

Schoolplan 2016-2020

Professor Waterinkschool Zuid AMSTERDAM

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	5
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
1.4 Bijlagen	5
1.5 Verbeterpunten	7
2 Schoolbeschrijving	8
2.1 Schoolgegevens	8
2.2 Kenmerken van het personeel	8
2.3 Kenmerken van de leerlingen	9
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	9
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	9
2.6 Landelijke ontwikkelingen	10
2.7 Verbeterpunten	11
3 Onderwijskundig beleid	12
3.1 De missie van de school	12
3.2 De visies van de school	12
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	13
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	13
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	14
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	14
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	15
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	15
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	15
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	15
3.11 ICT	15
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	16
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	16
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	16
3.15 De kernvakken: Engelse taal	16
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	16
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	17
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	17
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	18
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	18
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	18
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	19
3.23 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	20
3.24 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	20
3.25 De opbrengsten: Opbrengsten	21
4 Personeelsbeleid	22
4.1 Integraal Personeelsbeleid	22
4.2 De organisatorische doelen van de school	22
4.3 De schoolleiding	23
4.4 Beroepshouding	23
4.5 Professionele cultuur	23

4.6	Beleid met betrekking tot stagiaires	23
4.7	Werving en selectie	23
4.8	Introductie en begeleiding	24
4.9	Taakbeleid	24
4.10	Collegiale consultatie	24
4.11	Klassenbezoek	24
4.12	Persoonlijke ontwikkelplannen	24
4.13	Het bekwaamheidsdossier	24
4.14	Intervisie	25
4.15	Functioneringsgesprekken	25
4.16	Beoordelingsgesprekken	25
4.17	Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	25
4.18	Teambuilding	26
4.19	Verzuimbeleid	26
4.20	Mobiliteitsbeleid	26
5	Organisatie en beleid	27
5.1	Organisatiestructuur	27
5.2	Groeperingsvormen	27
5.3	Schoolklimaat	27
5.4	Sociale en fysieke veiligheid	27
5.5	ARBO-beleid	28
5.6	Interne communicatie	28
5.7	Externe contacten	28
5.8	Contacten met ouders	29
5.9	Voor- en vroegschoolse educatie	29
5.10	Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	29
6	Financieel beleid	30
6.1	Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	30
6.2	Externe geldstromen	30
6.3	Begrotingen	30
6.4	Verbeterpunten	31
7	Zorg voor kwaliteit	32
7.1	Kwaliteitszorg algemeen	32
7.2	Meervoudige publieke verantwoording	32
7.3	Wet- en regelgeving	32
7.4	Strategisch beleid	32
7.5	Inspectiebezoeken	32
7.6	Quick Scan - Zelfevaluatie	33
7.7	Vragenlijst Leraren	33
7.8	Vragenlijst Ouders	33
7.9	Het evaluatieplan 2015-2019	33
7.10	Planning vragenlijsten	33
8	Verbeterpunten 2016-2020	35
9	Meerjarenplanning 2016-2017	36
10	Meerjarenplanning 2017-2018	37
11	Meerjarenplanning 2018-2019	38
12	Formulier "Instemming met schoolplan"	39

13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	40
14 1:formulier "instemming met schoolplan" getekend door de voorzitter MR 2:vasststelling van schoolplan getekend namens bevoegd gezag	41

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2016-2020 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Basculescholen en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid.

De beperking in de omvang is gerealiseerd door zoveel mogelijk te verwijzen naar bestaande of te ontwikkelen documenten en ons te beperken tot directe doelen van dit plan. Dit plan is een levend document voor alle medewerkers van de prof. Waterinkschool zuid en zal leidend zijn bij de uitoefening van hun werk,

Directie Pi-school Prof. Waterink

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Doelen en functies; Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Basculescholen, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2016-2020. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2016-2020) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Procedures; Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school, afhankelijk van de vestiging onder verantwoordelijkheid van een directeur of adjunctdirecteur, en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2016-2020).

Nadat het concept is geschreven gaat het ter instemming naar de MR. Na de ondertekening door het bevoegd gezag van de school wordt het plan naar de inspectie verstuurd.

1.4 Bijlagen

Ons schoolplan is een rompslot plan, we verwijzen naar de volgende beleidsstukken (bijlagen)

1. De schoolgids
2. Het zorgplan (inclusief toets kalender)
3. Het schoolondersteuningsprofiel
4. Het strategisch beleidsplan van de Bascule
5. Het strategisch beleidsplan van de bascule scholen.

