vrijeschool
de noorderkroon

Schoolplan 2025-2029

De Noorderkroon
Vrijeschool Enschede

Vrijescholen Athena

Inhoud

Inhoud 2
Inleiding 3
Voorwoord directeur 4
1 Strategische uitgangspunten van Athena 5
1.1 Inleiding 5
1.2 Missie en visie 5
1.3 Strategische keuzes 6
1.4 Rollen en taken in de organisatie 6
2 De opdracht van Vrijeschool De Noorderkroon school 7
2.1 Inleiding 7
2.2 Analyse 7
2.3 Interne analyse 8
2.3.1. Onderwijskundig profiel en pedagogische visie 8
2.3.2.Leerresultaten en opbrengsten 9
2.3.3 Kwaliteit van het onderwijsproces 10
2.3.4 Leerkrachtvaardigheden en professionele cultuur 13
2.3.5 Schoolklimaat en pedagogisch handelen 13
2.3.6 Organisatie, structuur en processen 14
2.3.7 Inzet van personeel en middelen 16
2.3.8 Gemeenschapsvorming en betrokkenheid van ouders en partners 17
2.3.9 SWOT analyse 19
2.3.10 Confrontatiematrix 20
2.3.11 Ambities en doelen 22
2.3.12 Conclusie 24
3 Vormgeving onderwijs 25
3.1 De Praktijk 25
3.2 De Visie 25
3.3 Samen met de ander 25
3.4 Onderwijsresultaten 25
3.5 Na de basisschool 25
3.6 Burgerschap 25
3.7 Diversiteit en inclusiviteit 25
3.8 Kwaliteitszorg 26
3.9 Basiskwaliteit 26
3.10 Onderwijstijd 27
4 Personeelsbeleid 27
4.1 Kwaliteit van onderwijs 27
4.2 Goed en aantrekkelijk werkgeverschap 28

Inleiding

Dit is het schoolplan van De Noorderkroon, vrijeschool Enschede.
Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleid van Stichting Vrijescholen Athena, dat is samengevat in hoofdstuk 1. De opdracht van de school en de onderbouwing daarvan zijn uitgewerkt in hoofdstuk 2.

We hebben op verschillende manieren informatie verzameld die inzicht geven waar onze school aan het begin van deze schoolplanperiode staat. Het gaat om de volgende bronnen:

- De evaluatie van het schoolplan t/m 2025 van de school.
- Rapport externe audit pedagogisch didactisch handelen (2024-2025)
- Tevredenheidsmetingen van medewerkers (2024), ouders (2022) en leerlingen (2024)
- Opbrengstrapportages
- Schoolzelfevaluatie
- RI&E (2024)

De analyse van deze gegevens, samen met onze missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategieën, die voor ons team leidend en richtinggevend zijn voor de beoogde concrete doelen. Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende jaren. Het bestuur (bevoegd gezag) stelt zich verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van de richting die in het schoolplan is beschreven.

Dit schoolplan heeft verder een relatie met de volgende documenten:

- Strategisch beleidsplan Athena
- Kwaliteitsbeleid Athena
- Strategisch HR-beleid Athena
- Schoolgids
- Zorgplan
- Schoolondersteuningsprofiel
- Veiligheidsbeleid
- Beleidsnotitie Burgerschap
- Beleidsnotitie Hoogbegaafdheid
- Kleutervolgsysteem
- Ondersteuningsplan samenwerkingsverband

Voorwoord directeur

Voor u ligt het schoolplan voor de periode 2025-2029. In dit plan geven we richting aan onze ambities als vrijeschool in een snel veranderende wereld. Onze school is een plek waar leerlingen zich breed mogen ontwikkelen- met hoofd, hart en handen. We zijn trots op ons betrokken team, dat met professionaliteit en bezieling werkt aan betekenisvol onderwijs. Vanuit een gedeelde visie bouwen we aan kwaliteit, structuur én ruimte voor het unieke van ieder kind.

De komende jaren zetten we in op het versterken van de samenhang in het curriculum, het versterken en uitbreiden van ons pedagogisch en didactisch handelen, het bevorderen van gestructureerd samenwerken en zelfstandigheid van de leerlingen. We blijven investeren in teamontwikkeling, passende ondersteuning in de klassen en in een levendige schoolgemeenschap.

Dit plan is ontstaan in dialoog- met collega's en de medezeggenschapsraad. We zien het als een kompas dat richting geeft aan onze stappen zonder de levende werkelijkheid van alle dag uit het oog te verliezen.

Met vertrouwen kijken we vooruit: naar een school waarin kinderen vol nieuwsgierigheid samen leren, waarin leerkrachten enthousiast inspirerend onderwijs verzorgen en waarin de hele schoolgemeenschap een positieve bijdrage levert.

Samen
Bewegend inleven
Willend denken
Verbindend zijn

Brecht Drager, directeur

1 Strategische uitgangspunten van Athena

1.1 Inleiding

Na een proces van evaluatie en met gebruik van onderzoeken naar de organisatie door zowel de Inspectie als Rijnconsult hebben de Athenascholen gezamenlijk gewerkt aan een nieuw strategisch beleidsplan. In dat stuk is onze gezamenlijke analyse terug te vinden die heeft geleid tot de doelstellingen die voor alle scholen relevant zijn. Onder meer kwam naar voren dat rolduidelijkheid en kaders van belang zijn zodat we van iedereen eigenaarschap op de eigen professionele verantwoordelijkheid kunnen verwachten. Hiertoe dient de besturingsfilosofie die onderdeel uitmaakt van het strategisch beleid van Athena. Deze en andere strategische keuzes zijn in dit hoofdstuk globaal weergegeven en vervolgens voor de eigen school concreet gemaakt.

1.2 Missie en visie

Onze missie is:
Onze toekomst staat in het teken van het bevorderen, steunen, in stand houden én ontwikkelen van ons vrijeschoolonderwijs. Maar dat niet alleen: die toekomst staat ook in het teken van het verankeren van ons verhaal. Onderwijs bieden vanuit de vrijeschoolpedagogie. We staan open voor iedereen die zich hiertoe aangetrokken voelt. Met als doel dat elk kind in relatie tot de ander en de wereld om zich heen tot groei komt.

Onze visie is:
We staan voor bloeiend en eigentijds vrijeschoolonderwijs in gezonde scholen. Scholen waarin de kiem van het eigen levensdoel van elk kind in relatie tot de ander en de wereld om zich heen tot wasdom kan komen. Scholen waarin onze kinderen met zelfvertrouwen, zelfbewustzijn, inspiratie en plezier tot leren komen. Scholen waarin onze kinderen een moreel kompas ontwikkelen voor hun normen en waarden en gedrag dat daarbij aansluit. Zo zijn ze toegerust voor goede en zekere stappen in het vervolgonderwijs en hun verdere leven als volwassene in onze maatschappij.

Onze kernwaarden zijn:
Samenhang
Wij streven naar betekenisvolle samenhang tussen pedagogie, onderwijsinhoud, (school)omgeving en inrichting die zichtbaar wordt in het handelen van de leerkracht, de schoolleider en de ondersteuner. De samenhang wordt zichtbaar in het rooster, de compositie van periode- en vaklessen en de manier waarop we omgaan met ieder individueel kind ten opzichte van het geheel van de klas of de groep. Aandacht voor het individuele kind, de individuele leerkracht maar ook de individuele school wordt in samenhang beleefd met het geheel: de klas, het team, het geheel van Athena.

Meesterschap
De kern van het meesterschap zit in niet alleen in het kunnen en kennen, het beheersen van het vak, maar vooral in de attitude. De attitude van individuen en van de organisatie als geheel is lerend, open, reflectief en nieuwsgierig. Dat zijn voor ons de kenmerken van professionaliteit.

Aandachtigheid
Opvoeden van kinderen vraagt een wakkere blik, zorgvuldig en respectvol handelen en het aangaan van een verbinding. Wat geldt voor de relatie tot het kind geldt ook voor de relatie tot elkaar als volwassenen en de relatie met de wereld. Hierbij past een eerbiedige grondhouding, een veilige omgeving en het vermogen vreugde te beleven aan de verschillen tussen mensen.

Creëren
Creatief denken, nieuwe dingen een kans geven te ontstaan, vraagt discipline en scholing en het vrij worden van oplossingsgericht of 'rendement denken'. Creativiteit kan gestimuleerd worden door een veilig en 'vrij' klimaat. Dat geldt voor het kind maar ook voor de volwassene. Wij willen kinderen opvoeden tot creatieve, initiatiefrijke, vrijdenkende en handelende mensen en als organisatie een klimaat scheppen waarin dat mogelijk is. Juist daarom zijn afspraken, duidelijke grenzen voor gedrag en goede omgangsvormen van groot belang.

Vitaliteit
Letterlijk levenskracht, de energie om te leven. Op organisatieniveau denken we aan duurzame inzetbaarheid van mensen, of het veerkrachtig kunnen zijn bij tegenslag of tegenwind. Op pedagogisch gebied denken we aan gezond onderwijs, onderwijs dat de hele mens aanspreekt en harmonie bevordert van lichaam en geest.

Moed
Levensmoed, de moed om beslissingen te nemen, om stappen te zetten, maar vooral om authentiek te durven zijn als mens en als schoolbeweging.

1.3 Strategische keuzes

De kern van onze strategie richt zich op het onderwijs. We willen met onze vrijeschool aanpak kinderen helpen zich te ontwikkelen. Periodeonderwijs vormt daarin de kern. We bewaken systematisch de kwaliteit, leren van elkaar en sturen bij waar nodig. We blijven de essentie van ons onderwijs voorop stellen boven de vorm, en maken keuzes voor een eigentijds curriculum.
We zorgen voor duidelijke verwachtingen aan onze medewerkers en zorgen voor hun vitaliteit en ontwikkeling. We benutten de kennis die zij inbrengen. We zijn voorbereid voor situaties van onvoldoende beschikbaar onderwijspersoneel. We sturen volgens een duidelijke besturingsfilosofie. De doelstellingen zijn voor een aantal jaar geformuleerd. Per jaar wordt een jaarplan ontwikkeld volgens de A3-methodiek waarin de specifieke activiteiten en resultaten zijn benoemd.

1.4 Rollen en taken in de organisatie

De besturingsfilosofie staat nader uitgewerkt in het strategisch beleidsplan. Specifieke aandacht verdient de rol van directeuren bij Athena. Zij werken samen aan overkoepelend beleid en zijn integraal verantwoordelijk voor de school en de vertegenwoordiging daarvan op lokaal niveau. Het bestuur van Athena is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit en continuïteit en stelt de kaders daarvoor vast. Het stafbureau heeft een ondersteunende rol. Personeel en ouders hebben inspraak via de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

2 De opdracht van Vrijeschool De Noorderkroon school

2.1 Inleiding

"De vraag is niet wat een mens moet kunnen en weten teneinde zich in de bestaande sociale orde te kunnen voegen, maar wel wat in aanleg in de mens aanwezig is en in hem ontwikkeld kan worden. Pas dan kan de opgroeiende generatie de maatschappij opnieuw met nieuwe krachten verrijken"
Rudolf Steiner

Op De Noorderkroon bieden we een zo gezond mogelijke leercultuur aan waarbij we de leerlingen aanmoedigen om hun hoogste potentieel te halen in alle aspecten. We streven er ook naar om die kwaliteiten te ontwikkelen die niet in testen kunnen worden gemeten, zoals creativiteit, kritisch denken, veerkracht, motivatie, doorzettingsvermogen, nieuwsgierigheid, burgerzin, empathie, leiderschap, compassie en levenslust.

Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoorden hier vanuit welke opvattingen ons onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de visie van het schoolteam en de conclusies die we als schoolteam getrokken hebben uit de verzamelde gegevens. Dit alles binnen de kaders van het door het bestuur vastgesteld strategisch beleid. Er is een analyse van onze school gedaan. Dat heeft geresulteerd in een aantal conclusies en mogelijkheden voor de nabije toekomst. Al deze gegevens samen zijn gebruikt om de meest passende strategieën te kiezen voor de komende jaren.

2.2 Analyse

Omgevingsanalyse
We bevinden ons als school in een steeds veranderende omgeving. We verhouden ons hiertoe en bereiden kinderen voor op verdere stappen in de context waarin zij opgroeien. Naast taal en rekenen worden landelijk ook burgerschap en digitale geletterdheid tot de centrale basisvaardigheden gerekend. Deze hebben een duidelijke plaats in ons onderwijs.
We zijn lokaal onderdeel van het samenwerkingsverband Twente Oost PO passend onderwijs waarin we met andere scholen en schoolbesturen waar nodig zorgen voor passend onderwijs voor iedere leerling. We zijn aangesloten bij het steunpunt van KOE. En daarnaast nemen we deel aan de bredere onderwijsregio die in 2025 is ontstaan. Daarbij werken we regionaal samen aan verschillende aspecten van het zorgen voor voldoende gekwalificeerd onderwijspersoneel in het licht van de verwachtte tekorten.

Vrijeschool De Noorderkroon maakt lokaal deel uit van het samenwerkingsverband passend onderwijs. In dit verband werken we met andere scholen en schoolbesturen samen om voor iedere leerling een plek te vinden waar hij of zij tot bloei kan komen. Daarnaast volgen wij de ontwikkelingen in het gemeentelijk beleid op het gebied van jeugdzorg, onderwijshuisvesting, en de doorgaande lijn tussen kinderopvang en basisonderwijs nauwgezet. We onderhouden actief contact met lokale partners en instellingen en zoeken daarnaast de samenwerking met andere vrijescholen binnen de stichting.

Een steeds intensievere samenwerking ontstaat met andere vrijescholen in de regio, zoals die in Oldenzaal en Almelo. Daarbij blijven we trouw aan ons eigen karakter en de pedagogische visie die onze school kenmerkt, terwijl we samen bouwen aan sterke, toekomstbestendige vrijescholen in de regio.

Omgevingsanalyse intern

Vrijeschool De Noorderkroon is een kleinschalige school met ongeveer 110 leerlingen. We werken met combinatiegroepen, passend bij de omvang en onze gemeenschap. De indeling bestaat uit één kleutergroep tot de Kerst en twee kleutergroepen vanaf de Kerst, gevolgd door drie combinatieklassen: klas 1-2, klas 3-4 en klas 5-6.

De school staat in de wijk Stadsveld maar trekt ook leerlingen uit heel Enschede en uit de omliggende regio aan. Hoewel het leerlingenaantal de afgelopen jaren stabiel is gebleven hebben we enorme wachtlijsten en zetten we graag in op groei.

Het gebouw is ruim twee jaar geleden geheel vernieuwd en energieneutraal gemaakt met daaromheen een groen schoolplein, waar kinderen niet alleen kunnen spelen maar ook kunnen leren. De Noorderkroon is een school waar een prettige sfeer heerst en waar leerkrachten, kinderen en ouders op een positieve manier met elkaar samenwerken vanuit de methodiek van het ervarend leren, opdat de kiem van het kind tot bloei kan komen.

Onze grondsteenspreuk is daarbij leidraad;
Samen
Bewegend inleven
Willend denken
Verbindend zijn

2.3 Interne analyse

2.3.1. Onderwijskundig profiel en pedagogische visie

Het onderwijs op De Noorderkroon is gebaseerd op de pedagogiek van Rudolf Steiner en wordt gekenmerkt door een ontwikkelingsgerichte benadering waarin het ritme van de mens centraal staat. We erkennen dat kinderen zich niet alleen cognitief, maar ook sociaal, emotioneel, moreel en creatief ontwikkelen – en dat deze ontwikkeling in fasen verloopt. Het onderwijs van De Noorderkroon is daarom niet gericht op versnelling of maximalisering van prestaties, maar op het ondersteunen van een gezonde, brede ontwikkeling van het kind in samenhang met zijn leeftijdsfase. De pedagogiek is gebaseerd op de gedachte dat kinderen door verschillende levensfasen gaan, met elk hun eigen ontwikkelingsopgaven. Deze fasen – grofweg in perioden van zeven jaar – vormen de basis voor de inrichting van het onderwijs en de rol van de leerkracht. Zo krijgt het jonge kind in de eerste jaren onderwijs dat vooral gebaseerd is op spel, nabootsing en zintuiglijke ervaringen. In de middenbouw staat het gevoelsleven en de verbeelding centraal, terwijl in de bovenbouw het denken en het oordeelsvermogen zich meer ontwikkelen. Ons onderwijs volgt een ritmische opbouw: binnen een dag, een week en een schooljaar. Deze ritmes brengen structuur, houvast en herhaling, maar ook ruimte voor verdieping en beweging. De jaarfeesten vormen ankerpunten in het schooljaar en verbinden de schoolgemeenschap met de natuur en de seizoenen. Kunstzinnige vakken en ambachtelijke werkvormen zijn geen aanvullingen, maar vormen een brug tussen het beleven en begrijpen. Periodeonderwijs is een van de belangrijkste en unieke pijler van het vrijeschoolonderwijs. Leerlingen werken meerdere weken achtereen in de ochtend aan één thema, waarbij er ruimte is voor verdieping, samenhang met andere vakken en het aanspreken van hoofd, hart en handen, afgestemd op de ontwikkelingsfase van de klas. De eerste jaren zijn dat taal, rekenen en heemkunde. Vanaf klas 4 wordt aardrijkskunde en dierkunde gegeven, vanaf klas 5 plantkunde en geschiedenis en in klas 6 komen daar meetkunde, natuurkunde en mineralogie bij. De rol van de leerkracht is binnen het vrijeschoolonderwijs essentieel. De leerkracht is pedagoog, professional en opvoeder tegelijk. Door te werken met combinatieklassen begeleidt de leerkracht een klas meestal twee jaar, waarbij de samenstelling van de klas om het jaar verandert. Door deze manier van werken en de kleinschaligheid van De Noorderkroon ontstaat een diepe pedagogische relatie tussen de

leerkrachten en leerlingen en wordt de ontwikkeling van de kinderen goed gevolgd en afgestemd. Leerkrachten stemmen het onderwijs niet alleen af op de leerdoelen, maar ook op de dynamiek in de klas, het sociaal-emotioneel klimaat en de individuele behoeften van leerlingen. Op De Noorderkroon willen we kinderen helpen zich op alle gebieden te ontwikkelen. In ons onderwijs is daarom ruimte voor verwondering, verbeelding en het nemen van de tijd om tot leren te komen. We richten ons niet op versnellen, maar op verdiepen. Zo ontstaat onderwijs dat meebeweegt met de ontwikkeling van het kind en de klas. Ons onderwijs vraagt om een professionele en onderzoekende houding van het team. Binnen De Noorderkroon werken we daarom voortdurend aan versterking van het pedagogisch en didactisch handelen en een schoolcultuur die in dienst staat van de ontwikkeling van het kind.

2.3.2.Leerresultaten en opbrengsten

Vrijeschool De Noorderkroon streeft naar een brede ontwikkeling van leerlingen, waarbij zowel cognitieve groei als sociaal-emotionele en morele vorming centraal staat. Binnen deze brede opdracht nemen ook de leerresultaten een belangrijke plaats in. We volgen deze opbrengsten zorgvuldig via de IEP-doorstroomtoets, methodegebonden toetsen, het leerlingvolgsysteem (waaronder Cito LOVS) en gerichte leerkrachtobservaties. Het interpreteren van leerresultaten vormt soms een uitdaging, omdat klas 6 – de uitstroomgroep – doorgaans klein is, met gemiddeld tussen de 6 en 15 leerlingen. Dit betekent dat één individuele score relatief veel invloed heeft op het totaalbeeld. Kleine aantallen kunnen zorgen voor grote schommelingen in gemiddelden, waardoor trends voorzichtig moeten worden geïnterpreteerd.

Inzicht in leeropbrengsten en trends in klas 6

De leeropbrengsten en trends kunnen aan de hand van verschillende gegevens worden geïnterpreteerd. Op basis van de doorstroomtoets die afgenomen wordt in klas 6 en het driejaarsgemiddelde daarvan, kan worden gesteld dat onze school een onvoldoende haalt voor het landelijk gemiddelde.

1F niveau haalden we 93,6 % ten opzichte van 97,4 % van het landelijk gemiddelde.

2F/1S niveau haalden we 55,1 % ten opzichte van 66,9% van het landelijk gemiddelde.

Het aantal leerlingen dat de doorstroomtoets maakte was erg wisselend de afgelopen drie jaren. Scores dienen dan ook voorzichtig te worden geïnterpreteerd, omdat individuele resultaten een grote invloed hebben op het groepsgemiddelde.

Inzicht in leeropbrengsten en trends in klas 1 t/m 5

Wanneer op groepsniveau naar de resultaten wordt gekeken, is zichtbaar dat we goed zijn in begrijpend lezen en dat er nog winst te behalen valt op rekenen en spelling en dan met name op het gebied van 2F en 1S. Hoewel de algemene lijn goed in beeld is, spelen ook klassenfactoren een rol in de resultaten.

Er kan worden gesteld dat enkele groepen nog mogen groeien in zowel lees- als taalvaardigheid. Als school willen we hier de komende jaren extra op inzetten, door te zorgen voor een eenduidige, kwalitatief goede aanpak van het lees- en taalonderwijs en vroegere signalering van lees- en spellingsmoeilijkheden.

Daarnaast zetten we in op voldoende passend en uitdagend aanbod voor kinderen die zich snel(ler) ontwikkelen. Wij streven ernaar om alle kinderen optimaal te laten profiteren van een breed en gevarieerd onderwijsaanbod op alle vakgebieden.

Sociaal-emotionele ontwikkeling en brede vorming

Naast de leeropbrengsten hecht De Noorderkroon veel waarde aan de brede ontwikkeling van kinderen, passend binnen het vrijeschoolonderwijs. De sociaal-emotionele ontwikkeling wordt actief gevolgd door leerkrachtobservaties, kringgesprekken, de Regenboogmethodiek en

leerlingbesprekingen. Er wordt o.a. gewerkt aan het versterken van zelfreflectie, impulsbeheersing, samenwerkingsvaardigheden en zelfvertrouwen. De school richt zich bewust op een leeromgeving waarin de hele mens wordt aangesproken – niet alleen het cognitieve, maar ook het kunstzinnige, lichamelijke en sociale wordt gestimuleerd. In de praktijk betekent dit dat leerlingen zich ontwikkelen op het gebied van creativiteit, zelfexpressie, doorzettingsvermogen en executieve vaardigheden, naast de reguliere schoolvakken.

