt;
- en passende supports (ondersteunende acties en afspraken) toegevoegd.

Naast de concrete uitwerking van de ambities en de doelen, is er een passage toegevoegd met een beschrijving van het personeelsbeleid, professionele ontwikkeling en hoe dit handen en voeten krijgt.

De school gebruikt dit addendum om gericht te werken aan kwaliteitsontwikkeling en om zichtbaar te maken welke stappen worden gezet in de praktijk. Daarmee biedt het document richting aan het team, inzicht voor de medezeggenschapsraad en onderbouwing voor de onderwijsinspectie.

Relatie met het jaarplan 2026-2027

De doelen in dit addendum beschrijven de meerjarige ontwikkeling van onze school. Jaarlijks concretiseren wij deze doelen in het schooljaarplan. Daarin worden de activiteiten, planning, verantwoordelijkheden en evaluatiemomenten beschreven.
Gedurende het schooljaar volgen wij de voortgang via onze kwaliteitscyclus. De opbrengsten daarvan worden gebruikt om de uitvoering van het jaarplan bij te stellen en vormen ook de basis voor de jaarlijkse actualisatie van het schoolplan en dit addendum.
Hiermee vormen het Strategisch Beleidsplan, het addendum op het SBP, het schoolplan, dit addendum en het jaarplan gezamenlijk één doorlopende kwaliteitscyclus.

1. Kwaliteitszorg en kwaliteitsontwikkeling op onze school

Op Sterrenschool de Ruimte werken wij planmatig en cyclisch aan de ontwikkeling van de kwaliteit van ons onderwijs. Daarbij sluiten wij aan bij het kwaliteitszorgsysteem van Stichting Prisma en geven wij op schoolniveau uitvoering aan de gezamenlijke ambities uit het Strategisch Beleidsplan en het addendum daarop.

De ambities uit het Strategisch Beleidsplan zijn vertaald naar schoolspecifieke doelen die passen bij de context, leerlingpopulatie en ontwikkelfase van onze school. Deze doelen vormen de basis voor onze schoolontwikkeling en worden jaarlijks uitgewerkt in het jaarplan.

Wij werken volgens een doorlopende PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act). Dat betekent dat wij:

Onze ontwikkeldoelen planmatig voorbereiden;

- Deze doelgericht uitvoeren;
- De voortgang systematisch volgen;
- De effecten analyseren;
- Samen reflecteren op de resultaten;
- En waar nodig onze aanpak of doelen bijstellen.

Wij volgen de kwaliteit van ons onderwijs onder andere door:

- Analyses van leeropbrengsten;
- Groeps- en schoolbesprekingen;
- Lesbezoeken en klassenobservaties;
- Kwaliteitsgesprekken;
- Collegiale consultatie;
- Audits en zelfevaluaties;
- Veiligheidsmetingen;
- Evaluaties van schoolontwikkeling;
- Managementrapportages.

De schoolleiding bespreekt deze informatie periodiek met het team en met het College van Bestuur. Wanneer blijkt dat doelen onvoldoende worden gerealiseerd, bepalen wij gezamenlijk welke aanvullende ondersteuning, interventies of verbetermaatregelen nodig zijn. Op deze manier vormt kwaliteitszorg niet alleen een verantwoordingsinstrument, maar vooral een gezamenlijke leer- en verbetercyclus.

De kwaliteit van onze kwaliteitszorg wordt uiteindelijk zichtbaar in de ontwikkeling van onze leerlingen. Daarom beoordelen wij de voortgang van onze doelen niet alleen op de uitvoering van activiteiten, maar vooral op het effect dat deze hebben op het leren, de ontwikkeling, het welbevinden en de kansen van leerlingen.

Het schoolplan, dit addendum, het jaarplan, de managementrapportages, kwaliteitsgesprekken, lesbezoeken, audits en evaluaties vormen gezamenlijk één samenhangend kwaliteitszorgsysteem waarin strategie, uitvoering, monitoring, evaluatie en verbetering voortdurend met elkaar verbonden zijn.

2. Professionalisering en personeelsbeleid

Wij geloven dat de kwaliteit van ons onderwijs begint bij de kwaliteit van onze professionals. Daarom verbinden wij de ontwikkeling van medewerkers direct aan de ontwikkeling van het onderwijs.

