

Inleiding

Met trots presenteren wij ons A3 jaarplan voor 2025/2026. Ons jaarplan geeft weer wat wij belangrijk vinden, welke concrete doelen wij hiervoor stellen, en welke acties we nemen om deze doelen te bereiken.

Wij zijn vrijescholen in midden, oost en noordoost Nederland die (basis)onderwijs aanbieden vanuit de antroposofische uitgangspunten van Rudolf Steiner en staan open voor iedereen die zich hiertoe aangetrokken voelt. De stichting wil in deze regio's het vrijeschoolonderwijs bevorderen, steunen, in standhouden en ontwikkelen.

Bloeiend vrijeschoolonderwijs in gezonde scholen waarin de kiem van het eigen levensdoel van het kind tot wasdom kan komen. Waarin de jonge mens met zelfvertrouwen, zelfbewustzijn, inspiratie en plezier in leren is toegerust voor goede en zekere stappen in het leven.

Kernwaarden: samenhang, meesterschap, aandachtigheid, creëren, vitaliteit en moed

Leeswijzer

Bovenin

In de bovenste drie blokken leest u van links naar rechts de missie, visie en succes-bepalende factoren (speerpunten).

Rechter blokken 6 t/m 9

(wat willen we bereiken en voor wie)

Onder de speerpunten zijn de doelen vertaald op vier resultaatgebieden: prestaties voor 'Klanten en Partners', 'Medewerkers', 'Maatschappij' en 'Bestuur en financiers'. Achter elke prestatie indicator staat een ambitie genoemd, dit is de werkelijke prestatie die de organisatie ambieert.

Linker blokken 1 t/m 5

(wat gaan we doen om onze doelen te bereiken en met wie)

Om deze doelen te realiseren zijn acties gedefinieerd op 5 organisatiegebieden: 'Leiderschap', 'Management van medewerkers', 'Strategie en beleid', 'Management van middelen' en 'Management van processen'. Achter elke actie staat een nummer, hetgeen de relatie weergeeft met de succesbepalende factoren.

De kleuren staan voor de verschillende resultaatgebieden:

- Klanten en Partners
- Medewerkers
- Maatschappij
- Bestuur en financiers

Wij wensen u veel leesplezier,



Jaarplan 2025/2026

Stichting Vrijescholen Athena

Afdelings- / team plan:
De Esch

Jaarplan: De Esch – 2025/2026

Missie

Wij zijn vrijescholen in midden, oost en noordoost Nederland die (basis)onderwijs aanbieden vanuit de antroposofische uitgangspunten van Rudolf Steiner en staan open voor iedereen die zich hiertoe aangetrokken voelt. De stichting wil in deze regio's het vrijeschoolonderwijs bevorderen, steunen, in standhouden en ontwikkelen.

Visie

Bloeiend vrijeschoolonderwijs in gezonde scholen waarin de kiem van het eigen levensdoel van het kind tot wasdom kan komen. Waarin de jonge mens met zelfvertrouwen, zelfbewustzijn, inspiratie en plezier in leren is toegerust voor goede en zekere stappen in het leven.

Kernwaarden: samenhang, meesterschap, aandachtigheid, creëren, vitaliteit en moed

Succesbepalende factoren

1. Continue aandacht voor kwaliteitszorg
2. Aanbod vrijeschool-eigen vakken en methodieken
3. Persoonlijk en motiverend leiderschap
4. Een gezonde, betrokken en professionele relatie tussen de school en de ouders.
5. Continue aandacht voor de ervaren veiligheid in de school.
6. Wij geven onderwijs in een modern, gezond schoolgebouw.
7. Wij staan in goed contact met belanghebbenden.

1. Leiderschap

- 1) De directeur zorgt voor een planning door het jaar voor het maken, uitvoeren en evalueren van de kwaliteitskaarten en zorgt dat alle belanghebbende betrokken zijn. (9.3/2)
- 2) De directeur ondersteunt de professionele communicatie door ruimte te maken voor open gesprekken. Tijdens bordgesprekken, vergaderingen en studiedagen is hier standaard de mogelijkheid voor. Het leren met elkaar staat centraal en als iets niet gelukt is, kunnen we hiervan leren. (7.2/3)
☞ 30 juni
- 3) De directeur koppelt terug wat er tijdens het directeurenoverleg is besproken en houdt het team op de hoogte van ontwikkelingen. (7.4/3)
- 4) Het jaargesprek van de directeur vindt plaats op school. De bestuurder is hierdoor minimaal één keer per jaar op school aanwezig en maakt ook ruimte met om met het team in gesprek te gaan. (7.4/3)
- 5) De directeur brengt een groep mensen of hun gezichtspunten samen (leerlingen, ouders, teamleden) voor het opstellen van een grondsteenspreuk. (6.2/4)
- 6) De directeur zorgt voor kennisvergroting bij betrokkenen over de vrijeschoolprincipes en inhoud. Een bron hiervoor is het vrijeschoolkompas. Door samen met o.a. het team hier over te lezen en te praten worden de vrijeschoolprincipes in de school versterkt en kunnen bewuste keuzes gemaakt. (6.1/4)