6. Het inspectierapport d.d. januari 2012
7. De uitslagen van de Oudervragenlijst
8. De uitslagen van de Vragenlijsten Sociale en fysieke veiligheid Ouders
juni 2016
9. De uitslagen van de vragenlijsten sociale en fysieke veiligheid leerlingen; niet van toepassing vanwege leeftijd van onze leerlingen 4-7
10. Het katern Kwaliteitszorg
11. Het katern Zorgroute
12. De uitslagen van de Quick Scan mei 2016
13. De lessentabel
14. De meerjarenplanning Leermiddelen (in ontwikkeling)
15. De notitie Personeelsbeleid (in ontwikkeling)
16. Rooster groepsbezoeken + flitsbezoeken
17. Regeling Functioneringsgesprekken
18. Regeling Beoordelingsgesprekken
19. Regeling ziekteverzuim

1.5 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
<input type="checkbox"/> Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan [opname in vergaderrooster]	gemiddeld
<input type="checkbox"/> Archiveren van de bijlagen	gemiddeld

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	De Bascule
Algemeen directeur:	Dhr. R. Hendriks
Adres + nr.:	Rijksstraatweg 145
Postcode + plaats:	1115 AP Duivendrecht
Telefoonnummer:	020- 890 1918
E-mail adres:	r.hendriks@debasculepi-scholen.nl (mailto:r.hendriks@debasculepi-scholen.nl)
Website adres:	

Gegevens van de school	
Naam school:	Pi-school prof. Waterink zuid
Directeur:	Mw.J. van der Bijl
Adres + nr.:	Amsteldijk 196
Postcode + plaats:	1079 LK Amsterdam
Telefoonnummer:	020 - 644 5351
E-mail adres:	j.vanderbijl@debasculepi-scholen.nl (mailto:j.vanderbijl@debasculepi-scholen.nl)
Website adres:	www.pi-schoolprofessorwaterinkzuid.nl (http://www.pi-schoolprofessorwaterinkzuid.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school is de adjunct-directeur, het managementteam (MT) van de school. Het team (n=22) bestaat uit:

- 1 voltijd groepsleerkracht
- 5 deeltijd groepsleerkrachten
- 7 onderwijsassistenten
- 1 schoolpsycholoog
- 1 administratief medewerker (i.s.m. de andere scholen)
- 1 i.ct. - hrm medewerker (i.s.m. de andere scholen)
- 1 adjunct directeur

Van de 17 medewerkers zijn er 16 vrouw en 1 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2016).

Per 1-9-2016	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1		
Tussen 50 en 60 jaar		2	4
Tussen 40 en 50 jaar			2
Tussen 30 en 40 jaar		3	2
Tussen 20 en 30 jaar		1	2
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	1	6	10

De school heeft ervaren leerkrachten en onderwijsassistenten en schoolpsycholoog. Een van de leerkrachten (LC) richt zich op de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze kinderen. De prof. Waterinkschool kan de haar gestelde taken alleen met succes volbrengen indien alle medewerkers getuigen van grote mate van professionele kwaliteit, hierdoor wordt de kwaliteit van het onderwijs bepaald. Adequaate orthopedagogisch en - didactisch handelen, collegiaal samenwerken en het werken aan de persoonlijke ontwikkeling zijn kwaliteiten waar missie en visie van de prof. Waterinkschool om vragen.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 40 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 90 % een TLV laag; 10 % heeft een plaats bekostiging omdat zorg /behandeling hebben bij onze zorgpartner MOC 't Kabouterhuis. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het document. Het leerlingaantal van de school is nog stabiel, er is wel stijging van aanvragen naar speciaal onderwijs.

Kenmerken Leerlingen: Onze leerlingen, kleuters, hebben complexe problematiek zowel internaliserend als externaliserend en ASS ook is er sprake van co morbiditeit. Vaak wordt de problematiek gecompliceerd door leerachterstand of - stoornis en/of werkhoudingproblematiek.

Kenmerken in onze school: in elke groep worden kleuters geplaatst met verschillende problematiek zoals o.a. autisme, ad(h)d, hechtingsproblematiek, oppositionele gedragsstoornis vaak in combinatie met spraak-taal - en motorische problemen c.q. achterstand in ontwikkeling,

Het leerlingenaantal van de school is stabiel, er is stijging van aanvragen. In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht besteden de taalontwikkeling
- Extra aandacht besteden aan de motoriek
- Extra aandacht besteden aan gedragsregulering (sociaal-emotionele ontwikkeling.
- Extra aandacht besteden aan schoolse vaardigheden

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

De school staat in Amsterdam zuid, behorend bij het samenwerkingsverband Amsterdam Diemen

De leerlingen komen uit Amsterdam zuid, centrum, oost, Diemen en Amstelveen. Het opleidingsniveau van ouders is divers, van LBO tot WO niveau. Kenmerkend is het relatief gemiddeld percentage (20-25 %) van leerlingen met gescheiden ouders en 1 ouder gezinnen.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Resultaatgerichte school	* toenemende zorgvragen van kind en gezin (binnen de gestelde tijd)
* Omgaan met gedragsproblemen	* kleine locatie
* Sterke zorgstructuur	* Moeite met differentiëren op drie niveaus
* na-schoolse opvang voor onze leerlingen op locatie	* voorschoolse opvang
* Team dat zich optimaal inzet	* Partnerschap met ouders
* Goed onderhouden - nieuw schoolgebouw en schoolplein	* Onze school is niet echt innovatief

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Zorgvraag vanuit het onderwijs regelen ook in de klassen	* Financiële positie van de stichting: bezuinigingen aankomende jaren.
* vraag naar nog specialistischer aanbod	* financiën hiervoor
* Meer behoefte aan brede schoolactiviteiten (ouders)	* inzetbaarheid van ouders (tijd en mogelijkheid)

2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatie-model)
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden, brede ontwikkeling
5. Invoer passend onderwijs betekent verzwarende van de problematiek in het speciaal onderwijs.
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren/assistenten
8. Transitie van de jeugdzorg, samenwerking met de O.K.T. - Altra/Atos
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)

2.7 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Doorontwikkeling van HGW	gemiddeld

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Onze p.i.- school is een onderbouwvestiging voor kinderen van 4 tot 7 jaar.