Professionalisering is voor onze school geen verzameling losse scholingsactiviteiten, maar een doelgericht en cyclisch proces waarin medewerkers gezamenlijk werken aan de verbetering van hun professionele handelen en daarmee aan de ontwikkeling van leerlingen.

Binnen onze school krijgt professionele ontwikkeling onder andere vorm door:

- Teamscholing;
- Leerteams;
- Collegiale consultatie;
- Lesbezoeken;
- Coaching;
- Ontwikkel- en voortgangsgesprekken;
- Begeleiding van startende medewerkers;
- Gezamenlijke reflectie op onderwijsresultaten;
- Kennisdeling binnen en buiten de school.

Wij verwachten dat nieuwe kennis en vaardigheden zichtbaar worden in het dagelijks handelen in de klas. Daarom verbinden wij scholing steeds aan toepassing in de praktijk, gezamenlijke reflectie, feedback en evaluatie van de effecten op het leren van leerlingen.

Vanuit de Prisma-visie op **Goed Werk** ontwikkelen medewerkers hun vakmanschap **excellent, ethisch en energiek**. Dat betekent dat professionals niet alleen beschikken over actuele kennis en vaardigheden, maar ook verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling, samenwerken aan verbetering en rekenschap afleggen over de kwaliteit van hun handelen.

De schoolleiding ondersteunt deze ontwikkeling door observaties, coaching, ontwikkelgesprekken en gezamenlijke reflectie op de schooldoelen. De professionele ontwikkeling van medewerkers wordt gevolgd binnen de kwaliteitscyclus en de gesprekkencyclus van Prisma en vormt daarmee een integraal onderdeel van onze kwaliteitszorg.

Zo bouwen wij aan een professionele cultuur waarin medewerkers, teams en schoolleiding gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor duurzaam goed onderwijs.

3. Herformulering doelen schoolplan

De ambities van De Ruimte sluiten aan bij de koers van Stichting Prisma: de basis op orde, kwalitatief goed onderwijs, professioneel handelen en een toekomstbestendige organisatie. Vanuit deze gezamenlijke basis werken we aan een veilige, stabiele en voorspelbare leeromgeving waarin ieder kind zich optimaal kan ontwikkelen.

Op De Ruimte vertalen we dit naar een heldere en gedeelde visie op leren en lesgeven. We werken vanuit hoge verwachtingen, structuur en duidelijkheid en maken zichtbaar wat we belangrijk vinden en van elkaar verwachten.
Het uitgangspunt daarbij is: **'Zo doen wij dat op De Ruimte.'**
Onze visie is zichtbaar in het dagelijks handelen van professionals en vormt de basis voor de ontwikkeling van ons onderwijs.

Voor de basisvaardigheden taal, rekenen, burgerschap en digitale vaardigheden vertalen we deze visie naar concrete doelen, afspraken en ambities. We leggen onze werkwijze vast in kwaliteitskaarten en volgen de ontwikkeling van leerlingen en de kwaliteit van ons onderwijs.

Daarnaast investeren we in een lerende en realiserende professionele cultuur. We leren samen, delen kennis en ontwikkelen ons vakmanschap, waarbij professionele ontwikkeling zichtbaar wordt in het handelen en in de resultaten van ons onderwijs. Heldere organisatie, kwaliteitszorg en samenwerking met Stichting Prisma ondersteunen ons hierin.

Zo verbinden we de ambities van Prisma aan de dagelijkse praktijk van De Ruimte en werken we gezamenlijk aan sterk onderwijs, professionele medewerkers en optimale ontwikkelkansen voor ieder kind.

AMBITIE 1 – In Stichting Prisma wordt kwalitatief goed onderwijs gegeven vanuit een hoge verwachting in een rijke leeromgeving. We hebben de basis op orde.

De scholen van Stichting Prisma voldoen aantoonbaar aan de basiskwaliteit voor kwalitatief goed onderwijs. Zij bieden een veilige, stabiele en voorspelbare leeromgeving waar kinderen duurzaam tot ontwikkeling komen. De onderwijsvisie van Prisma, het kader van inspectie van het onderwijs en de Almeerse Norm voor basisondersteuning zijn hiervoor het uitgangspunt. Dit is zichtbaar in het handelen in de school.

Doel 1 – Taal en lees-onderwijs versterken
We versterken het taal- en leesonderwijs door eerst onze visie opnieuw te bekijken en waar nodig aan te scherpen. Vanuit deze aangescherpte visie bepalen we welk onderwijsaanbod hier het beste bij aansluit.

