



SCHOOLPLAN 2019-2023



Inhoud

blz.

Hoofdstuk 1 – Inleiding

1.1. Voorwoord	4
1.2. Doelen en functie	
1.3. Procedures voor het opstellen vaststellen van het schoolplan	
1.4. Verwijzingen	

2 Schoolbeschrijving

2.1. Schoolgegevens	
2.2. Kenmerken van het personeel	7
2.3. Kenmerken van de leerlingen	8
2.4. Kenmerken van de ouders	9
2.5. Sterkte-zwakte analyse	10

Hoofdstuk 3: Onderwijskundig beleid

3.1. Missie	
3.2. Ambities STAIJ	12
3.3. Visie op lesgeven en leren	
3.4. Onderwijstijd	14
3.5. Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	
3.6. Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	15
3.7. Leerstofaanbod	16
3.8. Pedagogisch handelen	17
3.9. (Sociale) Veiligheid	18
3.10. Didactisch handelen	
3.11. Passend onderwijsaanbod	19
3.12. Opbrengstgericht werken	22
3.13. Resultaten	23
3.14. Educatieve samenwerking met ouders	24

Hoofdstuk 4: Personeelsbeleid

4.1. Integraal personeelsbeleid	
4.2. De organisatorische doelen van de school	26
4.3. De schoolleiding	27
4.4. Professionele cultuur	
4.5. Taakbeleid	28
4.6. Nieuwe en startende collega's	
4.7. Functioneren en beoordelen	29
4.8. Professionalisering	30

Hoofdstuk 5 – Organisatiebeleid	32
5.1. Organisatiestructuur	
5.2. Groeperingsvormen	
5.3. Het schoolklimaat	
5.4. Arbobeleid	33
5.5. Samenwerking	34
5.6. Overgang PO-VO	
5.7. Privacy beleid	35
5.8. Voor- en vroegschoolse educatie	
Hoofdstuk 6 - Financieel beleid	36
6.1. Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	
6.2. Externe geldstromen	
6.3. Interne geldstromen	
6.4. Sponsoring	37
Hoofdstuk 7 – Zorg voor kwaliteit	
7.1. Kwaliteitszorg	
7.2. Kwaliteitscultuur	38
7.3. Verantwoording en dialoog	
7.4. Evaluatie	39
Hoofdstuk 8: Ontwikkelpunten/ ambities en een meerjarenplanning	43
Bijlagen	
Formulier ‘Vaststelling van het schoolplan	

Hoofdstuk 1 – Inleiding

1.1. Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Koersplan van de Stichting STAIJ en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).

1.2. Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting Samen tussen Amstel en IJ - in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (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 actiepunten (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 2019-2023. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3. Procedures voor het opstellen vaststellen van het schoolplan

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 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 actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Ten slotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4. Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan)

Hoofdstuk 2 – schoolbeschrijving

2.1. Schoolgegevens

Gegevens van de stichting

Naam stichting:	Stichting Samen tussen Amstel en IJ
Algemeen directeur:	Arnold Jonk
Adres + nummer:	Cruquiusweg 68-70
Postcode + plaats:	1019AH Amsterdam
Telefoonnummer:	020-7163460
E-mailadres:	info@staij.nl
Websiteadres:	www.samentussenamstelenij.nl

Gegevens van de school

Naam school:	Daltonschool De Meer
Directeur:	Esther van den Berg
Adres + nummer.:	Van 't Hofflaan 50
Postcode + plaats:	
Telefoonnummer:	
E-mailadres:	
Websiteadres:	

Daltonschool De Meer behoort samen met 19 scholen voor basisonderwijs en 1 school voor speciaal basisonderwijs tot Stichting STAIJ.