Het onderwijs heeft tot doel om voor alle kleuters, onderwijs op maat te bieden en het gedrag van kinderen zo te beïnvloeden dat zij met een verbeterd perspectief, op andere scholen hun schoolloopbaan kunnen vervolgen.

Dit betekent dat het onderwijsaanbod voor alle leerlingen, ongeacht hun problematiek, aansluit bij ieders ontwikkelingsniveau en ontwikkelingsmogelijkheden.

Het team heeft in samenspraak met de 2 andere vestigingen de volgende kernwaarden opgesteld i.h.k.v. het PBS traject:

- Veiligheid
- Verantwoordelijkheid
- Respect
- Ontwikkeling
- op onze school staat de structuur hoog in het vaandel

Missiebeleid:

- Missie en kernwaarden zijn opgenomen in de schoolgids
- De kernwaarden komen maandelijks terug in de teamvergadering en op schoolbrede studiedagen vanwege de PBS implementatie.

3.2 De visies van de school

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend en veilig weet. In onze pedagogische aanpak zijn we enerzijds gericht op begrip en acceptatie van beperkingen van de leerling; anderzijds zijn we voortdurend op zoek naar het vergroten van de leer- en ontwikkelingsmogelijkheden.

De belangrijkste voorwaarde voor het bereiken van onze missie is het organiseren van een veilige onderwijsomgeving. In deze onderwijsomgeving willen we in ons onderwijsaanbod zorgdragen voor het vergroten van de autonomie (zelfstandigheid), van competentie en het herstellen c.q. versterken van de ontwikkeling van relaties die voor onze leerlingen belangrijk zijn. het leren van de schoolse vaardigheden is daarbij voor ons zowel doel als middel.

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen gelegenheid geven explorerend en spelend te leren

Visie op leren

Alle kinderen van onze school hebben extra ondersteuningsbehoeften, dat heeft te maken met onze specifieke doelgroep. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel.

Visie op identiteit

Onze school is een p.c.school voor speciaal onderwijs. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

Visie op 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en -constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking en communicatie
- ICT gebruik
- Probleemoplossend denken en creativiteit
- Planmatig werken

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement). Het laatste aspect vraagt ook om een doordenking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een christelijke school. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie zien tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. Onze ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij thema's (integraal)
2. Wij besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen
3. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
5. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving
6. Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht - onderwijsassistent - schoolpsycholoog- adj. directeur). In deze gesprekken worden ook aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Onze ambities zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling: PAD
3. We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
4. We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we te maken dat leerlingen en gezinnen uit grotere omgeving komen dan alleen vanuit 'n eigen buurt. Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Onze ambities (doelen) zijn:

1. Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis maken en -krijgen van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Binnen de thema's wordt hieraan aandacht besteed.

Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

- vrijheid van meningsuiting
- gelijkwaardigheid
- begrip voor anderen
- verdraagzaamheid
- autonomie
- afwijzen van onverdraagzaamheid
- afwijzen van discriminatie

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we 'n eigentijdse methode Ko Totaal, die voldoet aan de kerndoelen. Voor de toetsing we gebruik van methode-onafhankelijke toets - Cito en wordt het OVM - Ontwikkelingsvolgmodel ingevuld (2-3 keer per jaar) Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld

1. Onze methode voldoet aan de kerndoelen
2. Wij gebruiken voor Taal en Rekenen aanvullende doelen
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
6. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap
7. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolg in het basisonderwijs.

In de kleutergroepen bieden we een beredeneerd onderwijsaanbod in thema's aan. We maken hiervoor tevens gebruik van de mappen fonemisch bewustzijn en gecijferd bewustzijn. We richten ons de volgende gebieden:

Ontluikende geletterd- en gecijferdheid, motoriek en sociaal emotionele vorming. We hechten grote waarde aan ontdekkend leren, dit betekent dat het aanbod in de kleuterklassen varieert en dat de kleuters ruim gelegenheid krijgen om te spelen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,50

Verbeterpunt	Prioriteit
De school hanteert een leerstofaanbod voor de emotionele ontwikkeling.	gemiddeld
De school hanteert een leerstofaanbod voor het verwerven van sociale vaardigheden.	gemiddeld
Evaluatie van de huidige methode en oriëntatie op een nieuwe methode voor taalonderwijs.	gemiddeld

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

In alle klassen wordt er gewerkt met Ko Totaal, 8 thema's per schooljaar. Deze methode omvat de doelen van het voorbereidend lees-en rekenonderwijs en sociaal communicatieve redzaamheid. De school heeft eigen leerlijnen opgezet met doelen op de ontwikkelingsgebieden, verspreid over 5 blokken per schooljaar.