Bij de keuze van het aanbod kijken we in unit 1/2 nadrukkelijk naar de verbinding tussen taal, spel en interactie. Het doelgericht inzetten van de hoeken biedt veel kansen voor woordenschatontwikkeling. In betekenisvolle spelsituaties horen en gebruiken kinderen nieuwe woorden herhaaldelijk, waardoor deze beter beklijven.

De hoeken sluiten aan bij de belevingswereld en interesses van kinderen en stimuleren hen om te praten, te luisteren en hun ideeën en ervaringen onder woorden te brengen. De leerkracht verrijkt dit spel door mee te spelen, taal te modelleren en nieuwe woorden doelgericht aan te bieden.
Bij de keuze van het aanbod kijken we daarom ook naar hoe we de rijke taal- en spelmogelijkheden van de hoeken optimaal kunnen benutten.

Meetbaar

- Leekrachten van unit ½ observeren maandelijks of de aangeboden doelen behaald zijn door de leerlingen. Dit kan zijn tijdens een kring/activiteit, opdracht op spel.
- Uiterlijk januari 2027 is een onderbouwde keuze gemaakt voor het aanbod dat past bij onze visie op sterk taal- en leesonderwijs.

Merkbaar

Leerlingen ontwikkelen zichtbaar actief, strategisch en zelfstandig taal- en leesgedrag. Dit gedrag wordt doelgericht en herhaald geoefend, met expliciete instructie, modeling, begeleide inoefening en passende ondersteuning die geleidelijk wordt afgebouwd.

Te oefenen gedrag

- *Als leerlingen deelnemen aan betekenisvolle spel- en taalsituaties, dan gebruiken zij actief en steeds zelfstandiger nieuwe woorden, luisteren zij naar elkaar en verwoorden zij hun ideeën, ervaringen en handelingen*

Met deze support:

- *De leerkracht modelt taal, biedt doelgericht nieuwe woorden aan, stelt stimulerende vragen, speelt mee in de hoeken en bouwt de ondersteuning geleidelijk af*

Doel 2 – Burgerschap, sociale ontwikkeling en veiligheid versterken

Alle medewerkers hanteren de uitgangspunten en eenduidige taal van Vreedzaam in hun pedagogisch handelen. De Grondwet van Sterrenschool de Ruimte vormt hierbij het gezamenlijke kader voor leerlingen en medewerkers. Leerlingen herkennen, begrijpen en gebruiken de gezamenlijke taal rondom respect, verantwoordelijkheid, participatie, conflicthantering en sociale veiligheid.

Naast de methode Vreedzaam werken we doelgericht aan de burgerschapsdoelen binnen de methode Leskracht. Door de hele school heen werken we thematisch en staan voor alle leerlingen dezelfde thema's centraal.

Binnen deze thema's komen verschillende doelen aan bod die aansluiten bij burgerschap en de ontwikkeling van leerlingen als betrokken en verantwoordelijke deelnemers aan de samenleving.
Hierbij leren leerlingen omgaan met elkaar, met hun directe omgeving en de buurt, en met de wereld om hen heen. Zo verbinden we sociale ontwikkeling, burgerschap en kennis van de wereld met elkaar en zorgen we voor een samenhangend pedagogisch en thematisch aanbod.

Binnen de thema's wordt per jaargroep inzichtelijk gemaakt aan welke burgerschapsdoelen wordt gewerkt. De school evalueert periodiek of het aanbod aansluit bij de gestelde doelen en de ontwikkeling van leerlingen

Meetbaar

- Aan het einde van het schooljaar 2026-2027 is er één duidelijke aanpak ten aanzien van de van sociale-emotionele ontwikkeling van leerlingen middels de methode Vreedzaam.
- In september 2026 is er een visie op burgerschap en ligt er een doelgericht aanbod per jaargroep.

Merkbaar

De implementatie van de methode Vreedzaam wordt zichtbaar, herkenbaar en eenduidig toegepast door het hele team. De leerlingen kennen de Grondwet van de school en handelen ernaar. De gezamenlijke taal en aanpak dragen aantoonbaar bij aan een veilige, respectvolle en democratische schoolcultuur.