Openbare identiteit

De openbare school heeft plaats voor ieder kind. In de wet heet dit 'algemeen toegankelijk'. De openbare school is daarom hét voorbeeld van 'de samenleving in het klein'. Op de openbare school worden kinderen zo goed mogelijk voorbereid op hun rol in de samenleving. De school geeft daarbij zelf het voorbeeld, door de manier waarop zij omgaat met de leerlingen, ouders, personeelsleden en de omgeving van de school. De leerkrachten spelen daarbij natuurlijk een belangrijke rol. Het karakter van de openbare school wordt voor een belangrijk deel bepaald door de kernwaarden van het openbaar onderwijs. Die kernwaarden maken de openbare school tot hét onderwijs van deze tijd.

Ieder kind is welkom

Op de openbare school spelen levensovertuiging, etniciteit of seksuele geaardheid geen rol bij toelating.

Wederzijds respect

Op de openbare school is er respect voor ieders mening en wordt de diversiteit aan opvattingen aangegrepen om van elkaar te leren.

Waarden en normen

Op de openbare school worden de normen en waarden van de Nederlandse samenleving gerespecteerd. Deze verworvenheden geven ruimte voor opvattingen van minderheden.

School en de samenleving

De openbare school heeft een open karakter. Zij betreft de omgeving actief bij haar activiteiten en neemt op haar beurt actief deel aan de omgeving.

Levensbeschouwing en godsdienst

De openbare school biedt ruimte voor levensbeschouwing en godsdienst en humanistisch vormingsonderwijs, omdat deze onlosmakelijk verbonden zijn aan de samenleving.

Iedereen benoembaar

Elke leerkracht is benoembaar, ongeacht zijn of haar seksuele voorkeur, geloofsovertuiging, politieke opvatting of afkomst.

Geschiedenis van De Meer

Daltonschool De Meer is een openbare basisschool voor daltononderwijs. De school valt onder de Stichting STAIJ (Samen Tussen Amstel en IJ). Onze stichting is een stichting voor openbaar onderwijs, er vallen 20 scholen in de regio Amsterdam Oost onder ons bestuur.

Daltonschool De Meer is gestart in februari 1986. In januari 2012 hebben we onze nieuwbouw aan de Van 't Hofflaan betrokken. De school staat in de wijk Watergraafsmeer in tuindorp Frankendael, beter bekend als de wijk Jeruzalem. Ons leerlingaantal is rond de 500 leerlingen. We hebben vijf onderbouwgroepen (groep 1/2), drie groepen drie en vier en verder alle groepen dubbel; iedere groep heeft een parallelgroep.

Samen met de buitenschoolse opvang en de peuterdagopvang (de Bijtjes) van Kind Centrum Watergraafsmeer Amsterdam (KCWA) de Beukelse Berg, de voorschoolgroepen (VVE) en peuterspeelzaal van Stichting Dynamo vormen we Brede daltonschool De Meer.

Bij de inrichting van ons gebouw hebben we rekening gehouden met ons onderwijsconcept: tussen de lokalen van de middenbouw (groep 3 t/m 5) en bovenbouw (groep 6 t/m 8) zijn extra werkruimtes geplaatst, in het daltononderwijs 'kabinetten' genoemd. Deze ruimten worden gebruikt als stille werkruimten, als extra samenwerkplekken of als uitwijkruimte als twee parallelgroepen groepsdoorbrekend werken.

Positie in de wijk

Onze school bevindt zich in de Watergraafsmeer, gemeente Amsterdam. In deze wijk staan naast daltonschool De Meer nog een aantal basisscholen:

5^e Montessorischool van stichting STAIJ

Het Spectrum (speciaal basisonderwijs) van stichting STAIJ

Basisschool WSV van stichting Esprit

Basisschool Lidwina van stichting ASKO

Basisschool Frankendael van stichting AMOS

Samenwerking partners

Wij werken samen met partners in en buiten de school.

Daltonschool De Meer zoekt de samenwerking met partners in en rond de school. De interne samenwerking vindt plaats met Dynamo middels De Meerbeer en Kindercentrum Watergraafsmeer Amsterdam (KCWA) middels De Beukelse Berg.