Toetsinstrument.

Kinderen van groep 2: Twee keer per jaar cito taal en rekenen. Van alle kinderen wordt 3 keer per jaar het Ontwikkelings Volg Model ingevuld.

3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

Het vak c.q. ontwikkelingsgebied Nederlandse spraak-taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. De schoolbrede werkgroep van de onderbouw heeft dit onderwerp als speerpunt, de teams worden in 2 jaar geschoold i.s.m. de spraak-taalschool van Amsterdam.

Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan (spraak-taal)
2. Onze school beschikt over een taalcoördinator
3. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode KO Totaal
4. De leraren besteden tijd aan gedifferentieerd taal- en woordenschatonderwijs (zie lessentabel)
5. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we aandacht besteden aan ontluikende gecijferdheid - rekenen . We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij meerdere leerlingen leidt tot problemen. We gebruiken KO Totaal en Cito-toetsen en OVM om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij ontluikende gecijferdheid - rekenen met groepsplannen;

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een eigentijdse methode (groep 1 -2)
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen
3. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
4. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden,ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten
5. De leraren werken bij ontluikende gecijferdheid - rekenen met groepsplannen (HGW)

3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij passende thema's. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen maken kennis met de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu.

- 1.

3.11 ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden, daarom laten we onze leerlingen kennis maken met ICT-middelen. De leraren gebruiken ICT in hun lessen en zorgen, dat de leerlingen kennismaken met de computer en Ipad.

Onze ambities zijn:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. De leerlingen werken met software bij taal, aanvankelijk rekenen,- lezen
3. We beschikken over een Internetprotocol
4. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
5. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software
6. Elke klas beschikt over een digibord en Ipad

3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen, in lijn met het rapport van de Onderwijsraad: Een smalle kijk op onderwijskwaliteit (2013). Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennismaken met de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren waarderen. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Onze ambities zijn:

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie) verweven in de thema's
2. Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)
3. Wij werken samen met het Concertgebouw (muziekdocent)
4. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie, nodigen ouders uit voor een voorstelling van de kinderen.

3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokale voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan bewegen buiten (zie rooster)
3. Wij besteden voldoende tijd aan bewegen binnen
4. Wij gebruiken de basislessen Bewegen in het speellokaal

3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek ontdekken en maken onze leerlingen kennis met aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Er zijn op school 4 grote Ontdekdozen voor onze leerlingen die naar behoefte en niveau worden ingezet.

3.15 De kernvakken: Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media.

Onze ambities zijn:

1. Kennismaken met de engelse taal (kleuterlessen op de computer)

3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dag voorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze ambities zijn:

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5. De leraren plannen extra tijd voor taal (gelet op de behoeften van onze populatie)
6. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,75

Verbeterpunt	Prioriteit
De school maakt per leerroute een beredeneerde keuze voor de inzet van de beschikbare onderwijstijd.	gemiddeld

3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennens de leerlingen]
4. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
5. De leraren bieden de leerlingen structuur
6. De leraren zorgen voor veiligheid
7. De leraren hanteren de afgesproken en aangeleerde regels en afspraken
8. De leraren laten de leerlingen waar mogelijk zelfstandig (samen) werken en spelen.

De school werkt met de methode P.B. S. positive behavior support. Leerkrachten leren goed gedrag aan, belonen en bekrachtigen positief gedrag van de leerlingen. We hebben als basis de volgende 5 regels:

1. Ik loop rustig (door de gang en school)
2. Ik ga vriendelijk om met anderen (kinderen en volwassenen)
3. Ik zorg goed voor alle spullen (zowel eigen - als schoolspullen)
4. Ik doe wat de juf/meester tegen me zegt (van de hele school)
5. Ik houd handen en voeten bij mezelf (binnen en buiten)

Pictogrammen hangen ter visuele ondersteuning in de klas en school. Tokens worden als beloning uitgedeeld aan alle leerlingen door alle leerkrachten en onderwijsassistenten.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Quick scan mei	3,80

3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen). We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken.

Onze ambities zijn:

1. Lessen zijn goed opgebouwd
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3. De leraren geven activerende directe instructie
4. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen

5. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
6. De leraren evalueren het werk met de kinderen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,75
Quick scan mei	3,61

3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

Op onze school hechten we waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat “op maat”: leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. Onze ambities zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken (groep 2)
3. De taken bevatten keuze-opdrachten
4. De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen
5. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen (binnen de activiteiten)

3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. Onze ambities zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2. De leraren hanteren heldere regels en routines
3. De leraren voorkomen probleemgedrag
4. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn

3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De schoolpsycholoog heeft een coördinerende en adviserende taak.