Te oefenen gedrag

- *Als alle medewerkers de uitgangspunten en gezamenlijke taal van Vreedzaam eenduidig toepassen en leerlingen deze taal en de Grondwet van de school kennen, dan ontstaat een veilige, respectvolle en democratische schoolcultuur waarin leerlingen verantwoordelijkheid nemen, participeren en conflicten op een vreedzame manier oplossen.*

Met deze support:

- *Een gezamenlijke visie, duidelijke afspraken, scholing, coaching en een doorgaande lijn in Vreedzaam*

Doel 3 – Zicht op ontwikkeling en passende begeleiding versterken

Tijdens de lessen wordt de ontwikkeling van leerlingen op de gestelde doelen systematisch bijgehouden in Inzichtelijk (unit1/2), de doelenplanners (rekenen/spelling) en Meloo (taal), zodat tijdig zichtbaar wordt welke leerlingen de leerstof beheersen, extra instructie nodig hebben of juist meer uitdaging aankunnen.

Op basis van deze korte cyclus wordt het onderwijsaanbod waar nodig aangepast. Hierdoor sluit de instructie beter aan bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen.
Daarnaast wordt twee keer per schooljaar een groepsanalyse uitgevoerd en waar nodig bijgesteld. Deze analyse vormt de basis voor de langere cyclus van evalueren, plannen en aanpassen van het onderwijsaanbod.

Naast de basisondersteuning wordt aanvullende ondersteuning geboden aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. De mogelijkheden en grenzen van deze ondersteuning zijn beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP), dat integraal onderdeel uitmaakt van de schoolgids. In de schoolgids worden de verschillende niveaus van ondersteuning beschreven, evenals de manier waarop deze ondersteuning binnen de school wordt vormgegeven.

Meetbaar

- Leerkrachten gebruiken inzichtelijk/doelenplanners/meloo/methodetoetsen om te reflecteren op het eigen onderwijs en passende vervolginterventies te plannen. Vorderingen en interventies worden 4 keer per schooljaar besproken tijdens de groeps-leerlingbespreking.
- De school gebruikt de monitor om op schoolniveau te evalueren, analyseren en verbeterpunten te bepalen en verwerken dit in de (school)analyse in februari ‘27 en juni '27.

Merkbaar

In de lessen is zichtbaar dat de leerkracht op basis van de voortgang van leerlingen het aanbod en de instructie aanpast. Hierdoor ervaren leerlingen meer passende ondersteuning en uitdaging.

Te oefenen gedrag

- *Als leerkrachten leerling gegevens doelgericht analyseren, dan passen zij hun instructie en aanbod aan, zodat iedere leerling passende ondersteuning of uitdaging krijgt.*

Met deze support:

- *Een gezamenlijke werkwijze/format voor het analyseren van gegevens en plannen van interventies, tijd voor groeps-leerlingbesprekingen en ondersteuning bij het effectief gebruiken van Inzichtelijk, doelenplanners, Meloo en de monitor*

AMBITIE 2 – In Prisma is de basis op orde met professionals in een lerende en een realiserende omgeving.

Professionals binnen Prisma handelen vanuit een gedeelde visie op leren, gedrag en het organiseren van leren. Vanuit deze visie werken we doelgericht aan sterk professioneel handelen en aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van ons onderwijs en onze organisatie. Daarbij zoeken we bewust naar een goede balans tussen leren en realiseren en krijgt ontwikkeling betekenis in zichtbaar handelen en merkbare resultaten in de praktijk.

De visie van Prisma op Goed Werk *inspireert professionals om hun vakmanschap excellent, ethisch en energiek vorm te geven. We hebben hoge verwachtingen van onze medewerkers en creëren vanuit goed werkgeverschap de voorwaarden om hen optimaal tot ontwikkeling te laten komen. Professionele ontwikkeling zien we als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerkers, teams, scholen en organisatie.*

Binnen Prisma versterken scholen en bestuur elkaar door professionele samenwerking, kennisdeling en gezamenlijke ontwikkeling. Daarbij zetten we onder andere netwerken, intervisie en professionele leergemeenschappen in. Voor lesgevende professionals hanteren we een gedeeld en herkenbaar beeld van kwalitatief goed leerkrachthandelen. Dit vertalen we naar concrete, merkbare en meetbare kwaliteitsdoelen, zodat professionals weten wat van hen verwacht wordt en hoe zij zich verder kunnen ontwikkelen.