Dynamo biedt voornamelijk voorschoolse educatie aan op verschillende peuterspeelzalen in Amsterdam. Peuteropvang De Meerbeer is een kinderdagverblijf dat halve-dagopvang met een VVE -programma aanbiedt. De peuteropvang bestaat uit één ochtendgroep. De Beukelse Berg van KCWA is een kinderopvangorganisatie die kinderopvang biedt aan ouders en kinderen in Oost-Amsterdam, voornamelijk woonachtig in de wijk Watergraafsmeer.

De externe samenwerking vindt op dit moment plaats met Stichting Kinderopvang Watergraafsmeer (SKW) en het seniorenblok Jerusalem State. SKW beheert naast onze school de locatie Toverlantaarn. SKW richt zich op het verzorgen van betrouwbare kinderopvang die aansluit bij de leefomgeving van kinderen.

Jerusalem State is een woonvorm voor senioren. Deze woonvorm valt onder Habion. Deze stichting richt zich op woonplezier voor senioren in de meest complete zin. Wij zijn met enkele bewoners samenwerking aangegaan om een bijdrage te leveren aan onze school in welke vorm dan ook.

Onlangs is naast onze school een vestiging geopend van Amstelland. Het betreft hier een gesloten woonafdeling voor dementerende ouderen. Amstelland wil graag samenwerken met onze school. Dit wordt uitgewerkt door de werkgroep Brede School. Momenteel werken wij al wel samen met Amsta en O.B., andere organisaties voor ouderen bij ons om de hoek.

Wij bieden onze leerlingen graag een breed curriculum. Dit doen we onder schooltijd, maar ook hierbuiten, tijdens bijvoorbeeld de naschoolse activiteiten. Hiervoor maken we gebruik van de samenwerking met heel veel verschillende partners die onze stad rijk is. Hierbij is te denken aan diverse musea, theaters, buurthuizen, De Rode Loper, Historische (buurt)organisaties, kunstinstellingen, Sport& Welzijnsorganisaties, combinatiefunctionarissen vanuit de gemeente (sport), ondernemers uit de buurt, Talententent (georganiseerd door St. Dynamo voor brede school activiteiten, DKJL, Project Paspoort, Schooltuinen etc.

2.2. Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct- directeur. De directie vormt samen met drie collega's die de taak bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-middenbouw-bovenbouw) het managementteam (MT) van de school. Het team van De Meer bestaat uit:

- 01 directeur
- 01 adjunct-directeur
- 03 bouwcoördinatoren
- 08 voltijd groepsleerkrachten
- 20 deeltijd groepsleerkrachten
- 02 vakleerkrachten bewegingsonderwijs
- 02 intern begeleider
- 01 onderwijsassistent
- 01 administratief medewerker
- 01 conciërge

Van de 39 medewerkers zijn er 31 vrouw en 8 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-9-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	2	4	4
Tussen 50 en 60 jaar	0	6	1
Tussen 40 en 50 jaar	3	12	1
Tussen 30 en 40 jaar	1	7	0
Tussen 20 en 30 jaar	1	3	0
Jonger dan 20 jaar	0	0	0
Totaal	7	32	6

OP: onderwijzend personeel

OOP: onderwijs ondersteunend personeel

Onze school heeft een grote groep leraren met veel ervaring in het onderwijs. Er zijn relatief weinig jonge leerkrachten. We organiseren de begeleiding en coaching van al onze leerkrachten zowel intern als extern. Onze interne opleider in de school, tevens adjunct-directeur, organiseert de interne begeleiding en professionalisering van de leerkrachten. Daarnaast maken we gebruik van het coachingshuis van ons bestuur STAIJ.