Onze ambities zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
3. Ouders worden altijd betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
4. Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
5. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
6. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor alle leerlingen
7. De school voert de zorg planmatig uit, i.s.m. zorgpartners
8. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
9. De schoolpsycholoog coördineert de zorg en begeleiding

Zorgstuctuur:

1: De aanmelding komt binnen en wordt besproken in de instroomcommissie, een Multi disciplinair team van Prof

Waterinkschool en M.O.C (zorgpartner) leden.

2: Schoolpsycholoog en adjunct directeur bespreken de aanmeldingen voor de klassen, ouders worden op de hoogte gesteld.

3: Na inschrijving wordt het kind geplaatst.

4: Bij de start worden de eerste gegevens, achtergrond informatie, in het Individuele handelingsplan gezet. Lange termijn doelen worden beschreven, als ook handelingsgerichte aandachtspunten voor de eerste 4-6 weken. Dan is er een eerste evaluatie.

5: Korte termijn doelen worden opgesteld, leerling wordt ingedeeld in een clustergroepje in het groepsoverzicht. De groepsplannen worden opgesteld voor 3 domeinen Ontluikende geletterd- en gecijferdheid, en de sociaal -emotionele ontwikkeling.

6: November-december worden het LVS ingevuld, doelen geëvalueerd en bijgesteld.

7: CvB bespreekt de evaluaties van de groepsplannen; vervolgplannen worden opgesteld.

8: Mei-juni LVS wordt opnieuw ingevuld, de doelen worden geëvalueerd, vervolgplannen worden opgesteld.

9: CvB bespreekt de evaluaties van de groepsplannen, vervolgplannen worden opgesteld.

Per schooljaar zijn er:

- a. 3 uitgebreide leerling-besprekingen en groeps-besprekingen, aanwezig zijn de leerkracht en onderwijsassistent, schoolpsycholoog en adjunct directeur.
- b. 3 keer per jaar oudergesprekken
- c. indien leerlingen in zorg zijn, vinden er multi disciplinaire overleggen plaats.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	4,00

3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren drie keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we drie groepen: basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Onze ambities zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2. De leraren geven activerende directe instructie
3. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
4. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
5. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,75
Quick scan mei	3,36

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in behoefte aan leertijd van leerlingen.	gemiddeld
De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op de verschillen in verwerkingsbehoeften van leerlingen.	gemiddeld

3.23 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. Onze school richt zich op het geven van extra ondersteuning voor alle leerlingen. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt extra ondersteuning voor leerlingen van groep 1-2 met een toelaatbaarheidsverklaring afgegeven door het samenwerkingsverband. Er zij 10-11 leerlingen in een klas met een leerkracht en onderwijsassistent.
3. De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
4. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen
5. De school maakt deel uit van het Samenwerkingsverband Amsterdam Diemen.

3.24 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld (zie Bijlage Toetsen en Normen). In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen (zie Analyse en waardering van opbrengsten primair onderwijs) Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem OVM . Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score onder de gewenste score is, worden er door de adj.directeur en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

1. Meer tijd besteden aan dat ontwikkelings, vak-/vormingsgebied (roosteren)
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
3. Methode-aanbod uitbreiden
4. Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de schoolpsycholoog voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

3.25 De opbrengsten: Opbrengsten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs.

Onze ambities zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaren.
6. De leerlingen krijgen een goed advies voor een vervolg binnen het primair onderwijs
7. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolg van het primair onderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,50

Verbeterpunt	Prioriteit
Aan het eind van de schoolperiode bereiken de leerlingen een eindniveau dat voldoet aan de landelijke standaarden voor sociale opbrengsten.	gemiddeld

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vormgegeven in een competentieboekje (zie bijlagen). Dit boekje vormt het hart van ons personeelsbeleid. We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. Beroepshouding
8. Communicatie

De competenties en de criteria zijn verwerkt in een zogenaamde "grote kijkwijzer" (zie bijlagen). Daardoor borgen we dat onze doelen aan bod komen bij de groepsbezoeken. De inhoud van de grote kijkwijzer staat centraal bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Daarmee borgen we dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus.

Het is van belang om zo spoedig mogelijk om te zien naar competenties en criteria die het onderscheid verhelderen tussen de bekwaamheid van de startbekwame, de basisbekwame en de vakbekwame leraar. Zodra de CAO hierover helderheid verschaft, zullen we ons competentieboekje aanpassen.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.2 De organisatorische doelen van de school

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2016-2020
1	Aantal personeelsleden	16	17
2	Verhouding man/vrouw	15/1	14/3
3	LC-leraren		1
4	LB-leraren	5	5
5	Aantal IB'ers		1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren		n.v.t
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	0	1
9	Onderwijsassistenten	6	6
10	Taalspecialisten	0	1
11	Gedragsspecialist	0	1
12	Specialist Wereldoriëntatie	0	0

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2016-2020) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken.

4.3 De schoolleiding

De schoolleiding van de pi-school prof. Waterink zuid is in handen van de adjunct-directeur, de bovenschoolse directeur/bestuurder is eindverantwoordelijk. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren. Onze ambities zijn:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

4.4 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van onze pi-school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding.

Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4. De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5. De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
6. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

Van medewerkers van de pi-school prof Waterink zuid wordt gevraagd dat zij gericht zijn op de didactische - en pedagogische kwaliteit van dit onderwijs. Gericht zijn op het werken met een bijzondere doelgroep, hun vaardigheden en vakkennis bij houden en uitbreiden en de innovatie die het primair proces versterken omarmen.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie en schoolpsychologen klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Als kernwoorden van een professionele cultuur hebben we met elkaar de volgende kernwoorden tijdens een studiedag geformuleerd: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect. Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament onder ons functioneren. Typerend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio. De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

Verbeterpunt	Prioriteit
Opzetten collegiale consultatie	gemiddeld

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

4.7 Werving en selectie

We zullen uitgaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan (in ontwikkeling). Daarnaast is taakfunctie omschrijving van belang voor de werving en selectie. Sollicitanten ontvangen ons competentieboekje en geven een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en portfolio) voor het speciaal onderwijs.

4.8 Introductie en begeleiding

4.9 Taakbeleid

Taakbeleid;

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school vooralsnog gekozen voor het basismodel. In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek. Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. E.e.a. leggen wij vast met behulp van het instrument; “Cupella” voor elke medewerker is er een overzicht zodat hij kan zien welke taken en ureninzet van hem verwachten. Indien er sprake is van extra gewerkte uren (overwerk), worden deze in principe voor de volgende vakantie gecompenseerd.

4.10 Collegiale consultatie

Collega’s komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de ambities worden waargemaakt.

In bouwvergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van de grote kijkwijzer, die afgeleid is van ons competentieboekje.

4.11 Klassenbezoek

De directie legt jaarlijks, conform een opgesteld rooster (zie bijlage), bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt de kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier.

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer wordt geacht jaarlijks een POP op te stellen met daarin doelen voor het komende jaar. We werken naar het standaard WMK toe.

De uitvoer van deze plannen worden geobserveerd tijdens klassenbezoeken en besproken tijdens het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt er door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van het POP. Uitgangspunt is dat alle medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor eigen professionalisering. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en vastgelegd. Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vast gelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van (start -) s.o. basisbekwaam naar s.o. vakbekwaam.

Verbeterpunt	Prioriteit
Uitvoeren van prestatieafspraken	gemiddeld

4.13 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is altijd op school aanwezig (digitaal). In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De competentie set
- De gescoorde competentie lijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

Momenteel experimenteren we met digitale bekwaamheidsdossiers.

4.14 Intervisie

De directieleden participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. Deze (intervisie)groep is samengesteld door de directie. Ieder PLG kent een voorzitter. Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt, de scores van zelfbeoordelingen (zelfevaluaties), het persoonlijk ontwikkelplan en meer persoonlijke leerpunten. De schoolthema's hangen samen met de schoolontwikkelpunten.

4.15 Functioneringsgesprekken

Functioneringsgesprekken;

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling Functioneringsgesprekken Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentie set) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

4.16 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken (zie bijlage). De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld. Daarbij zullen we gebruik maken van een beproefd instrument (WMK-EC).

4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Jaar	Thema	Organisatie
2016-2017	PBS implementeren	De Bascule
	In gesprek met kleuters	Spraak-taalschool
2017-2018	PBS borgen	De Bascule
	Spraak- taalontwikkeling	Spraak-taalschool

4.18 Teambuilding

Op onze school organiseren we verschillende typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 1 x per week 's morgens en 's middags voor/na schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en het team. De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar.

4.19 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directie. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de adjunct directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team. (zie ook IPB en regeling ziek en herstelmeldingen, van verzuim naar inzetbaarheid voor medewerkers en van verzuim naar inzetbaarheid voor leidinggevenden)

4.20 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management (zie bijlage). Aan het eind van ieder schooljaar (april) wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directieberaad omgezien naar verplichte mobiliteit.

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Organisatiestructuur;

Onze school is een van de vijf vestigingen van de bascule-scholen. Op de vestigingen Hoofddorp, Waterink Zuid en Waterink West bestaat de directie uit een adjunct-directeur, op de Pionier en op de PWS Noord is er een directeur. Op elke vestiging is er een deelraad van de mr actief. Samen vormen deze de gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) De directie (directeur of adjunct-directeur) geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting, leiding aan de school. Afhankelijk van de vestiging is dat een directeur of een adjunct-directeur. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De adjunct -directeur kan een beroep doen ondersteuning vanuit de vestiging in Noord w.b. de leerling-administratie en ICT en personele administratie.

5.2 Groeperingsvormen

Deze school heeft 4 kleutergroepen, kinderen worden geplaatst op basis van hun onderwijsbehoefte. De laatste jaren ontstaat de verdeling met 2 klassen met onderwijs op groep 1 niveau en 2 klassen met onderwijs op groep 2 niveau. Een aantal kinderen heeft 1 of 2 dagen dagbehandeling van onze zorgpartner 't Kabouterhuis.