Vooruitblik en actiepunten
De komende jaren richt De Noorderkroon zich op het verbeteren van de leerresultaten binnen de basisvaardigheden en het aanbod voor leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong. Hiervoor wordt gewerkt aan een ontwikkelplan met gerichte doelen en een concrete planning. De subsidie die De Noorderkroon toegekend heeft gekregen voor het verbeteren van de basisvaardigheden, zal hier grotendeels voor ingezet worden waarmee we verwachten in korte tijd grote stappen te kunnen maken. Er komt focus op de volgende drie kwaliteitsgebieden:
• OP0+1: Basiskwaliteit en aanbod (spelling en taalverzorging, aanbod rekenen sturen op 1S niveau klas 5-6)
• OP2: Zicht op ontwikkeling en begeleiding in de kleuterklas (coaching on the job)
• OP3: Pedagogisch-didactisch handelen (preventief beleid rekenen en spelling, gestructureerd samenwerken)

2.3.3 Kwaliteit van het onderwijsproces
Op De Noorderkroon streven we naar onderwijs dat zowel diepgaand als doelgericht is. We willen dat kinderen leren met hoofd, hart en handen – in samenhang. Dat vraagt om een onderwijsleerproces waarin pedagogische aandacht en didactische kwaliteit hand in hand gaan. Vanuit onze vrijeschoolpedagogiek is de ontwikkeling van het kind leidend. Tegelijkertijd bewegen we mee met landelijke ontwikkelingen, inspectienormen en waarborgen we de kwaliteit door gerichte afstemming, evaluatie en ondersteuning.

Didactische kwaliteit en differentiatie
In het klaslokaal is de leerkracht leidend. Er wordt waar mogelijk klassikaal lesgegeven – met een vast dagritme met voldoende in- en uitademing, met de leerkracht als pedagogisch ankerpunt. Binnen het basisaanbod wordt gedifferentieerd op drie instructieniveaus. In groepsplannen wordt rekening gehouden met verschillen in tempo, niveau en ondersteuningsbehoefte. Differentiatie wordt op schoolniveau ingezet als middel om ieder kind tot ontwikkeling te laten komen – zonder de samenhang van de klas uit het oog te verliezen. Binnen het periodeonderwijs wordt op een kunstzinnige en ervaringsgerichte manier aan de inhoud gewerkt. Hierbij zijn verhalen, beweging, tekenen, schilderen, gesprekken en reflectie verweven met cognitieve ontwikkeling. De kinderen bouwen hun kennis op in samenhang, waarbij het eigen maken van de stof (van binnenuit) voorop staat. Schoolbreed is nog ontwikkelruimte in het verder doorvoeren van differentiatie voor leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong. Daar willen we de komende jaren bewuster op inzetten.

Afstemming op onderwijsbehoeften (zorgcultuur en ondersteuning)
Doorgaande lijn op didactisch, pedagogisch en organisatorisch vlak.
Vanaf de start van de schoolloopbaan wordt gewerkt aan het bevorderen van de (basis)vaardigheden in de vorm van periode onderwijs of in de oefenuren. Hierin wordt er gewerkt aan rekenen-wiskunde, taal, lezen, spelling, burgerschap en digitale geletterdheid. Ook de sociaal-emotionele ontwikkeling, leren leren, fysieke ontwikkeling, zelfredzaamheid en belastbaarheid krijgen aandacht. Binnen onze school ontvangt iedere leerling onderwijs dat zo passend mogelijk wordt gemaakt, zodat het aansluit bij zijn of haar ontwikkeling. Hierbij kan worden gedacht aan ondersteuning bij leren lezen en rekenen, bij leerproblemen, ondersteuning aan leerlingen met een boven of beneden gemiddeld leerpotentieel of ondersteuning bij verschillende vaardigheden, fysiek, sociaal-

emotioneel, executief. Deze ondersteuning, die voor alle leerlingen toegankelijk is, noemen we basisondersteuning. Voor deze basisondersteuning zijn wij aangesloten bij het steunpunt van de Koe. Het uitgangspunt binnen KOE: Iedereen kan leren en niemand blijft achter.

De 5 stappen van ondersteuning

Voor extra ondersteuning zijn wij aangesloten bij het ondersteuningsteam van de KOE. De ondersteuningsstructuur binnen KOE kent vijf stappen. De eerste drie stappen vormen de basisondersteuning die geldt voor iedere leerling binnen De Noorderkroon.

Hoorrecht;

Volgens de wet hebben leerlingen van alle leeftijden hoorrecht. Dat betekent dat leerlingen actief betrokken worden bij- en meepraten over hoe hun eigen ondersteuning eruit komt te zien, op een wijze passend bij de leeftijd. Deze wordt dus ook bij alles stappen toegepast.

Stap 1a: Goed onderwijs;

Om de doorgaande leerlijn te waarborgen gebruiken wij de BVS doelen. Deze doelen zijn speciaal voor Vrijescholen omschreven. Leerkrachten houden tijdens de tussenevaluaties bij welke doelen wel en niet behaald zijn en ondernemen zo nodig actie. Daarnaast hebben wij vanaf klas 1 Cito leerling in beeld toetsen. Deze toetsen worden 2x per jaar afgenomen en geanalyseerd. Het onderwijs in de groep en de hieraan gekoppelde ondersteuning voor groepen of individuele leerlingen wordt zo nodig afgestemd met de intern begeleider van de school. Er wordt lesgegeven vanuit Edi, er is een eenduidige en doorgaande lijn op didactisch en pedagogisch vlak door de hele school. Daarnaast hebben wij ook verschillende specialisten in de school. Zo hebben wij een taalspecialist, rekenspecialist, specialist meer en hoogbegaafdheid, regenboogspecialist en ict coördinator. De leerkracht is hierin de verantwoordelijke. Ook hebben wij verschillende protocollen en kwaliteitskaarten op het gebied van:

- Leerproblemen en dyslexie
- Ernstige reken en wiskundeproblemen
- Medische handelingen
- Sociale veiligheid
- Meldcode
- Hoogbegaafdheid
- Doorgaande lijn zorg (pagina 5 handboek swv)

Stap 1b: Observaties & collegiale consultatie; Wanneer een leerkracht vragen heeft over de ontwikkeling van een leerling, wordt de leerling geobserveerd en worden interventies ingezet. Wanneer dit niet het gewenste resultaat heeft, betrekt de leerkracht een collega of (een deel van) het team om mee te kijken/denken in de klas om de leerling(en) te ondersteunen. Ook is het mogelijk om een kinderbespreking te doen voor een leerling. Hier kunnen ouders eventueel ook bij aansluiten. Bij een kinderbespreking wordt er gekeken naar de werkstijl van een leerling. Hoe leert deze leerling het best en hoe kan de leerkracht het onderwijs hierop aansluiten. Er is ook een mogelijkheid om te kijken naar het onbegrepen gedrag van een leerling. Waarom wiebelt deze leerling bijvoorbeeld zo, en wat wil deze leerling met dit wiebelen. Hoe kan je hierbij aansluiten zodat het positief ingezet kan worden? De leerkracht is hierin de verantwoordelijke en is verplicht om (laagdrempelig) de leerling en ouders te betrekken.

Stap 2: Overleg met de ib'er;

Wanneer er ondanks afstemming met een collega en eventuele aanpassingen in het aanbod vragen blijven, wordt met ouders afgestemd of de ib'er mee mag denken om te kijken wat er nodig is voor de optimale ontwikkeling van de groep of een individuele leerling. De ib'er observeert in de klas. De leerkracht is hierin de verantwoordelijke.

Stap 3: Preventieve inzet steunpunt;
Ondanks inzet van leerkracht en ib'er blijft er een hulpvraag. De leerkracht kan een leerling of groep leerlingen inbrengen bij het ondersteuningsteam van de school (eerder CLB). Dit overleg vindt plaats op schoolniveau en hierbij is de leerkracht, de kwaliteitscoördinator en de schooleigen orthopedagoog aanwezig om preventief mee te kunnen denken, te adviseren/consulteren over de werkwijze, de aanpak, en/of het aanbod voor de betreffende leerling. Wanneer de schooleigen orthopedagoog betrokken wordt, wordt er gewerkt met een aanvraag via Kindkans. Van hieruit kunnen verschillende hulvragen worden ingediend. Afhankelijk van de ondersteuningsvraag sluit de schoolwijkcoach of schoolverpleegkundige aan bij deze bespreking. De leerkracht blijft verantwoordelijk, maar de ib'er faciliteert. Wanneer de basisondersteuning ontoereikend is voor de ontwikkeling van een leerling, bestaat vaak de mogelijkheid om extra of gespecialiseerde ondersteuning in te zetten. Deze is niet voor alle leerlingen beschikbaar.
Stap 4: Extra ondersteuning;
Hierbij valt te denken aan, teken je gesprek, co-teaching van het Reliëf, observaties door een onderwijscoach of orthopedagoog of een (psychologisch) onderzoek of andere ondersteuning die een leerling nodig heeft. Wanneer een leerling andere extra ondersteuning krijgt of meer dan een jaar achterstand heeft, is school verplicht een OPP op te stellen, uit te voeren en te evalueren en te melden bij het ROD. Overeenstemmingsgericht met ouders. Ouders hebben instemmingsrecht op het handelingsdeel van het OPP. Ook de inzet van een deltagroep of intern arrangement valt onder deze groep.
Stap 5: Gespecialiseerde ondersteuning;
De leerling krijgt een extern arrangement en gaat (tijdelijk) onderwijs volgen binnen het gespecialiseerd onderwijs (SBO/SO). Na een vooraf vastgestelde periode wordt besproken wat het best passende vervolg voor de leerling zal zijn.

Inzet van leermiddelen en materialen
Binnen het onderwijsleerproces zijn de periodelessen de dragende vorm: thematisch, verdiepend en met veel aandacht voor de verbinding tussen hoofd, hart en handen. Het periodeonderwijs wordt in samenhang vanuit de leerlijnen van de begeleidingsdienst voor vrijescholen en leerdoelen vanuit de methode aangeboden. Hierbij worden de methodes flexibel ingezet: als hulpmiddel, niet als leidend kader.
Leerkrachten maken bewuste keuzes in de materialen die zij gebruiken, waarbij het doel van de les leidend is. Bij het versterken van instructie gebruiken zij ondersteunende middelen zoals wisbordjes, flitskaarten, coöperatieve werkvormen of leerhulpmiddelen op verschillende niveaus. Er is aandacht voor adaptiviteit: methodes en materialen worden aangepast aan wat het kind nodig heeft.
Digitale middelen worden beperkt en bewust ingezet, passend bij de vrijeschoolpedagogiek. Ze ondersteunen leerprocessen, maar vervangen deze niet. In de komende jaren wordt de integratie van digitale geletterdheid verder geborgd, op basis van de vier pijlers van de SLO: ICT basisvaardigheden, mediawijsheid, informatieverwerking en computational thinking.
Samenhang tussen periodeonderwijs en methodisch aanbod
Op De Noorderkroon werken we vanuit het principe dat de inhoud van het onderwijs in samenhang wordt aangeboden. De periode is daarbij leidend. Vanuit een verhaal of thema bouwen kinderen betekenis op. Methodes dienen ter ondersteuning, vooral wanneer het gaat om oefening en instructie op specifieke deelvaardigheden. Dit geldt voor rekenen, spelling, technisch lezen en grammatica.
Tussen periodeonderwijs en methodisch aanbod zoeken we continu de balans: verdieping én beheersing. Bij het maken en evalueren van de kwaliteitskaarten en leerdoelen wordt gekeken hoe beide vormen elkaar kunnen aanvullen. Zo ontstaat een curriculum dat enerzijds is geworteld in de pedagogische visie van de vrijeschool en anderzijds tegemoetkomt komt aan de doelen die landelijk worden gesteld.