2.3. Kenmerken van de leerlingen

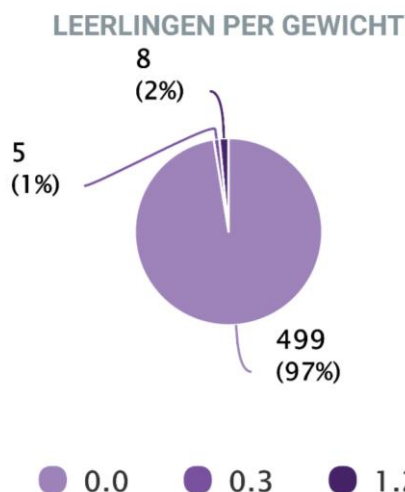
Onze school wordt bezocht door ongeveer 500 leerlingen. Onze leerlingen hebben over het algemeen leerlinggewicht 0. De laatste jaren zijn er meer instromende leerlingen met een migratieachtergrond.

De meeste leerlingen komen uit de wijk, enkele leerlingen komen uit Diemen. Bij de loting kunnen we de meeste kinderen uit de wijk bij ons op school plaatsen. Enkele kinderen die wel uit de wijk komen, maar geen broertjes of zusjes bij ons op school hebben, worden wel eens uitgeloot vanwege beperkte instroomcapaciteit. Het leerlingenaantal is de laatste jaren stabiel.

Hieronder een overzicht van de teldata van 1 oktober.

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017 ⁱ	2017-2018 ⁱⁱ	2018-2019
1-10 telling	452	475	493	494	511	485

Gewicht	0,0	0,3	1,2
Aantal	486 = 97%	5 = 1%	8 = 2%



ultimview.nl

Leerlinggewichten volgens regeling tot 1 augustus 2019:

- Categorie 1, gewicht 1,2: Ouders/verzorgers die geen onderwijs of maximaal basisonderwijs hebben genoten
- Categorie 2, gewicht 0,3: Ouders/verzorgers die maximaal lager beroepsonderwijs, voorbereidend beroepsonderwijs, kaderberoepsgerichte leerweg, leerwegondersteunend beroepsonderwijs of vmbo basis hebben genoten
- Categorie 3, gewicht 0,0: Ouders/verzorgers die meer dan twee klassen of leerjaren mavo (c- of d-niveau), vmbo gemengde leerweg, vmbo theoretische leerweg, havo of vwo. Of ouders/verzorgers die een mbo, hbo of universitaire opleiding hebben afgerond.

Consequentie voor ons onderwijs

- Er lijkt een verband te bestaan tussen het opleidingsniveau van ouders en de mate waarin kinderen presteren. Onze school kenmerkt zich door een groot aantal kinderen die meer- of hoogbegaafd zijn. Naast pluswerk in de eigen groep, is er intern een plusgroep aanwezig en maakt een selecte groep kinderen gebruik van Day a Week¹
- De resultaten van de kinderen op de leergebieden zijn relatief hoog. De Meer is vooral een school waarin gedifferentieerd kan worden naar zowel de makkelijk lerende alsook de moeilijk lerende kinderen. Beide groepen zijn in onze school aanwezig.
- In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor taalonderwijs, extra aandacht voor hoogbegaafdenonderwijs en extra aandacht voor kinderen met dyslexie.

2.4. Kenmerken van de ouders

Onze school staat in de Watergraafsmeer waar over het algemeen veel mensen wonen met een gemiddeld tot bovengemiddeld inkomen. Sociale huurwoningen zijn ook in enige mate

¹ Day a Week is een vorm van onderwijs voor kinderen die gediagnosticeerd zijn als hoogbegaafd en één dag per week gebruik kunnen maken van deze voorziening. Day a Week wordt geleid door medewerkers van ABC Amsterdam.

aanwezig en rondom de school worden binnenkort meer koopwoningen opgeleverd. In Betondorp, een wijk binnen de Watergraafsmeer zijn kleinere eengezinswoningen gevestigd. Een deel van deze woningen is bedoeld voor sociale woningbouw.

Het opleidingsniveau van de ouders van onze leerlingen is ons bekend (via intakegesprekken, het inschrijfformulier en het startgesprek over het kind). Over het algemeen hebben veel ouders een HBO+ niveau en hebben relatief veel ouders een eigen onderneming. Onder onze ouders zijn relatief veel ouders die gescheiden leven (ten opzichte van het landelijk gemiddelde volgens het Nederlands Jeugdinstituut).