5.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. We proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Het team (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen 4 -6wekelijks een nieuwsbrief
5. De school organiseert jaarlijks twee ouderochtenden (thema-ochtenden)
6. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,86

Verbeterpunt	Prioriteit
De ouders tonen zich betrokken bij de school door de activiteiten die de school daartoe onderneemt.	gemiddeld

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- pesten
- vernieling
- diefstal

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Regels worden daadwerkelijk gehanteerd, PBS is hier nu leidend in, goed gedrag wordt aangeleerd, beloond en bekrachtigd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling: PAD, programma voor alternatieve Denkstrategieën. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de adjunct-directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (taak adjunct-directeur). In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 3 BHV'ers. (Er zijn er meerdere van de andere organisaties in het pand)

5.5 ARBO-beleid

Onze school heeft met de arbodienst van het AMC in samenwerking met de Bascule-zorg een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school. We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

M.i.v. het schooljaar 2016 is er een medewerker belast met een preventietaak om de werkomstandigheden te verbeteren en de sociale en fysieke veiligheid van leerlingen en medewerkers te optimaliseren.

5.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt. Onze ambities zijn:

1. We werken met een vergadercyclus van 1 maand:
 - o teamvergadering
 - o leerlijnen vergadering
 - o zorgvergadering
 - o werkgroepen
2. Het MT vergadert 1 x per maand
3. De MR vergadert 1 x per maand
4. Wij gebruiken deze middelen voor de communicatie: memobord en via e-mail

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

5.7 Externe contacten

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in Amsterdam. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school gereguleerde contacten met:

1. Zorgpartner 't Kabouterhuis
2. Organisaties werkzaam in hetzelfde pand: Zigzag - Kinderfysiotherapie-praktijk
3. Wijkoverleg met de directeurs van de basisscholen in de wijk

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- OKT -Samen Doen
- Altra -Atos
- Schoolarts
- Naschoolse Opvang Saamen1

5.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Onze ambities zijn:

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2. Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
4. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
5. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
6. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind
7. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie

5.9 Voor- en vroegschoolse educatie

5.10 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)

Onze school beschikt sinds een jaar over een voorziening met betrekking tot naschoolse (zorg)opvang: Saamen1. Zij hebben zich gespecialiseerd in leerlingen van het speciaal onderwijs en werken binnen onze locatie. Een PGB is nodig, hiervoor is ook een goede samenwerking noodzakelijk met onze coördinator van de Ouder- en Kinds teams. De voorschoolse (zorg)opvang wordt door deze organisatie individueel geregeld.

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school volgen uit de begroting van de Bascule scholen als geheel. De algemeen directeur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de ba Bascule scholen en het schoolplan van de school te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau, een financieel controller en Dyade. Maandelijks bespreken de algemeen directeur en de directeur van de school de financiële positie van de school. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Elk kwartaal wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de algemeen directeur.

6.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte en gelden via de bestemmingsbox. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap) Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies. Voor sommige arrangementen, of voor individuele kinderen wordt extern geld aangetrokken. Dit kunnen middelen zijn van gemeente of samenwerkingsverbanden. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s). De school is niet aangesloten bij het vervangingsfonds. Vervanging wordt gedaan vanuit eigen middelen.

6.3 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O). Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de afdeling P&O en Financiën.

6.4 Verbeterpunten

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.10) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Onze ambities zijn:

1. Wij hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie
2. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
3. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
4. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. De ouders ontvangen regelmatig een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Elke zomer maken we een (sociaal) jaarverslag. In het kader van “verantwoording afleggen” maken we sinds 2013 gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart (een product van Vensters voor Verantwoording). De (adjunct-)directeur heeft de taak om de informatie daar waar noodzakelijk of gewenst te voorzien van schoolspecifiek commentaar.

7.3 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
6. Wij programmeren voldoende onderwijstijd

Schooljaar 2016-2017 is het eerste jaar dat deze school een eigen schoolplan maakt. Hierna zal de inleverdatum voldoen aan de eisen die de inspectie stelt.

7.4 Strategisch beleid

De Basculescholen maken in het voorjaar van 2016 een strategisch beleidsplan (zie verwijzing). Daarin worden onderscheiden de resultaatgebieden: onderwijs, organisatie, profiel en imago, personeel, huisvesting, en financiën.

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 16 januari 2012 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is.

7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

Quicksan leerkrachten van mei 2016:

- aantal respondenten 12 dat is 67 % en voldoende

Scores:

- pedagogisch handelen 3,80
- didactisch handelen 3,61
- handelingsgericht werken 3,36

Bespreekpunten zijn:

- leerkrachten beschikken over voldoende signaleringsvaardigheden
- Organiseren van groepsbesprekingen, deze zijn nu samengevoegd met de leerlingbesprekingen
- Groepsoverzichten, deze zijn ingevuld en worden gebruikt bij de groepsbesprekingen.

Het Management Team heeft gezamenlijk de planning WMK.EC voor de Bascule scholen voor 4 jaar uitgezet.