Vooruitblik en ontwikkeling
We bevinden ons als school in een steeds veranderende omgeving. We verhouden ons actief tot deze veranderingen en bereiden de kinderen voor op verdere stappen in de context waarin zij opgroeien. Naast taal en rekenen worden landelijk ook burgerschap en digitale geletterdheid tot de centrale basisvaardigheden gerekend. Deze thema's hebben reeds een bewuste plek in ons onderwijs maar zullen ook altijd in ontwikkeling blijven.
De komende jaren willen we een aantal ontwikkelingen verdiepen:

- Het schoolbreed versterken en borgen van de differentiatie waarbij ook hoogbegaafdheid een structurele plek houdt in ons aanbod.
- Het vergroten en bevorderen van de zelfstandigheid van de leerlingen.

2.3.4 Leerkrachtvaardigheden en professionele cultuur

Vrijeschool de Noorderkroon beschikt over een bevlogen team dat zich met toewijding inzet voor de ontwikkeling van kinderen én voor het vrijeschoolonderwijs. De basis is sterk: er is sprake van een lerende cultuur, een grote mate van betrokkenheid en samenwerking. Leerkrachten brengen ieder hun eigen expertise in benutten elkaars kwaliteiten. Er wordt onderling afgestemd, samengewerkt, gereflecteerd en geleerd.

Kwaliteit van het team
Het team van de Noorderkroon is een nieuwsgierig, leergierig en onderzoekend team dat veel samenwerkt en afstemt met elkaar, de intern begeleider en directeur nemen actief deel aan de samenwerking en uitwisseling. Nieuwe leerkrachten worden door hun duo collega begeleid en door het hele team meegenomen in zowel de vrijeschoolpedagogiek, de menskundige achtergronden als de leerlijnen. Tevens wordt het didactisch handelen gezamenlijk afgestemd, geoefend en geëvalueerd. Het klassikale lesmodel wordt gecombineerd met ruimte voor samenwerkend leren. In groepsplannen wordt op drie instructieniveaus gewerkt.

Scholing, verdieping en professionele ontwikkeling
Binnen de Noorderkroon wordt actief ingezet op de professionele ontwikkeling van leerkrachten. Jaarlijks wordt scholing aangeboden die aansluit bij de visie en de ontwikkelbehoefte van het team. Binnen ons team is er permanent een plek voor antroposofische verdieping, didactische nascholing, thematische cursussen en intercollegiale kennisdeling, hierin worden startende leerkrachten meegenomen. Tevens krijgen startende collega's extra begeleiding van hun duo collega en van de intern begeleider.
Als onderdeel van Stichting Vrijescholen Athena benut de Noorderkroon ook de mogelijkheden tot samenwerking, uitwisseling en professionalisering op bovenschoolsniveau.

Vitaliteit en balans
De werkdruk en vitaliteit zijn aandachtspunten binnen het team. Het werken op een kleine school, met een klein team maakt dat veel taken over weinig mensen verdeeld moeten worden. Dit verhoogd de werkdruk, daarnaast zorgen we ervoor dat we zoveel mogelijk gezamenlijk oppakken en onze vergaderingen tot werkplaatsen maken zodat er effectief omgegaan kan worden met de beschikbare tijd. Tevens werkt het samenwerken en samen leren vitaliserend.
De volgende spreuk is daarbij uitgangspunt:
Pas dan ontstaat vitaliteit
Wanneer in de spiegel van de mensenziel, zich vormt de hele gemeenschap
En in de gemeenschap werkt de zielekracht van ieder individu.

2.3.5 Schoolklimaat en pedagogisch handelen

Vrijeschool De Noorderkroon is een school waar gewerkt wordt aan een professionele en gedragen schoolcultuur. In ons pedagogisch handelen staat het hele kind centraal: denken, voelen en willen krijgen evenwichtig aandacht. We streven naar een omgeving waarin kinderen zich veilig, gezien en gehoord voelen en waarin ook het team met plezier en in verbinding kan werken.

Veiligheid, rust en structuur
In de school heerst een duidelijke structuur. Ritme, herhaling en overzicht vormen belangrijke ankers in de dag, de week en het jaar. Leerlingen ervaren deze rust. Ze weten waar ze aan toe zijn en wat er van hen wordt verwacht. Leerkrachten creëren een klasomgeving waarin duidelijkheid, ritme en veiligheid vooropstaan. Dit vormt de basis waarbinnen kinderen zich kunnen en durven uiten, fouten mogen maken en tot leren komen.

Gedragsaanpak en omgangsvormen
In het omgaan met elkaar is het pedagogisch uitgangspunt helder: ieder kind hoort erbij en draagt bij aan het geheel. In de eerste weken van het jaar worden regels en afspraken gezamenlijk gemaakt en neergezet. Wij noemen dit "De Goudenweken".
De Regenboogmethodiek ondersteunt het ontwikkelen van een gezonde sociale omgang en vormt een herkenbare leidraad in de klas. Kinderen worden gestimuleerd tot zelfreflectie en verantwoordelijkheid: "Wat is mijn aandeel? Hoe kan ik bijdragen aan een fijne sfeer?" In gesprekken, kringmomenten en individuele begeleiding leren kinderen hun emoties te reguleren, grenzen te herkennen en uiting te geven aan hun behoeften via de ik-boodschap. Naast de Regenboogmethodiek werkt het team met kinderbesprekingen waarbij uitgegaan wordt van een positieve wilsimpuls van het kind. Onze grondhouding is "ja" zeggen tegen dat wat we tegenkomen. Wanneer een kind storend gedrag laat zien onderzoeken we met het team wat de positieve wilsimpuls kan zijn van het onbegrepen of storende gedrag en geven we het kind aan de hand van de gevonden wilsrichting mogelijkheden om een positieve ervaring op te doen met zijn/haar wilsrichting waardoor het onbegrepen gedrag minder zal optreden.

Sociale veiligheid
De sociale veiligheid wordt op verschillende manieren gemonitord. Uit de scan van Vensters PO onder leerlingen, maar ook uit de externe audit, blijkt dat zij zich over het algemeen veilig voelen op school. Ze ervaren ruimte om zichzelf te zijn en weten bij wie ze terecht kunnen als er iets speelt. De oudertevredenheidspeiling zou opnieuw afgenomen moeten worden voor een goede analyse, cijfers zijn van 2022 en daarmee niet representatief om mee te kunnen nemen in de analyse. Voortdurende aandacht voor sociale veiligheid blijft belangrijk, zeker in een tijd waarin kinderen te maken hebben met prikkels van buitenaf en maatschappelijke polarisatie. Leerkrachten bespreken deze thema's leeftijdsadequaat en hebben een voorbeeldfunctie: zij tonen wat het betekent om open, duidelijk, eerlijk en zorgzaam met elkaar om te gaan.

2.3.6 Organisatie, structuur en processen

Vrijeschool De Noorderkroon is een schoolgemeenschap waarin zorgvuldige afstemming, duidelijke structuren en ruimte voor het nemen van ruimte hand in hand gaan. We streven naar een organisatie die dienend is aan het pedagogisch-didactisch handelen en die ruimte biedt voor professionele groei, reflectie en samenhang. Structuur is geen doel op zich, maar dient als een fundament voor kwaliteit, samenwerking en rust.

Overlegstructuur
Elke week vindt er een vergadering/ werkplaats plaats, waarbij er afwisselend op de dinsdag of donderdag samengekomen wordt. De werkplaatsen kennen een vaste indeling waarbij rekening is gehouden met hoofd, hart en handen voor de vitaliteit.

Tijdens de studiedagen, waarbij we met het hele team aanwezig zijn, werken we aan verschillende thema's zoals periodeonderwijs, kunstzinnige vakken, groepsplannen, menskunde, kwaliteitsontwikkeling en visieontwikkeling, altijd vanuit de vraag: wat hebben de kinderen van ons nodig, en hoe geven wij dit in ons onderwijs vorm?

Kinderbesprekingen en overdrachtsmomenten
Een wezenlijk onderdeel van onze zorgstructuur is de kinderbespreking. Tijdens de kinderbespreking werken wij volgens de methodiek van het inlevend waarnemen. Dit inlevend waarnemen doen we vanuit de grondhouding van het "ja" zeggen en we leven ons in, in een beweging van het kind die typerend is voor zijn/haar gedrag. Vanuit dit inleven komen we tot praktische aanwijzingen voor de omgang met de betreffende leerling. Kinderbesprekingenhouden we met hele team, met ouders en het team en indien nodig ook met een deel van het team.
Bij overgangen, zoals van kleuters naar klas 1, hanteren we een warme overdracht met vaste observatie-instrumenten zoals het kleutervolgsysteem (KVS) en het protocol leerrijpheid. Ook bij zijinstroom wordt gewerkt met observaties, aannamegesprekken en een protocol, zodat het aanbod en de begeleiding goed afgestemd zijn op het kind. We streven naar een schoolbrede, heldere structuur rondom overdrachtsmomenten, waarin pedagogisch vakmanschap, zorgvuldige dossiervorming en een open dialoog centraal staan.

Interne communicatie en besluitvorming
Heldere, transparante communicatie is essentieel voor kwaliteit en gedeelde verantwoordelijkheid binnen het team. Per week wordt er een interne memo verstuurd door de directie, waarin medewerkers op de hoogte worden gehouden van praktische zaken, beleidsontwikkelingen en komende gebeurtenissen. Dit helpt om overzicht te behouden en de onderlinge afstemming te versterken. Voor ouders wordt ook eens per week een weekbericht verzonden. We willen hierin niet alleen praktische informatie delen, maar ook laten zien wat we doen en waarom we het doen. Elke klas levert een bijdrage aan het ouderbericht, waardoor ouders betrokken worden bij het onderwijs door de hele school heen. Dit versterkt het gevoel van gezamenlijk dragen en bouwen aan onze schoolgemeenschap.
Tevens is er twee keer per jaar een reflectieavond waarop alle ouders de gelegenheid krijgen zich uit te spreken over algemene schoolzaken die niet direct betrekking hebben op hun kind maar wel op de school als geheel.
Wat betreft besluitvorming streeft de school naar gedeeld eigenaarschap en transparantie. Teamleden worden uitgenodigd om mee te denken, keuzes worden onderbouwd en samen besproken via de methodiek van deep democracy. Binnen heldere kaders bewaart de schoolleiding overzicht en eindverantwoordelijkheid.

Besluitvorming binnen de MR en GMR
Binnen Vrijeschool De Noorderkroon hechten we veel waarde aan een open en transparante besluitvorming, waarbij ouders en medewerkers actief kunnen meedenken, meepraten en – waar passend – meebeslissen over het beleid van de school. Dit is georganiseerd via de Medezeggenschapsraad (MR) en, op bovenschools niveau, via de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Stichting Vrijescholen Athena. De MR bestaat uit twee geledingen: de personeelsgeleding en de oudergeleding. In de MR hebben beide geledingen formele rechten en plichten die zijn vastgelegd in de Wet medezeggenschap op scholen (WMS). De MR heeft drie typen rechten:

1. Instemmingsrecht: Bij onderwerpen zoals het schoolplan is instemming vereist. Afhankelijk van het onderwerp is instemming van de volledige MR nodig, of alleen van één van beide geledingen. Zo heeft bijvoorbeeld de oudergeleding instemmingsrecht bij wijzigingen in de ouderbijdrage, terwijl de personeelsgeleding instemmingsrecht heeft bij het formatieplan of het taakbeleid.