Dit heeft consequenties voor ons onderwijs wanneer kinderen van gescheiden ouders lijden onder de scheiding. Kinderen die hierdoor belemmeringen ervaren in hun ontwikkeling, hebben specifieke onderwijsbehoeften.

2.5. Sterkte-zwakte analyse

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

Op De Meer werken kwalitatief goede leerkrachten. Zij worden door ouders en leerlingen hoog gewaardeerd.

Het team heeft een gedeelde visie op wat goed onderwijs betekent.

De Meer heeft relatief veel kinderen met een hoog uitstoomperspectief.

Veel kinderen geven aan zich op school fijn te voelen.

Veel ouders van De Meer hebben creatieve beroepen of zijn ondernemer. Zij zijn vaak bereid om de school te ondersteunen om het onderwijs rijker te maken.

KANSEN SCHOOL

De leerlingpopulatie verandert. Er stromen meer gewicht-leerlingen in. Hierdoor krijgen onze leerlingen een meer realistisch beeld van de Amsterdams stedelijke bevolking mee. Dit ondersteunt de school bij het opleiden van de leerlingen op het gebied van burgerschap.

Het daltononderwijs op De Meer staat stevig en kan worden verdiept.

ONTWIKKELPUNTEN SCHOOL

De leerlingen geven aan het leesonderwijs minder te waarderen.

De Meer heeft nog niet veel ervaring met zorgleerlingen.

Er zijn weinig leerkrachten binnen het team die gespecialiseerd zijn in de bovenbouw, waardoor het lastig is om met name de groepen 8 goed te bezetten.

De hygiëne in het schoolgebouw.

Aandacht voor creatieve vakken

UITDAGINGEN SCHOOL

De leerlingpopulatie verandert. Er stromen meer gewicht-leerlingen in, waardoor er meer gedifferentieerd moet worden in het onderwijsaanbod.

Het lerarentekort is duidelijk merkbaar, het is heel lastig om goede vervangers te vinden voor leerkrachten die ziek zijn.

Binnen het leerkrachtenteam zit veel expertise, dit kan worden ingezet t.b.v. onderwijsverbetering.
(zie formatieplan 2019-2020)

Tegenwoordig is het ook moeilijk om geschikte kandidaten te vinden om reguliere vacatures op te vullen.

Leerlingenaantallen verschillen per groep. Klassen zijn vaak te groot of te klein, we proberen hierop te sturen in ons aanname-beleid.

Hoofdstuk 3: Onderwijskundig beleid

3.1. Missie en visie

Onze school is een openbare basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. De groepen 1-2 zijn heterogeen, in de groepen 3 t/m 8 hanteren wij het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind (passend onderwijs). Onze school staat open voor alle leerlingen (vanuit alle culturele en/of religieuze achtergronden) die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel stelt dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we m.n. de vakken Taal en Rekenen van belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het begeleiden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

In overleg met team, MR en directie is in 2016 de visie en missie van de school bepaald en vastgelegd met de slogan 'Samen leren we Meer'. Deze visie wordt nog steeds gedragen door het team van De Meer.

De **missie** van onze school luidt:

Wij gaan met plezier naar school. Wij bieden een veilige omgeving waarin kinderen kunnen ontdekken en nieuwsgierig zijn. Wij leren de kinderen om samen te werken en verantwoordelijk te zijn. Binnen onze school voelen de kinderen zich gewaardeerd en vergroten ze hun zelfvertrouwen. Hierdoor hebben ze een stevige basis waarop ze de rest van hun leven kunnen bouwen.

De **visie** van onze school luidt:

Plezier: Op De Meer gaan wij met plezier naar school. Wij leren in een creatieve en uitdagende omgeving.

Veilig: Op De Meer voelt iedereen zich veilig en beschermd. Iedereen is aardig voor elkaar, houdt zich aan afspraken en luistert naar een ander.