2. Management van medewerkers

- 1) De nieuwe gesprekkencyclus van Athena wordt gevolgd. Hierbij is aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers in relatie tot de ontwikkeling van de school. (7.1/3)
☞ 30 juni
- 2) Vitaliteit medewerkers is een speerpunt. Tijdens overlegmomenten (bordsessie, vergadering of studiedag) wordt hier aandacht aan besteed. Er wordt actief onderzocht welke rol ouders kunnen hebben bij organisatorische zaken. Bij personele veranderingen/ ziekte wordt ook steeds rekening gehouden met de zo optimaal mogelijke oplossing. We zorgen voor elkaar. (7.1/3)
- 3) Er wordt een teambuilding gepland met een extern bureau. (7.1/3)

3. Strategie en beleid

- 1) Rond iedere vakantie is er een studiedag of groot overleg. Hier worden de doelen van de vorige periode geëvalueerd en de nieuwe doelen vastgesteld. (9.3/2)
- 2) Wekelijkse bordsessies dragen bij aan de continue ontwikkeling van leerkrachten en het leren van en met elkaar. (7.1/3)
- 3) De directeur plant een afspraak met het sbo om te kijken of en hoe zij kunnen/willen bijdragen aan het vergroten van onze kennis met betrekking tot inclusiviteit. Daarna worden de vervolgstappen gepland. (8.2/7)

4. Management van middelen

- 1) De directeur is leidend in het opstellen van de begroting en heeft in het eerste deel van 2025-2026 maandelijks overleg met de controller over de nieuwe werkwijze binnen Athena. (9.4/1, CCIIR)
- 2) In overleg met bestuur, staf en gemeente is er een plan van aanpak inclusief financiën voor de renovatie opgesteld. (8.1/6)
- 3) Er wordt binnen de begroting of via subsidie gezocht naar financiering voor de teambuilding. (7.2/3)
- 4) Voor het schooljaar 2026-2027 en/of 2027/2028 wordt budget gemaakt voor kosten die hiermee gepaard gaan. (6.2/4)

5. Management van processen

- 1) Alle periodes worden voorbereid m.b.v. de periodeplacemat. Na afloop worden zij ook geëvalueerd. De voorbereidingen en evaluaties staan in de leerkrachtomgeving van Sharepoint. (9.3/2)
- 2) Er wordt gewerkt met de verschillende zorgniveaus. Voor elke leerkracht is duidelijk wat te doen bij welk zorgniveau en wanneer er opgeschaald moet worden. (9.2/1)
- 3) De kwaliteitskaarten voor rekenen en spelling worden geborgd. Voor "de goede les", zelfstandig werken, lezen en burgerschap worden werkwijzen opnieuw afgestemd, uitgevoerd, geëvalueerd en vastgelegd in kwaliteitskaarten. (9.3/2)
- 4) Leerkrachten bereiden hun lessen voor op papier. Hierin is te zien hoe ze aan het doel van de les willen werken en hoe ze de differentiatie vorm willen geven. (7.3/3)
- 5) De draaiboeken van twee jaarfeesten worden vernieuwd. Deze worden gekozen aan het begin van het schooljaar. Er wordt opnieuw gekeken welke rol ouders kunnen hebben. Dit wordt ook met ouders besproken en gecommuniceerd. (6.1/4)
- 6) Plan van aanpak voor de renovatie van de school inclusief planning is klaar. (8.1/6)

7. Medewerkers

- 1) Iedere leerkracht ontwikkelt zichzelf en draagt bij aan de ontwikkeling van collega's. We leren van en met elkaar. (3)
- 2) Er is sprake van een professionele communicatie binnen het team. We praten met elkaar en niet over elkaar, durven ons uit te spreken en spreken elkaar aan op een positieve manier. (3)
- 3) Leerkrachten geven les met als leidraad de doelen. Zij kunnen hun lessen autonoom invullen binnen de kaders van de kwaliteitskaarten. (3)
- 4) De medewerkers van de school ervaren dat zij onderdeel zijn van Athena (3)

6. Klanten en Partners

- 1) Het is voor alle betrokkenen duidelijk wat de betekenis van de vrijeschool principes zijn. Onze visie hierop is helder en we kunnen de keuzes die we maken uitleggen. (4)
- 2) De school heeft een grondsteenspreuk. (4)

8. Maatschappij

- 1) De eerste stappen op weg naar de renovatie van het schoolgebouw zijn gezet. Subsidies zijn aangevraagd, planning en plan van aanpak zijn klaar. (6)
- 2) Wij vergroten onze kennis over inclusief onderwijs, zodat we weten waar we staan en wat wij nog moeten verbeteren. (7)

9. Bestuur en financiers

- 1) De kwaliteit van ons periodeonderwijs is goed. De opbrengsten ervan zijn aantoonbaar. (1)
- 2) De resultaten van ons vrijeschool onderwijs zijn structureel boven de minimale eis van de Inspectie en boven het landelijk gemiddelde. (1)
- 3) We werken samen aan de kaders van ons onderwijs door het maken van kwaliteitskaarten voor de verschillende vakken. Hetzelfde doen we voor de jaarfeesten. (2)
- 4) De begroting is sluitend. Budgetten zijn helder. (1)