7.7 Vragenlijst Leraren

Het Management Team heeft de planning WMK.EC voor de Bascule scholen voor 4 jaar uitgezet. (zie bijlage)

7.8 Vragenlijst Ouders

Vragenlijsten sociale veiligheid van ouders is aangeboden mei - juni 2016

Aantal respondenten 2 van de totaal 42, hieruit kunnen geen betrouwbare conclusies worden getrokken. Vanaf dit schooljaar zullen de vragenlijsten digitaal worden aangeboden, om een goede conclusie te kunnen trekken.

7.9 Het evaluatieplan 2015-2019

7.10 Planning vragenlijsten

2016-2017: quickscan

- kwaliteit systeem en planning
- kwaliteit voorwaarden voor zorg en voor kwaliteit
- onderwijsleerproces leertijd
- onderwijsleerproces; klassenorganisatie leerkracht houdt leerlingen betrokken
- onderwijsleerproces afstemming

2017-2018: vragenlijsten

- voor ouders leerlingen en medewerkers
- scores <3 uit quickscan 2016-2017
- diagnose opbrengsten

2018-2019: quickscan

- leerlingzorg
- onderwijsleerproces aansluiting op vervolg onderwijs en samenleving
- onderwijsleerproces schoolklimaat
- opbrengsten
- zelfanalyse normindicatoren

2019-2020: vragenlijsten

- ouders leerlingen en medewerkers
- scores <3 uit quickscan 2018-2019
- diagnose opbrengsten

8 Verbeterpunten 2016-2020

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Verbeterpunten Inleiding	<input type="checkbox"/> Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan [opname in vergaderrooster]	gemiddeld
	<input type="checkbox"/> Archiveren van de bijlagen	gemiddeld
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Doorontwikkeling van HGW	gemiddeld
Leerstofaanbod	De school hanteert een leerstofaanbod voor de emotionele ontwikkeling.	gemiddeld
	De school hanteert een leerstofaanbod voor het verwerven van sociale vaardigheden.	gemiddeld
	Evaluatie van de huidige methode en oriëntatie op een nieuwe methode voor taalonderwijs.	gemiddeld
Gebruk leertijd	De school maakt per leerroute een beredeneerde keuze voor de inzet van de beschikbare onderwijstijd.	gemiddeld
Afstemming	De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in behoefte aan leertijd van leerlingen.	gemiddeld
	De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op de verschillen in verwerkingsbehoeften van leerlingen.	gemiddeld
Opbrengsten	Aan het eind van de schoolperiode bereiken de leerlingen een eindniveau dat voldoet aan de landelijke standaarden voor sociale opbrengsten.	gemiddeld
Professionele cultuur	Opzetten collegiale consultatie	gemiddeld
Persoonlijke ontwikkelplannen	Uitvoeren van prestatieafspraken	gemiddeld
Schoolklimaat	De ouders tonen zich betrokken bij de school door de activiteiten die de school daartoe onderneemt.	gemiddeld

9 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Leerstofaanbod	alle leerkrachten hanteren de de methode PAD
Afstemming	Er is inzicht en kennis over de verschillen in behoefte van de leertijd en leerkrachten zijn vaardig hiermee om te gaan.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

10 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Gebruik leertijd	De school maakt per leerroute een beredeneerde keuze voor de inzet van de beschikbare onderwijstijd.
Afstemming	Er is inzicht en kennis over de verschillen in behoefte van de leertijd en leerkrachten zijn vaardig hiermee om te gaan.
Opbrengsten	Aan het eind van de schoolperiode bereiken de leerlingen een eindniveau dat voldoet aan de landelijke standaarden voor sociale opbrengsten.
Schoolklimaat	De ouders tonen zich betrokken bij de school door de activiteiten die de school daartoe onderneemt.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

11 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Opbrengsten	Aan het eind van de schoolperiode bereiken de leerlingen een eindniveau dat voldoet aan de landelijke standaarden voor sociale opbrengsten.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 05XA03
School: Professor Waterinkschool Zuid
Adres: Amsteldijk 196
Postcode: 1079LK
Plaats: AMSTERDAM

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2016 tot 2020** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 05XA03
School: Professor Waterinkschool Zuid
Adres: Amsteldijk 196
Postcode: 1079LK
Plaats: AMSTERDAM

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2016 tot 2020** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 05XA03
School: Professor Waterinkschool Zuid
Adres: Amsteldijk 196
Postcode: 1079LK
Plaats: AMSTERDAM

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2016 tot 2020** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam *Joke van der Bijl*

functie *adjunct directeur*

plaats *Amsterdam*

datum *2-11-2016*

handtekening 

12 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 05XA03
School: Professor Wateringschool Zuid
Adres: Amsteldijk 196
Postcode: 1079LK
Plaats: AMSTERDAM

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2016 tot 2020** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam Ginda de Regt

naam _____

functie voorzitter

functie _____

plaats Amsterdam

plaats _____

datum 2.11.2016

datum _____

handtekening 

handtekening _____