Nieuwsgierig: Op De Meer zijn kinderen jonge ontdekkers. Ze leren initiatieven te nemen, kunnen groeps-doorbroken werken op hun eigen niveau en krijgen uitdagende lessen. Ze zijn nieuwsgierig naar de wereld om De Meer heen.

- Samen:** Op De Meer leren we met en van elkaar. We kunnen elkaar vertrouwen en hebben waardering en respect voor een ander.
- Zelfvertrouwen:** Op De Meer kan iedereen zichzelf zijn en zich trots voelen. Iedereen kan en mag eigen keuzes maken en houdt hierbij rekening met anderen. Dat vergroot het zelfvertrouwen.
- Betere wereld:** Onderwijs op De Meer geeft onze kinderen een stevige basis waardoor ze zich verantwoordelijk voelen voor de wereld waarin ze leven.

De missie en visie hebben wij vastgelegd in een beeldmerk:



De missie en visie zijn leidend voor onze onderwijsontwikkeling voor deze schoolplanperiode.

3.2. Ambities STAIJ

De scholen van STAIJ werken allemaal aan het geven van betekenisvol onderwijs aan de kinderen van Amsterdam Oost. Wat dat betekent, en wat dat van onze organisatie vraagt, verandert met de tijd. Onze nieuwe omstandigheden, en de nieuwe maatschappelijke vragen die op ons afkomen, vertalen zich in de volgende ambities voor de komende vier jaar.

- Al onze leerlingen, ongeacht hun achtergrond of de school waar ze op zitten, krijgen de kans het beste uit zichzelf te halen en te laten zien.
- Elke STAIJ-school is uitnodigend voor iedereen die woont in de wijk. STAIJ-scholen zijn graag een afspiegeling van de wijk.
- In STAIJ-scholen wordt samengewerkt door leerlingen, en door teams.
- Elke STAIJ-school is een fijne en veilige plek om te leren en werken.
- STAIJ-scholen functioneren als integrale kind centra: organisaties die belangrijk zijn voor ouders en kinderen werken samen.

Om hiervoor te zorgen, zorgt de stichting voor de volgende randvoorwaarden:

- Elke STAIJ-school heeft een organisatiestructuur die bestand is tegen schommelingen in aanbod van leerkrachten en waarin samenwerking de norm is.
- Elke STAIJ-school heeft een huisvesting die past bij het onderwijs-en opvangconcept.
- Elke STAIJ-school heeft een doelmatige en haalbare jaarbegroting

3.3. Visie op lesgeven en leren

Onderwijsconcept

Het onderwijsconcept van onze school voldoet aan de criteria die op bestuursniveau zijn vastgesteld.

- Wij hanteren het daltonconcept als basis van handelen.

Op De Meer kiezen wij voor daltononderwijs omdat wij het belangrijk vinden dat onze leerlingen een open en zelfstandige houding ontwikkelen en verantwoordelijk worden gemaakt voor hun eigen leerproces, zodat zij leren bewuste keuzes te maken. Binnen onze school hebben leerkrachten en leerlingen respect voor elkaar en leren ze van en met elkaar. Daarnaast krijgen kinderen keuzevrijheid bij het plannen, uitvoeren en evalueren van hun werk. Hierdoor krijgen zij ruimte en inzicht in hun eigen ontwikkeling. Dit is terug te vinden in de zes pijlers van het daltononderwijs:

Vrijheid /verantwoordelijkheid

In het daltononderwijs vinden wij het belangrijk dat onze kinderen kunnen omgaan met verantwoordelijkheden. Het vertrouwen in de eigen kracht van ieder kind is hierbij ons uitgangspunt. We geven de kinderen vrijheden en verantwoordelijkheden en begeleiden ze in het maken van keuzes.

Zelfstandigheid

Hieronder verstaan wij het zelf kunnen oplossen van dagelijkse problemen. Dit kan alleen ontstaan als kinderen voldoende verantwoordelijkheden worden geboden.

Het zelfstandig leren en werken stimuleert het probleemoplossend denken van de leerlingen. Deze vaardigheid hebben de kinderen nodig om later als volwassenen goed te kunnen functioneren.