2. Adviesrecht: Bij besluiten met belangrijke financiële of organisatorische gevolgen – zoals huisvesting of fusies – moet het schoolbestuur advies inwinnen bij de MR. Dit recht geldt meestal voor de volledige raad.
3. Initiatiefrecht: De MR mag zelf onderwerpen aandragen die zij relevant acht voor het functioneren van de school. Dit bevordert actieve betrokkenheid bij thema's zoals schoolontwikkeling en het pedagogisch klimaat.

De MR komt meerdere keren per jaar bijeen en onderhoudt nauwe afstemming met de directie. Belangrijke besluiten worden zorgvuldig voorbereid, besproken en schriftelijk vastgelegd. Afhankelijk van het onderwerp worden ouders en/of medewerkers actief betrokken bij de voorbereiding.
Op bovenschools niveau is er een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) voor Stichting Vrijescholen Athena. In deze raad zijn afgevaardigden van de MR-en van de verschillende scholen binnen Athena vertegenwoordigd. De GMR adviseert en stemt in op strategisch en bovenschools beleid, bijvoorbeeld het bestuursformatieplan, strategisch beleidsplan, personeelsbeleid en de begroting. Ook hier geldt het onderscheid tussen instemmings- en adviesrecht, afhankelijk van het onderwerp.
Via de MR en GMR wordt de medezeggenschap gewaarborgd op zowel school- als stichtingsniveau. Dit biedt ruimte voor invloed van ouders en personeel op beleid dat raakt aan de kwaliteit van het onderwijs, het pedagogisch klimaat en de identiteit van onze vrijeschool.

Kwaliteitszorg en cyclisch werken (PDCA)
De Noorderkroon werkt volgens het principe van de PDCA-cyclus (Plan – Do – Check – Act) in haar kwaliteitszorg. Jaarplannen worden opgesteld vanuit het schoolplan, gekoppeld aan concrete doelen en meetmomenten. We gebruiken hier stichtingbreed de A3-systematiek voor. Op leerlingniveau wordt gewerkt met groepsplannen, observaties en toetsanalyses.
Voor schoolbrede reflectie worden resultaten uit de IEP doorstroomtoets, CITO LOVS, ouder- en leerlingtevredenheidsmetingen structureel geanalyseerd. Ook heeft er een interne en externe audit plaatsgevonden in de laatste twee jaar. Deze inzichten samen vormen de basis voor beleidsmatige bijstellingen. Daarnaast koppelen we onze eigen observaties aan de opbrengstanalyses om te zorgen voor een rijker en betrouwbaarder beeld van de opbrengsten. De vergaderingen en studiedagen worden benut om het team gezamenlijk eigenaar te maken van de schoolontwikkeling. Zo bouwen we aan een gedeeld gedragen kwaliteitscultuur, waarin iedereen betrokken is bij het verbeteren van het onderwijs, met nadruk op het behoud van de pedagogische essentie van de vrijeschool.

2.3.7 Inzet van personeel en middelen

Een bewuste en betekenisvolle inzet van mensen, middelen en omgeving
Vrijeschool De Noorderkroon staat voor eigentijds, rijk, speels en betekenisvol onderwijs. Om dit te realiseren, maken we keuzes die recht doen aan onze visie én aan de werkelijkheid van vandaag. Daarbij spelen personele inzet, beschikbare middelen en financiële kaders een centrale rol. De afgelopen jaren zijn er binnen de school veel bewegingen geweest, zowel in de leerlinginstroom als op het gebied van formatie en bekostiging. Deze veranderingen vragen om beleidsrijk begroten, doordachte inzet van personeel en een scherpe blik op duurzaamheid en kwaliteit.

Beschikbare formatie en inzet op groepen en ondersteuning
In 2024-2025 werkten we met een formatie van 4,5 fte voor groepsleerkrachten wat betekende dat we van de zomervakantie tot de kerstvakantie één kleuterklas hebben en vanaf de kerstvakantie tot de zomervakantie twee kleuterklassen. Ook in 2025-2026 is daarop ingezet hoewel we lange wachtlijsten hebben beschikken we nog niet over de financiële ruimte om daadwerkelijk te gaan groeien en gelijk al met twee kleuterklassen te starten.

In het Nederlandse bekostigingssysteem zijn de leerlingaantallen per 1 februari bepalend voor de toegekende middelen voor het daaropvolgende jaar. Kleine schommelingen in instroom kunnen zo grote impact hebben op de formatie- en beleidsruimte van een school.
Tegelijkertijd geeft de toekenning van de subsidie voor basisvaardigheden ons in het komende jaar een beetje lucht. Deze middelen zullen we gericht investeren in de versterking van onze basisvaardigheden met de nadruk op ons taalonderwijs. Dit zorgt voor ademruimte en maakt het mogelijk om structureel te bouwen aan kwaliteitsverbetering.

Specialisten, coördinatoren en ondersteuning
Naast de reguliere groepsleerkrachten beschikt De Noorderkroon over een intern begeleider (IB), een integraal verantwoordelijke schoolleider, een onderwijsassistent in opleiding, een vakleerkracht voor gym, een administratief medewerkster, conciërge en een vrijwilliger voor leerling ondersteuning. Ook zijn er coördinatoren/specialisten binnen het team die vanuit taakuren coördinerende taken op zich nemen voor de domeinen kleuteronderwijs, rekenen, taal, sociaal-emotionele ontwikkeling en ICT.

Digitale en fysieke leeromgeving
Binnen de school beschikken we over een toereikende hoeveelheid digitale middelen. Klas 1 t/m 6 beschikken allen over een digibord. Daarnaast hebben wij een Chromebook kast met 40 Chromebooks. Alle kinderen van klas 1 t/m 6 hebben een eigen account waar zij mee kunnen werken. In lijn met de visie op digitale geletterdheid zetten we deze bewust en ondersteunend in. Digitale middelen worden niet leidend, maar aanvullend gebruikt – bijvoorbeeld in het kader van adaptief oefenen of het ondersteunen van specifieke leerbehoeften. Onze fysieke leeromgeving wordt gekenmerkt door aandacht voor natuurlijke materialen. Dankzij structurele ouderbijdragen kunnen we investeren in hoogwaardige, duurzame materialen die het vrijeschoolonderwijs verrijken – denk aan schilder- en handwerkmaterialen, houten leermiddelen en periodeschriften. In de jaarlijkse verantwoording van de ouderbijdrage wordt dit concreet zichtbaar: van duurzame krijtrollen en potloden tot handwerkmateriaal en materialen voor bijvoorbeeld jaarfeesten.
Toch staat ook de vrijwillige ouderbijdrage landelijk onder druk. Er is op beleidsniveau discussie over de mate waarin scholen deze nog mogen vragen. Binnen De Noorderkroon wordt transparant gecommuniceerd over de inzet en noodzaak ervan. Cruciale onderdelen van het onderwijs kunnen hierdoor mogelijk worden gemaakt. Tegelijk is duidelijk dat dit geen vanzelfsprekendheid is.

Beleidsrijk begroten
De inzet van personeel en middelen binnen De Noorderkroon gebeurt idealiter vanuit een beleidsrijke benadering: de financiële keuzes worden onderbouwd met inhoudelijke prioriteiten en pedagogische uitgangspunten. Niet de middelen bepalen wat we doen, maar onze visie geeft richting aan hoe we middelen inzetten.
Deze benadering vraagt om duidelijke prioriteiten en doordachte keuzes. Ook op bovenschools niveau wordt beleidsrijk begroten steeds meer de norm. Er wordt minder gereageerd op problemen achteraf, en wordt vooraf en actief gestuurd op kwaliteit en samenhang.

2.3.8 Gemeenschapsvorming en betrokkenheid van ouders en partners

Samenwerking met ouders
Binnen Vrijeschool De Noorderkroon zien wij ouders niet alleen als betrokken toeschouwers, maar als actieve partners in de opvoeding en ontwikkeling van hun kind én in het vormgeven van de schoolgemeenschap. Deze samenwerking is diepgeworteld in dé vrijeschoolpedagogie, waarin het kind wordt gezien in de context van zijn of haar sociale omgeving, met ouders als eerste opvoeders. De school sluit daarop aan en versterkt deze opvoeding vanuit een gedeelde pedagogische verantwoordelijkheid. We werken vanuit de gouden driehoek van kind, ouder en school. In deze driehoek staat het kind centraal, en wordt de ontwikkeling van het kind gedragen door een hechte

samenwerking tussen ouders en leerkrachten. Vertrouwen, afstemming en gezamenlijke betrokkenheid vormen hierbij de basis. We geloven dat goed onderwijs alleen kan ontstaan wanneer deze driehoek in balans is en de lijnen open en warm blijven. Om die verbinding actief vorm te geven, voeren we jaarlijks een gesprekscyclus met ouders:

• Startgesprek aan het begin van het schooljaar om kennis te maken of aan te sluiten bij de ontwikkeling tot dan toe;
• Vervolggesprek halverwege het jaar om de voortgang te bespreken;

Deze gesprekken vormen waardevolle momenten van afstemming, waarbij de stem van het kind (indirect of direct) en de gezamenlijke zorg voor zijn of haar ontwikkeling leidend zijn.
Wij geloven dat goed onderwijs ontstaat vanuit vertrouwen, afstemming en gezamenlijk dragen. Daarom hechten wij veel waarde aan het bouwen van een duurzame relatie met ouders, waarin open communicatie, heldere verwachtingen en wederzijdse betrokkenheid centraal moeten staan. Ouders spelen een zichtbare en gewaardeerde rol binnen onze school.
Ouders zijn o.a. actief in het onderhoud aan het schoolplein/tuin, de wintermarkt en de jaarfeesten. Daarnaast heeft iedere klas twee klassenouders die als brug fungeren tussen de leerkracht, de ouders en de schoolleiding. Deze klassenouders komen op de reflectieouderavonden 2 keer per jaar met de directie bijeen om belangrijke ontwikkelingen en aandachtspunten te bespreken. Ook andere ouders zijn welkom op deze reflectieouderavonden.
Ook op praktisch niveau is de betrokkenheid groot. Er is regelmatig vrijwillige inzet bij bijvoorbeeld textiellessen, begeleiding bij excursies en onderhoudsklussen op school. Ook bij jaarfeesten spelen ouders een onmisbare rol.
We willen de ouderbetrokkenheid blijven versterken door ouders niet alleen in te zetten, maar ook echt mee te nemen in de visie en pedagogiek van het vrijeschoolonderwijs.
Dat doen we door het wekelijks delen van onze lespraktijk en ideeën in het weekbericht, het organiseren van reflectie ouderavonden, de algemene ouderavond en de klassen ouderavonden, waarin ruimte is voor ontmoeting en verdieping.