Doel 4 – Effectief en doelgericht leerkrachthandelen versterken

Bij het aanbieden van nieuwe leerdoelen wordt doelgericht gebruikgemaakt van het EDI-model (Expliciete Directe Instructie). Door de lesopbouw volgens de EDI-principes vorm te geven, wordt ingezet op een heldere instructie, actieve betrokkenheid van leerlingen, gerichte controle van begrip en passende differentiatie.

De ambities ten aanzien van de te behalen resultaten worden nog vastgesteld. Deze worden in oktober 2026 vastgesteld en vervolgens gebruikt om de voortgang en het effect van het leerkrachthandelen gericht te monitoren.

Meetbaar

- Vanaf december '26 geven alle leerkrachten effectieve instructies middels het EDI-model bij het aanbieden van nieuwe doelen.
- Vanaf februari '27 stemmen alle leerkrachten hun geboden instructie af op de onderwijsbehoefte van (groepjes) leerlingen.
- In oktober 2026 zijn voor alle groepen ambities opgesteld die passend zijn bij de populatie van Sterrenschool de Ruimte (schoolweging 28,6)

Merkbaar

Leerlingen weten wat ze leren, begrijpen wat er van hen wordt verwacht en ervaren dat zij door duidelijke instructie en gerichte begeleiding succesvol kunnen leren.

Te oefenen gedrag

- *Als leerkrachten nieuwe leerdoelen doelgericht aanbieden volgens de EDI-principes en hun instructie afstemmen op de onderwijsbehoeften van (groepjes) leerlingen, dan krijgen leerlingen duidelijke, effectieve en passende instructie, waardoor zij weten wat ze leren, begrijpen wat er van hen wordt verwacht en succesvol kunnen leren.*

Met deze support:

- *Professionalisering en begeleiding van leerkrachten in het doelgericht toepassen van EDI*

Doel 5 – Het onderwijsaanbod afstemmen op hoge verwachtingen

We versterken het aanbod op de basisvaardigheden en zetten gericht in op een hogere uitstroom op 1S/2F-niveau. Door het onderwijsaanbod beter aan te laten sluiten bij de beginsituatie, talenten en ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen, bieden we passende uitdaging en ondersteuning

Meetbaar

- Het percentage leerlingen dat uitstroomt op 1S/2F neemt jaarlijks toe richting onze vastgestelde ambitie. In oktober 2026 zijn deze ambities vastgesteld.

Merkbaar

Leerlingen ervaren dat er hoge en positieve verwachtingen van hen zijn. Zij krijgen onderwijs dat aansluit bij hun niveau en onderwijsbehoeften, maar ook voldoende uitdaging biedt om zich verder te ontwikkelen. Leerlingen weten wat de leerdoelen zijn en wat er van hen wordt verwacht. Zij krijgen gerichte feedback en ondersteuning wanneer dat nodig is en worden gestimuleerd om steeds een stap verder te zetten

Doel 6 – Een professionele leer- verbetercultuur versterken

Te oefenen gedrag

- *Als we leerlingen passend én uitdagend onderwijs vanuit hoge verwachtingen bieden, dan benoemen we duidelijke leerdoelen, geven gerichte feedback en stimuleren leerlingen om steeds een stap verder te zetten.*

Met deze support:

- *Inzetten van leerling gegevens en observaties om het aanbod en de ondersteuning doelgericht aan te passen.*

In schooljaar 2026-2027 versterken we binnen de school de professionele leer- en verbetercultuur. We werken met een duidelijke gesprekkencyclus waarin medewerkers persoonlijke doelen formuleren, bijstellen en evalueren.

Daarnaast hanteren we een samenhangende jaarplanning met verschillende overleg- en werkvormen, zoals directie-, zorg- en MT-overleggen, unitoverleggen, leerteams, studiedagen en gezamenlijke werkmomenten. Door structureel lesbezoeken en kennisdelingsmomenten met collega's te organiseren, stimuleren we het leren van en met elkaar. Hiermee versterken we de professionele ontwikkeling en dragen we gezamenlijk bij aan de kwaliteit van het didactisch en pedagogisch handelen.