Relaties met externe partijen
Om goed onderwijs en passende ondersteuning te bieden, is een schoolgemeenschap nooit op zichzelf aangewezen. Vrijeschool De Noorderkroon werkt daarom intensief samen met diverse externe partners, gericht op het welzijn, de ontwikkeling en het leren van elke leerling.
Op regionaal niveau is onze school aangesloten bij het samenwerkingsverband Twente Oost PO, waarin we samen met andere scholen en besturen invulling geven aan passend onderwijs in de regio. Vanwege de grootte van het samenwerkingsverband is dit opgedeeld in deelregio's. De Noorderkroon maakt deel uit van de deelregio Enschede, de besturen van de scholen voor basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs in de Gemeente Enschede werken hierin samen.
Vrijeschool De Noorderkroon heeft zich aangesloten bij het steunpunt van KOE (Kansrijk Onderwijs Enschede) dat een ondersteunende en faciliterende rol vervult in het realiseren van passend en inclusief onderwijs. KOE heeft de afgelopen jaren gewerkt aan een visietraject waarin preventief en inclusief werken en leren centraal staan. Vanaf september 2025 zijn er wekelijks een orthopedagoog, een ambulant begeleider en een schoolcoach beschikbaar voor De Noorderkroon. Zij ondersteunen ons team bij het afstemmen van onderwijs en begeleiding op de ondersteuningsbehoeften van leerlingen, leerkrachten en ouders.
Daarnaast onderhouden we regelmatig contact met andere belangrijke partners, zoals de leerplichtambtenaar, de GGD, en gespecialiseerde instanties voor dyslexiebegeleiding, die op indicatie ondersteuning bieden binnen onze school. Wanneer er sprake is van zorgen of aanvullende hulpvragen, werken we samen met externe hulpverleningsinstanties zoals jeugdzorg en de jeugdconsulenten van de gemeente Enschede.
Op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen, werken we onder meer samen met het schoolmaatschappelijk werk. Deze ondersteuning richt zich op het versterken van het

welbevinden van leerlingen en helpt bij het vroegtijdig signaleren van hulpvragen, in nauwe afstemming met ouders en school.
Op wijk- en gemeentelijk niveau werken we via de gemeentelijke Lokaal Educatieve Agenda (LEA) nauw samen met voorschoolse voorzieningen, scholen, kinderopvang, welzijnsinstellingen en politie. Onder het motto "één kind, één gezin, één plan" bundelen we krachten om onderwijsachterstanden te bestrijden, integratie te bevorderen en toezicht van toelatingsprocedures te bewaken. Binnen deze LEA zijn wijkgerichte interprofessionele overlegstructuren actief. Hierbij participeren professionals uit onderwijs, kinderopvang, wijkteam en wijkagenten om gezamenlijk de focuspunten uit de LEA uit te voeren. Deze aanpak sluit aan bij het gemeentelijke streven tot integraal werken binnen het sociaal domein .

Een waardevolle partner op het gebied van cultuureducatie is Cultuur Educatie Enschede. In relatie tot ons periodeonderwijs nemen wij deel aan het cultuurmenu waarbij we gebruik kunnen maken van georganiseerde en gecoördineerde activiteiten op het gebied van kunst en cultuur. Kinderen maken hierdoor kennis met diverse kunstvormen én hun eigen expressieve mogelijkheden. Cultuur Educatie Enschede stimuleert bovendien deskundigheidsbevordering, de ontwikkeling van doorgaande leerlijnen en de verbinding tussen onderwijs en culturele instellingen.

Tot slot is ook de samenwerking met de kinderopvang en buitenschoolse opvang (BSO) van Christoforus een essentieel onderdeel van onze externe relaties. Samen met Christoforus werken we aan een doorgaande ontwikkellijn en een warme overdracht voor jonge kinderen. Dit bevordert een soepele overgang van opvang naar onderwijs en versterkt de pedagogische continuïteit. Door deze brede en doelgerichte samenwerking met externe partijen zorgen we voor een stevig netwerk rond onze leerlingen, waarin zorg, onderwijs en opvoeding elkaar versterken.

2.3.9 SWOT analyse

Voor het formuleren van de strategische koers van Vrijeschool De Noorderkroon is een gedegen analyse van de interne en externe omgeving essentieel. De SWOT-analyse geeft inzicht in de sterktes en zwaktes binnen de school, evenals de kansen en bedreigingen die van invloed kunnen zijn op de toekomst en is opgesteld door het team en de MR van De Noorderkroon. Op basis van deze analyse kunnen gerichte strategische doelen worden geformuleerd.

Sterke punten van onze school	**"Zwakke" of ontwikkelpunten van onze school**
1.Een klein, betrokken en professioneel team dat wil werken vanuit welbevinden, kwaliteit, samenhang en betekenisvol handelen.	1. Onderwijskwaliteit: de resultaten voor spelling en rekenen zijn nog niet in alle klassen voldoende
2. Pedagogisch en didactisch handelen, eenduidigheid in de school, kinderbesprekingen, periode onderwijs als krachtig fundament.	2. Signalering vindt achteraf plaats in plaats van preventief (eerder sturen op 2f en 1S niveau, hoge verwachtingen))
3 .Samenwerking intern en extern: we benutten kwaliteiten en expertise van externen	3. Zorgleerlingen, er zijn relatief veel zorgleerlingen wat een risico oplevert voor de eindopbrengsten.

Kans voor onze school	**Bedreiging voor onze school**
1.Intensivering samenwerking met KOE	1.Landelijk lerarentekort

2. Teamontwikkeling: teamgerichte ontwikkeling staat centraal tijdens professionalisering en veranderprocessen	2. Polarisatie in de maatschappij
3. Het vastleggen van beleid in kwaliteitskaarten	3. Inconsistent overheidsbeleid

2.3.10 Confrontatiematrix

De SWOT-analyse heeft ons waardevolle inzichten gegeven in de interne sterktes van de school, de kwetsbaarheden waar aandacht voor nodig is, de kansen in onze omgeving en de bedreigingen die onze koers kunnen beïnvloeden. Om deze analyse om te zetten in gerichte beleidskeuzes, hebben we de confrontatiematrix ingezet. Deze matrix verbindt interne sterktes en zwaktes aan externe kansen en bedreigingen, waardoor strategische focuspunten zichtbaar worden.

Vrijeschool De Noorderkroon beschikt over een betrokken en professioneel team dat zich inzet voor welbevinden, kwaliteit, samenhang en betekenisvol onderwijs met een krachtig fundament in het periodeonderwijs. In combinatie met externe kansen zoals teamontwikkeling, versterking van curriculum en leerlijnen, en een groeiende gemeenschapszin rond jaarfeesten, leidt dit tot de volgende koers:

- **We investeren in teamontwikkeling en professionele verdieping.** Ons team vormt het hart van de school. We benutten de kans om tijdens veranderprocessen structureel te investeren in professionele groei, gericht op verdieping van de vrijeschoolpedagogiek én hedendaagse onderwijskundige thema's. Scholing wordt cyclisch ingezet als vast onderdeel van ons jaarritme. Zo bouwen we aan een stabiel, geïnspireerd team dat zich voortdurend ontwikkelt.
- **We versterken het periodeonderwijs met kunstzinnige verwerking en leerlijnen.** Door kunstzinnige leerlijnen te gebruiken binnen het periodeonderwijs zorgen we voor een stevige pedagogische basis en samenhangend aanbod van klas 1 t/m 6. We leggen beleidskeuzes vast in kwaliteitskaarten om de kwaliteit en continuïteit te borgen.
- **We benutten de kracht van onze gemeenschap.** De viering van jaarfeesten vormt steeds meer een verbinding met natuur en gemeenschap. We versterken deze verbinding door ouders, grootouders en externe deskundigen actief te betrekken bij de invulling van het onderwijs, kunstzinnige activiteiten en praktische ondersteuning.
- **We communiceren duidelijk waar De Noorderkroon voor staat.** Door bewuste keuzes te maken in profilering, versterken we onze zichtbaarheid in de regio en trekken we ouders aan die bewust kiezen voor vrijeschoolonderwijs. Zo bouwen we aan een hechte gemeenschap met gedeelde waarden.

Strategische keuze: We kiezen voor het versterken van eigentijds vrijeschoolonderwijs, gedragen door een sterk team, een rijke gemeenschap en een heldere visie, met als kern: pedagogische diepgang, gemeenschapsvorming en duidelijke profilering.

Zwaktes × Kansen: verbeteren met externe steun

Tegelijkertijd zien we binnen De Noorderkroon ontwikkelpunten zoals onvoldoende spelling en rekenvaardigheid in sommige klassen, late signalering van bijsturingsmogelijkheden en veel zorgleerlingen. Externe kansen helpen ons deze zwaktes gericht aan te pakken:

- **We versterken de basisvaardigheden met gerichte professionalisering.** We benutten scholingskansen en netwerkvorming om spelling en rekenonderwijs te verbeteren. Door meer aandacht te geven aan signalering in een vroeg stadium,

verbeteren we de onderwijskwaliteit en sluiten we beter aan bij de ontwikkeling van het kind.

- **We versterken de doorgaande lijn en kennis van het 1S en 2F niveau**. Met inzet van leerlijnen en gerichte begeleiding willen we ervoor zorgen dat alle kinderen het hele jaar door goed vrijeschoolonderwijs krijgen. We onderzoeken mogelijkheden tot extra ondersteuning via externe partners en samenwerking binnen de stichting.
- **We leggen beleidslijnen vast in kwaliteitskaarten.** Hiermee zorgen we voor meer houvast, eenduidigheid en borging van visie en uitvoering.

Strategische keuze: Door gerichte inzet van scholing en samenwerking verbeteren we onze onderwijskwaliteit en versterken we de ondersteuning van leerlingen en leerkrachten.

Sterktes × Bedreigingen: versterken om te beschermen
Onze interne kracht – zoals het professionele en betrokken team, het doordachte periodeonderwijs en samenwerking met externen – biedt weerbaarheid tegen externe bedreigingen zoals het lerarentekort, maatschappelijke polarisatie en inconsistent overheidsbeleid.

- **We investeren in duurzame inzetbaarheid van ons team.**
  Aandacht voor vitaliteit, heldere taakverdeling en begeleiding van startende collega's zijn essentieel. Zo zorgen we voor stabiliteit in een krappe arbeidsmarkt.
- **We blijven trouw aan onze visie en pedagogische kernwaarden.** Door koersvast te blijven en heldere keuzes te maken in ons onderwijsaanbod, behouden we richting in een veranderende maatschappij.
- **We versterken de samenwerking met externe professionals.** Door kwaliteiten van externen bewust te benutten – bijvoorbeeld in ondersteuning, coaching en kunstzinnige vakken – vergroten we de veerkracht van het team.

Strategische keuze: We kiezen voor stabiliteit, vitaliteit en koersvastheid, en bouwen aan een school die tegen een stootje kan in een onzekere context.

Zwaktes × Bedreigingen: beschermen wat kwetsbaar is
In deze combinatie liggen onze grootste risico's: financiële tekorten, veel zorgleerlingen en een signaleringsproces dat nog niet preventief werkt. In combinatie met externe bedreigingen zoals het lerarentekort en beleidsmatige onzekerheid vraagt dit om concrete actie.

- **We maken scherpe keuzes in tijd, energie en middelen.** Niet alles kan: we bewaken de balans en kiezen bewust voor wat werkelijk bijdraagt aan onze visie. Door heldere prioriteiten te stellen, voorkomen we overbelasting en houden we focus op kwaliteit.
- **We verbeteren onze communicatie en versterken het verwachtingsmanagement richting ouders.** Zo bouwen we aan duurzame, gelijkwaardige samenwerking die gebaseerd is op wederzijds respect en duidelijke kaders.
- **We werken aan een duidelijk stappenplan voor zorgleerlingen.** Door duidelijke, afspraken en samenwerking met externe partijen zoeken we actief naar oplossingen om zorgleerlingen minder invloed op de kwaliteit van het onderwijs en de opbrengsten te laten hebben.

Strategische keuze: We kiezen voor consolidatie en versterken onze interne structuur, communicatie en financiële basis om kwetsbaarheden het hoofd te bieden.