Meetbaar

- Uiterlijk 1 september 2026 is de gesprekkencyclus voor schooljaar 2026-2027 vastgesteld en met alle teamleden gedeeld.
- In de startweek is de jaarplanning 2026-2027 vastgesteld en gedeeld met alle teamleden, met daarin de geplande momenten voor directie, zorg, MT, unitoverleg, leerteams, studiedagen/team-momenten en werkmomenten. De planning wordt gedurende het schooljaar gevolgd en waar nodig bijgesteld.

Merkbaar

Het team ervaart meer duidelijkheid, structuur en eigenaarschap. Overleggen zijn doelgericht, samenwerking en kennisdeling worden vanzelfsprekender en teamleden werken vanuit gezamenlijke en persoonlijke ontwikkeldoelen continu aan verbetering van het onderwijs.

Te oefenen gedrag

- *Als teamleden hun persoonlijke ontwikkeldoelen formuleren, reflecteren op hun handelen, feedback geven en ontvangen en actief kennis delen, **dan** werken zij doelgericht en gezamenlijk aan verbetering van het onderwijs.*

Met deze support:

- *Duidelijk planning in gesprekkencyclus, lesbezoeken, leerteams, overlegmomenten, studiedagen en gezamenlijke werkmomenten.*

AMBITIE 3 - In Prisma is de basis op orde met integraal HR- en financieel beleid, ondersteund door een goed georganiseerd stafbureau.

De organisatie van Prisma is bestuurbaar en in control, doordat de HR-processen, de financiële sturing en de bedrijfsvoering als geheel op orde zijn en in samenhang functioneren. Stichting Prisma realiseert financieel gezonde, veilige en toekomstbestendige scholen, waarbij beleidskeuzes aantoonbaar bijdragen aan onderwijskwaliteit, goed werkgeverschap, continuïteit en een stabiele leer- en werkomgeving.

Het stafbureau biedt daarbij professionele, duidelijke en proactieve ondersteuning en functioneert als een deskundig expertisehuis dat directeuren ondersteunt, adviseert en ontzorgt. Door heldere kaders, betrouwbare managementinformatie en integrale samenwerking kunnen directeuren HR-, kwaliteits-, organisatorische en financiële vraagstukken vertalen naar de schoolpraktijk en zich richten op hun pedagogische en onderwijskundige opdracht.

Vanuit de portefeuilles HR, financiën, onderwijskwaliteit en bedrijfsvoering werken we integraal aan thema's zoals formatie, begroting, strategische personeelsplanning, digitalisering, informatiebeveiliging, professionalisering, goed werkgeverschap en duurzame organisatieontwikkeling. Dit werkt ook door in ons systeem van kwaliteitszorg.

Doel 7 – Integrale kwaliteitszorg, HR en financiën
De school werkt planmatig volgens een integrale PDCA-cyclus, waarin onderwijskwaliteit, personeelsbeleid en financiële sturing met elkaar zijn verbonden. Hierdoor worden beleidskeuzes onderbouwd gemaakt, gevolgd en waar nodig bijgesteld, zodat beschikbare mensen en middelen doelgericht worden ingezet voor de ontwikkeling van leerlingen en de kwaliteit van het onderwijs.

Meetbaar

- Tijdens de MARAP wordt zichtbaar gemaakt welke personele en financiële inzet heeft bijgedragen aan de gerealiseerde schoolontwikkeling.

Merkbaar
In de dagelijkse praktijk ervaren directeuren en medewerkers meer samenhang tussen schoolontwikkeling, personeelsbeleid en financiële keuzes. Bij het maken en uitvoeren van plannen is zichtbaar welke personele en financiële inzet nodig is om de onderwijskundige doelen te realiseren.

De PDCA-cyclus is herkenbaar in de manier waarop we werken: doelen zijn duidelijk, verantwoordelijkheden zijn belegd, voortgang wordt besproken en resultaten leiden tot gerichte vervolgstappen. Het stafbureau ondersteunt directeuren hierin proactief en integraal, waardoor vraagstukken sneller en vanuit meerdere perspectieven worden benaderd.

Medewerkers ervaren hierdoor meer duidelijkheid over prioriteiten, verantwoordelijkheden en verwachtingen. De beschikbare tijd, expertise en middelen worden bewuster ingezet voor de ontwikkeling van leerlingen, de kwaliteit van het onderwijs en goed werkgeverschap.