Samenvatting De confrontatiematrix van Vrijeschool De Noorderkroon helpt ons om focus aan te brengen in onze koers. We benutten onze sterke kanten en kansen om te groeien, grijpen ontwikkelpunten aan met behulp van ons netwerk, versterken onze kern tegen externe druk, en beschermen wat kwetsbaar is. Deze matrix vormt een kompas voor de strategische beleidskeuzes in de komende jaren, in verbinding met de identiteit van onze school en het bredere kader van stichting Athena.

2.3.11 Ambities en doelen

Onze ambities en doelen hebben we vertaald naar concrete doelen die passen in de lijn van wat we als vrijescholen van Athena samen willen bereiken de komende jaren en zijn hieronder schematisch uitgewerkt.

Ambitie Athena	Kwaliteit en resultaten van ons periodeonderwijs zijn goed. We reflecteren en sturen bij. We verbinden consequenties aan onvoldoende kwaliteit.
Doel school	De basiskwaliteit en het aanbod (spelling en rekenen) zijn geborgd. Gestructureerd samenwerken is geïntegreerd en er wordt bewust gestuurd op 1S en 2F niveau. Onze resultaten zijn vanaf 2026 structureel boven de minimale eisen van de Inspectie en vanaf 2027 boven het landelijk gemiddelde.
Aanpak	Iedereen bereidt het periodeonderwijs voor aan de hand van placemats en evalueert of het voldoende leidt tot ontwikkeling van vaardigheden. Leerkrachten passen effectieve en gedifferentieerde instructietechnieken toe om leerdoelen te bereiken, waarbij zij de juiste instructievorm kiezen op basis van de behoefte van de leerlingen. We maken gebruik van doorgaande leerlijnen van de kleuterklas t/m klas 6 en sturen bewust op 1S en 2F niveau. Gestructureerd samenwerken wordt aantoonbaar, systematisch toegepast om tegemoet te komen aan de individuele leerbehoeften van alle leerlingen, met bijzondere aandacht voor 1S en 2Fniveau. We gebruiken kwaliteitskaarten vanuit de enigma aanpak om beleid en afspraken vast te leggen.
Planning	2025-2026 Voorbereidingen via placemats voortzetten. Twee keer per jaar bespreken we de vaardigheidsgroei en toetsen we aan onze normen. Een cyclus van klassenbezoeken opzetten voor directie en ib. Een gezamenlijke kijkwijzer goede les maken. 2025-2026 Studiedagen over gestructureerd samenwerken 2026-2028 Gestructureerd samenwerken is geïntegreerd in verschillende lessen. 2025-2026 Studiedag 1S en 2F niveau en hoe te sturen 2026-2028 Er wordt structureel gestuurd op 1S en 2F niveau in oefenlessen en periodeonderwijs. 2025-2027 Voortzetten ontwikkelen van kwaliteitskaarten, evalueren en bijstellen.
Ambitie Athena	We leren ván en mét elkaar.
Doel school	Iedere leerkracht ontwikkelt zichzelf en draagt bij aan de ontwikkeling van collega's.
Aanpak	We organiseren werkplaatsen en lesbezoeken en gebruiken kijkwijzers. Elke week wisselen we van voorzitter, de voorzitter verzorgt de opmaat. Specialisten nemen het team mee in hun kennis zodat ieder teamlid 'alles' kent en kan.
Planning	Vanaf 2025 is dit structureel ingepland.
Ambitie Athena	We bieden eigentijds en toegankelijk vrijeschoolonderwijs. Het gaat ons niet om de vorm, maar om 'het vuur dat aangestoken wordt'.
Doel school	We hebben een duidelijke uitleg bij iedere uiting, jaarfeest, etc. op onze visie wat de essentie daarvan is en waarom we bepaalde andere dingen achterwege laten.
Aanpak	Als team werken we samen onderbouwde keuzes uit en toetsen we dit in gesprek bij MR en ouders. De directeur coördineert dit proces.
Planning	Vanaf schooljaar 2026-2027 is ons aanbod helemaal actueel.

Ambitie Athena	Het speciaal onderwijs blijft inspireren in de manier waarop kinderen voorbereid worden op onze samenleving.
Doel school	Het vergroten van kennis over inclusief onderwijs.
Aanpak	Inzet van ambulant begeleider, wijkcoach en de orthopedagoog van KOE. Aanname van een leerling met het syndroom van Down
Planning	2025-2026 starten met begeleiding op school, afspraken maken en inventariseren. 2026-2027 evalueren, borgen, bijstellen.

Onze medewerkers

Ambitie Athena	Iedere medewerker heeft eigenaarschap voor diens rol en functie.
Doel school	De school heeft heldere rolomschrijvingen en een professionele werkcultuur. Alle medewerkers weten wat er van hen verwacht wordt en de kaders zijn helder. Er is een open, aanspreekcultuur waar met elkaar gewerkt, meegedacht en samen geleerd wordt ten behoeve van het verzorgen van goed onderwijs.
Aanpak	De nieuwe gesprekcyclus van Athena wordt ingezet. Er wordt in werkplaatsen samen gewerkt aan periode en les voorbereidingen. Er wordt gezamenlijk geëvalueerd en bijgesteld. Er wordt bij elkaar in de klassen gekeken.
Planning	2025-2026: implementatie gesprekkencyclus, wekelijkse werkplaats agenda is voor een jaar ingevuld met terugkerende thema's. Wisselende voorzitters weten wat er van hen verwacht wordt.
	2026-2027: gesprekken cyclus is de norm Werkplaatsen is de norm en functioneren goed.
Ambitie Athena	Medewerkers vinden een goede plek binnen Athena en kunnen zich blijven ontwikkelen.
Doel school	Alle medewerkers zijn op hun plek en hun talenten worden benut.
Aanpak	Het team neemt nieuwe collega's mee, ondersteunt, begeleid en stuurt bij. Hier wordt een nieuw protocol op geschreven. De nieuwe gesprekkencyclus startende leerkracht van Athena wordt ingezet.
Planning	2025-2026: Protocol nieuwe leerkrachten wordt geschreven en besproken. Evaluatie komt 2x per jaar op de agenda van de werkplaats. Protocol wordt jaarlijks bijgesteld op basis van de opgedane ervaringen.

Onze organisatie

Ambitie Athena	We werken met een heldere besturingsfilosofie met aandacht voor schooldirecteuren. De samenwerking tussen scholen en centrale organisatie gaat volgens heldere lijnen.
Doel school	De medewerkers van onze school ervaren dat zij onderdeel zijn van Athena
Aanpak	Terugkoppeling van de directeur over de ontwikkelingen die gaande zijn binnen Athena. Bezoek van staf en bestuurder aan de school. Intensievere samenwerking met andere Athena scholen.
Planning	Na elk DO geeft de directeur een terugkoppeling van de ontwikkelingen en geeft ruimte voor vragen. De begrotingsgesprekken zijn op school en er is minimaal één keer per jaar een bezoek van de bestuurder. Er wordt minstens twee keer per jaar met een andere Athena school samengewerkt opeen studiedag of aan een gezamenlijke vraag.
Ambitie Athena	Essentiële besluiten nemen we zorgvuldig en leggen we uit. We zijn aanspreekbaar op het samen uitvoeren van onze keuzes.

Doel school	We werken samen aan de kaders van ons onderwijs door het maken van kwaliteitskaarten voor alle lagen van de organisatie.
Aanpak	We werken met een cyclische aanpak. Er wordt een voorstel gedaan (door specialist, ib'er, directeur of leerkracht). Vervolgens wordt er in gezamenlijk overleg gekeken of het aangepast moet worden. Daarna wordt er mee gewerkt en dan geëvalueerd. Mogelijk bijgesteld aan de hand van de evaluatie of definitief gemaakt.
Planning	2025-2027: rekenen, spelling, burgerschap, taal/lezen, schooluitjes, zorgcultuur, digitale geletterdheid en een kunstzinnig vak. 2027-2029: aardrijkskunde, geschiedenis, Engels, biologie en een kunstzinnig vak. Kwaliteitskaarten die af zijn worden één keer per jaar geëvalueerd.

2.3.12 Conclusie

Vrijeschool De Noorderkroon staat op een kantelpunt: stevig geworteld in de vrijeschooltraditie, en tegelijkertijd volop in beweging richting de toekomst. In dit schoolplan beschrijven we in samenhang wie we zijn, waar we voor staan en welke keuzes we de komende jaren maken. Onze analyse laat zien dat we een school zijn met een sterke pedagogische basis, een klein maar betrokken team, een prachtig gebouw en een warme gemeenschap. Tegelijkertijd zien we urgente ontwikkelpunten: de basisvaardigheden moeten steviger, de ondersteuning in de klassen consistenter.

Het geven van ontwikkelingsgericht onderwijs, de versterking en uitbreiding van vaardigheden op het gebied van pedagogisch en didactisch handelen, teamgerichte ontwikkeling en professionalisering, passende ondersteuning in de klassen en een levendige schoolgemeenschap– vormen het fundament onder ons beleid. Ze helpen ons om kwetsbaarheden te verkleinen, kansen te benutten, en onze identiteit levend te houden.

In alles wat we doen staat de leerkracht centraal waardoor het kind maximaal tot ontwikkeling kan komen. Dat vraagt van ons als team moed, consistentie, reflectie en plezier. Dit schoolplan is daarin geen eindpunt, maar een levend document dat richting geeft aan het dagelijks handelen, de jaarplannen en de kwaliteitscyclus.

We vertrouwen erop dat we, in verbinding met elkaar, onze gemeenschap en onze missie, stap voor stap bouwen aan een toekomstbestendige Noorderkroon: een school waar kinderen, collega's én ouders tot hun recht komen, en waar vrijeschoolonderwijs blijft bloeien – geworteld in de antroposofie, gericht op de wereld van morgen.

3 Vormgeving onderwijs

Onze school biedt een veilige en stimulerende leeromgeving waarin respect, burgerschap en samenwerking centraal staan.

3.1 De Praktijk

Elke schooldag start met een gezamenlijke spreuk, waarna les wordt gegeven in een vast ritme. Hoofdvakken zoals rekenen en taal worden in periodes van 3-4 weken intensief behandeld, aangevuld met vaklessen als kunst, beweging en vreemde talen. Leerkrachten blijven bij voorkeur meerdere jaren bij dezelfde klas, wat zorgt voor continuïteit en een hechte band. Verhalen spelen een belangrijke rol en sluiten aan bij de leeftijd van de leerlingen.

3.2 De Visie

Ons onderwijs richt zich op een brede ontwikkeling: hoofd (denken), hart (gevoel) en handen (praktisch handelen). Kinderen leren niet alleen cognitieve vaardigheden, maar ontwikkelen ook creativiteit, sociale vaardigheden en zelfstandigheid. Onderwijs volgt de natuurlijke ontwikkeling van het kind, waarbij beweging en actief leren een belangrijke rol spelen.

3.3 Samen met de ander

Differentiatie binnen de lessen biedt ruimte aan de verschillende leerstijlen van kinderen. Naast individueel leren is er veel aandacht voor samenwerken en gezamenlijke activiteiten, zoals muziek, toneel en het vieren van seizoensfeesten. De school bevordert gemeenschapszin en respect voor elkaar.