Te oefenen gedrag

- *Als we integraal plannen, prioriteren, sturen en bijsturen, dan worden onderwijsdoelen, personele inzet en financiële keuzes zichtbaar met elkaar verbonden*

Met deze support:

- *Het stafbureau biedt proactieve, integrale ondersteuning met expertise, stuurinformatie en passende hulpmiddelen*

Bevoegdheidseisen op de Ruimte
Binnen onze stichting is het uitgangspunt dat leerlingen zoveel mogelijk les krijgen van bevoegde leraren. We streven ernaar om de beschikbare formatie zo in te zetten dat voor iedere groep een bevoegde leraar beschikbaar is. De bevoegdheidseisen worden meegenomen bij de formatie, de personeelsplanning en de verdeling van groepen.

Bij overbezetting heeft bevoegd personeel voorrang bij de inzet voor de groep boven personeel dat nog niet over de vereiste bevoegdheid beschikt. Hiermee geven we invulling aan het uitgangspunt dat bevoegde leraren zoveel mogelijk voor de groep staan.

Tegelijkertijd investeren we in de ontwikkeling van medewerkers die nog niet over de vereiste bevoegdheid beschikken. Zij worden gestimuleerd en gefaciliteerd om de benodigde bevoegdheid te behalen. Waar mogelijk worden hierover individuele afspraken gemaakt en wordt passende ondersteuning geboden. Op dit moment zijn er op de Ruimte 2 teamleden die gestart zijn met de PABO deeltijd en 1 teamlid die de zij-instroom opleiding aan het volgen is aan de Windesheim in Almere.

Bij onderbezetting kan het, wanneer dit noodzakelijk is om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen, voorkomen dat een groep tijdelijk wordt begeleid door een onbevoegde medewerker of door een medewerker met een andere bevoegdheid. In dergelijke situaties wordt zorgvuldig gekeken naar de mogelijkheden en geschiktheid van de medewerker. De medewerker wordt hierbij ondersteund en gecoacht, zodat de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs zo goed mogelijk worden geborgd. Er is begeleiding van de unit-leider en er worden regelmatig klasbezoeken gedaan door directie en/of unitleider.

Op deze manier streven we naar een evenwicht tussen het voldoen aan de bevoegdheidseisen, het waarborgen van de continuïteit van het onderwijs en het bieden van ontwikkelmogelijkheden aan onze medewerkers.

Sponsoring op Sterrenschool de Ruimte
Onze school gaat zorgvuldig, transparant en verantwoord om met sponsoring en andere financiële bijdragen van derden. Sponsoring is uitsluitend toegestaan wanneer deze aansluit bij de waarden, visie en doelstellingen van de school en wanneer de onafhankelijkheid en kwaliteit van het onderwijs niet in het gedrang komen.
Bij het aangaan van sponsoractiviteiten en -overeenkomsten handelen wij conform de afspraken en uitgangspunten van het Sponsorconvenant Primair Onderwijs 2025-2029. De belangen van onze leerlingen en de kwaliteit van het onderwijs staan hierbij altijd voorop.
De school ontvangt geen structurele sponsorbijdragen van bedrijven of andere organisaties. Incidentele financiële bijdragen worden zorgvuldig beoordeeld op hun passendheid binnen het beleid en de uitgangspunten van de school.

Activiteiten waarbij leerlingen zelf geld inzamelen voor een goed doel kunnen plaatsvinden als onderdeel van onze burgerschapsopdracht. Hierbij vinden wij het belangrijk dat leerlingen leren verantwoordelijkheid te nemen voor anderen en zich bewust worden van hun maatschappelijke omgeving. Deelname aan dergelijke activiteiten vindt op een passende en zorgvuldige manier plaats.

De medezeggenschapsraad (MR) wordt betrokken bij het sponsorbeleid van de school. Bij eventuele sponsorovereenkomsten wordt de MR betrokken conform de geldende medezeggenschapsrechten. Zo zorgen we gezamenlijk voor een transparant en zorgvuldig beleid rondom sponsoring en financiële bijdragen.

Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding
Het beleid rondom een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding is niet beschreven.
Bij de samenstelling van de schoolleiding zijn kennis, ervaring, competenties en geschiktheid leidend. Het huidige managementteam van Sterrenschool de Ruimte bestaat volledig uit vrouwen.

Bij toekomstige vacatures en benoemingen in de schoolleiding wordt aandacht besteed aan een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen. Daarbij blijven kennis, ervaring, competenties en geschiktheid leidend