3.4 Onderwijsresultaten

Leerlingen worden gevolgd via het Cito-leerlingvolgsysteem en krijgen jaarlijks een getuigschrift met een persoonlijke beschrijving van hun ontwikkeling. Extra ondersteuning wordt geboden via een zorgteam indien nodig. Vrijeschoolleerlingen stromen bovengemiddeld uit naar HAVO/VWO.

3.5 Na de basisschool

Onze leerlingen verlaten de basisschool met een sterke basis in motoriek, sociaal-emotionele ontwikkeling en intellectuele vaardigheden. Dit bereidt hen optimaal voor op het voortgezet onderwijs en verdere groei.

3.6 Burgerschap

We leiden leerlingen op tot betrokken burgers met respect voor zichzelf, anderen en de wereld. Ze leren samenwerken, ontwikkelen maatschappelijke betrokkenheid en krijgen kennis van verschillende overtuigingen. Vrijeschoolonderwijs is inclusief en stimuleert diversiteit en sociale verantwoordelijkheid.

Voor meer informatie over 3.1 tot en met 3.6 verwijzen wij naar het vrijeschoolkompas van de Vereniging van vrijescholen: vrijescholen.nl/vrijeschoolkompas

3.7 Diversiteit en inclusiviteit

Leraren streven ernaar om onderwijs te verzorgen dat is afgestemd op een diverse samenleving. Het is een beweging die past bij de inclusieve intentie van het vrijeschoolonderwijs. De grondlegger van

vrijescholen, Rudolf Steiner, maakte zich immers sterk voor sociale vernieuwing. Op de eerste vrijeschool, gesticht in Stuttgart in 1919, zaten kinderen van fabrieksarbeiders en van directeuren bij elkaar in de klas. Dat was voor die tijd een ongehoord diverse samenstelling. Sinds 1919 heeft het vrijeschoolonderwijs zich over de hele wereld verspreid. De internationale Waldorf100-films, die gemaakt zijn voor de viering van 100 jaar vrijeschoolonderwijs wereldwijd, illustreren hoe diversiteit overal ter wereld binnen de vrijeschoolpedagogie weerspiegeld wordt.'
Het uitgangspunt van hedendaags vrijeschoolonderwijs is in de basis dan ook inclusief. Het vrijeschoolonderwijs gaat uit van de idee dat elk kind met een eigen ontwikkelingspotentieel op aarde komt. Aan de leraar de taak dit potentieel te herkennen en aan te spreken. Pas dan kan het kind zich ontwikkelen tot een zelfstandig individu dat op basis van zijn authenticiteit, oordeelkundigheid en innerlijke vrijheid kan denken, voelen en handelen.

3.8 Kwaliteitszorg

Alle Athenascholen werken met een gezamenlijk kwaliteitsbeleid. Op verschillende manieren wordt zicht gehouden op de kwaliteit van het onderwijs en op de ondersteunende processen daaromheen. Met elkaar hebben we basisafspraken en normen vastgelegd die in lijn zijn met het Inspectiekader.

Er lopen binnen Athena duidelijke lijnen ten aanzien van het kwaliteitsbeleid en weten we steeds beter en eerder de goede gesprekken te voeren na het signaleren van zorgelijke ontwikkelingen. We gebruiken ParnasSys als leerlingvolgsysteem. Kwaliteitszorg is wat ons betreft integraal, systematisch en cyclisch en gebaseerd op een systematiek van zelfevaluatie en auditing.
Er is de afgelopen jaren veel ontwikkeld aan processen, (beleids)documenten, goede gespreksvoering en adequate coaching en ondersteuning. Zowel op school- als bestuursniveau.

Sturen op (Athena)kwaliteit kan alleen als iedereen dezelfde kant op wil. Zicht op kwaliteit en sturen op kwaliteit begint met het formuleren van de richting: wat willen we met Athena bereiken? Wat verstaan wij onder kwaliteit? Wat vinden wij belangrijk? Wanneer zijn we tevreden? Met andere woorden: doen we de goede dingen en doen we ze goed?
Om dit duidelijk te maken hebben we in een kwaliteitskader vastgelegd wat onze doelen en ambities zijn. In dat kader willen we een logische samenhang laten zien in alle lagen die op elkaar aansluiten: groepsniveau, schoolniveau en bestuursniveau.

3.9 Basiskwaliteit

In het Kwaliteitsbeleid Athena staat beschreven hoe onze scholen invulling geven aan kwaliteitsbeleid en hoe het bestuur daar toezicht op houdt. De Kijkwijzer Lesbezoek Athena bevat alle elementen waaraan een 'goede les' zou moeten voldoen: lesvoorbereiding, leeromgeving, onderwijstijd, gestructureerde instructie, kwaliteit interactie en betrokkenheid. Specifieke vrijeschoolmateriaal staat daar nog niet in omdat we dat nog onvoldoende geformuleerd hebben met elkaar. In de schoolzelfevaluatie, gekoppeld aan de audit pedagogisch didactisch handelen is wel een eerste aanzet gegaan deze 'eigen aspecten' van kwaliteit toe te voegen.

3.10 Onderwijstijd

De school houdt zich aan de minimale onderwijstijd zoals door de inspectie wordt geëist. Op centraal niveau binnen de stichting worden de berekeningen getoetst en vastgesteld.

4 Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid in de school is gericht op enerzijds het waarborgen en verbeteren van de kwaliteit van onderwijs en anderzijds goed en aantrekkelijk werkgeverschap.

4.1 Kwaliteit van onderwijs

Binnen Athena werken veel verschillende onderwijsprofessionals. Zij dragen allen op hun eigen manier bij aan goed onderwijs. We maken hierbij onderscheid in gediplomeerde leerkrachten en leerkrachten in opleiding (zij-instromers). Alle gediplomeerde leerkrachten zijn, afhankelijk van hun werkervaring, start-, basis- of vakbekwaam en werken aan het onderhouden van hun bekwaamheden en he vergroten van hun professionaliteit. Het wettelijk kader 'Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel' vormt hiervoor de basis. Hierin zijn de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheidseisen vastgelegd.

Vanwege het huidige lerarentekort werken we binnen Athena ook met leerkrachten in opleiding. Dit kan in de vorm van een zij-instroomopleiding of de (flexibele) deeltijdpabo. Het doel is dat deze leraren in opleiding binnen een vooraf vastgestelde termijn hun lesbevoegdheid behalen. Zij werken altijd onder supervisie van een bevoegde leerkracht.

De schoolleider en intern begeleider leggen jaarlijks één of meerdere klassenbezoeken af. Tijdens deze klassenbezoeken worden in ieder geval de didactische vaardigheden, het pedagogisch handelen en het klassenmanagement van de leerkracht bekeken, aan de hand van de kijkwijzer. De bevindingen worden besproken met leerkrachten en de ondersteuners en dienen als input voor de ontwikkelgesprekken die worden gevoerd worden in het kader van onze vernieuwde gesprekkencyclus. Hierin worden afspraken gemaakt over gewenste resultaten op het gebied van de individuele ontwikkeling van de medewerker.
De schoolleider faciliteert de ontwikkelactiviteiten door zowel tijd als geld beschikbaar te stellen. We hanteren hiervoor het in de cao PO vastgestelde opleidingsbudget per fte en het vastgestelde aantal uren voor professionalisering. Deze studiefaciliteiten worden opgenomen in de ontwikkelgesprekken met medewerkers en indien nodig geformaliseerd met een studieovereenkomst.

Het opleidingsbudget kan besteed worden aan externe opleidingen of de interne VSPB-cursus voor startende leerkrachten. Daarnaast kan in overleg met de schoolleider besloten worden een beroep te doen op de inzet van één van de coaches die in dienst zijn van Athena. Ook is het mogelijk om een externe partij in te zetten voor gerichte coaching/scholingsvraagstukken.

De frequente pedagogische vergaderingen van het team dragen bij aan het realiseren van het onderwijskundig beleid van de school. De studiedagen van het team zijn gericht op het vergroten van de bekwaamheden en het stimuleren van team- en individuele ontwikkeling. Van leerkrachten met een LC-functie wordt verwacht dat zij vanuit hun rol een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het onderwijskundig beleid van de school.

Voor vervanging bij ziekteverzuim of andere afwezigheid wordt zoveel mogelijk een beroep gedaan op bevoegde en bekwame leerkrachten uit de vaste vervangingspool van Athena of de

vervangingspool via het mobiliteitscentrum van Onderwijsbureau Twente, conform het vervangingsbeleid van de stichting. Vanwege het lerarentekort wordt daarnaast incidenteel gebruik gemaakt van lesbevoegde zzp'ers. Wanneer er onverwacht een leerkracht uitvalt en van bovengenoemde opties geen gebruik gemaakt kan worden, is er de mogelijkheid om andere maatregelen in te zetten. Denk aan het verdelen van een klas over andere klassen, samenvoegen van twee klassen met één leerkracht, al dan niet met ondersteuning. Wij zijn ons ervan bewust dat dit geen lange termijn oplossing is, maar in noodsituaties kan hiervoor gekozen worden om te voorkomen dat klassen naar huis gestuurd moeten worden.

4.2 Goed en aantrekkelijk werkgeverschap

De grootste opdracht voor Athena (en veel andere vrijescholen) de komende jaren is te zorgen voor voldoende goede, gekwalificeerde en gemotiveerde leerkrachten. Dit vraagt om een gebalanceerd en integraal personeelsbeleid zowel op Athena-niveau als op schoolniveau. Ons vernieuwde Strategisch HR-beleid vormt hiervoor het uitgangspunt.

Een prettig werkklimaat met een cultuur van oprechte aandacht, waarin we van – en aan – elkaar leren, er ruimte en tijd is voor goede begeleiding en we onze grenzen bewaken waardoor de werkdruk beheersbaar blijft en sprake is van stabiliteit. Dit leidt tot een toename van de inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers en daarmee een daling van het ziekteverzuim. Daarbij heeft iedereen een vorm van eigenaarschap en wordt de directeur goed ondersteund als facilitator. We hebben geconstateerd dat motiverend leiderschap hierin een sleutelpositie inneemt.

Inspanningen die uitval en uitstroom voorkomen, werkdruk verlagen en werkplezier en motivatie verhogen zijn hierbij cruciaal. Er is binnen de school aandacht voor duurzame inzetbaarheid en preventie van ziekteverzuim van medewerkers. Bij ziekteverzuim volgen schoolleider en teamlid het verzuim- en preventiebeleid van Stichting Athena. Dit beleid is gericht op preventie, herstel en duurzame inzetbaarheid.

Als wij in onze scholen en teams de kwaliteit van het werk en de vitaliteit van de mensen hoog willen houden, vragen we blijvende inzet en bereidheid tot groei en ontwikkeling van de medewerkers. Daarvoor is motivatie een randvoorwaarde. De schoolleider voert jaarlijks één of meerdere vitaliteits- en ontwikkelgesprekken met ieder teamlid, conform ons vernieuwde gesprekkencyclus (2024). Hierin is aandacht voor vitaliteit, werkplezier, de bekwaamheid en de voortgang van de ontwikkelingsafspraken.

De verdeling tussen mannen en vrouwen in schoolleidersfuncties binnen Athena is op dit moment 71% vrouw en 29% man. Athena zet zich in voor gelijke kansen van mannen en vrouwen waar het gaat om professionalisering en doorstroming naar leidinggevende functies

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 26-09-2025

..... M. Renckens-Evenink

voorzitter van de MR.

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d. 26-9-2025

.....

directeur

Het schoolplan is vastgesteld door de bestuurder van de Athena d.d. 22-9-2025

.....

bestuurder C.J. Smit