Samenwerken

Op school besteden wij veel aandacht aan samenspelen en samenwerken. Wij leren kinderen naar elkaar te luisteren en respect voor elkaar te hebben. Want hoe zelfstandig je ook bent, je hebt de ander nodig in de maatschappij.

Effectiviteit en doelmatigheid

Het daltononderwijs vindt het belangrijk om effectief met de tijd, mensen en middelen om te gaan. De taak is hierbij een belangrijk onderdeel. Door middel van een taak op maat, kan een kind zich optimaal en effectief ontwikkelen.

Reflectie

Door regelmatig met leerlingen te reflecteren, komen we in het daltononderwijs tot ons gezamenlijke doel: de beste en meest effectieve leerweg voor ieder kind. Ook binnen De Meer reflecteren wij voortdurend om goed inzicht te krijgen in ons professioneel handelen.

Borging

Daltonscholen in Nederland werken aan kwalitatief goed daltononderwijs door gezamenlijk deel te nemen aan zelfevaluatie en visitatie. Teamleren heeft op een daltonschool een hoge prioriteit. Het is belangrijk om als team de kwaliteit van het daltononderwijs te borgen.

Ons concept is eigentijds, duidelijk, consistent en marktgericht.

Het daltononderwijs heeft een ontwikkeling doorgemaakt. Dit is al waarneembaar door de toevoeging van drie nieuwe pijlers (effectiviteit, reflectie en borging). Met de zes huidige pijlers is een daltonschool in staat om passend onderwijs voor veel kinderen te realiseren in een tijd waarin de onderwijsbehoeften van kinderen centraal staan.

3.4. Onderwijstijd

De Meer is gebonden aan eisen vanuit het Ministerie van Onderwijs ten aanzien van de minimale onderwijstijd. Leerlingen moeten in 8 jaar basisonderwijs ten minste 7.520 uren onderwijs ontvangen. Dit betekent dat iedere leerling op De Meer jaarlijks 940 uur onderwijs ontvangt. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen jonge kinderen die minder uren zouden kunnen maken en oudere leerlingen die meer uren maken, omdat dit praktisch door zowel leerkrachten als ouders als onwenselijk wordt ervaren.

De Meer stelt ieder jaar een jaarkalender op waarin de vakanties volgens de regeling schoolvakanties zijn opgenomen. In overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van onze stichting Staij, wordt een vakantierooster vastgesteld, waarin ook de herfst- en de voorjaarsvakantie worden vastgelegd. De uren die de leerlingen dan meer dan de wettelijk verplichte 940 uur maken, worden ingericht als studiedagen voor het personeel. Het plannen van deze studiedagen is aan regels gebonden, zo mag een schoolweek in beginsel niet minder dan vijf dagen omvatten. Het jaarrooster wordt ter instemming voorgelegd aan de oudergeleding van de medezeggenschapsraad.

3.5. Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen begeleiden 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 en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen door specifieke activiteiten en door de inzet van de lesmethode Kwink.
- Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling: Scol. Twee keer per jaar worden lijsten ingevuld door leerlingen van groep 6,7 en 8, in deze afname is de MSV (monitor sociale veiligheid) opgenomen. Dit meet en volgt de sociale veiligheid van leerlingen.

- We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect van ons LVS Cito (D/E), dan volgt er actie in de vorm van een groepsinterventie.
- We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden.
- We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden.
- Onze school biedt leerlingen een weerbaarheidstraining aan, wanneer hieraan behoefte is vanuit de leerling zelf, de ouders of de leerkrachten.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Groepsdynamieken worden meegenomen in de groepsbezoeken van de IB-ers, zodat ook zij kunnen meekijken of interventies gewenst zijn. De leerkracht krijgt eerst vanuit de IB-ers handelingssuggesties voordat er extern een interventie wordt betrokken.

3.6. Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Actief burgerschap verwijst naar de bereidheid en het vermogen deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren. Met sociale cohesie wordt de deelname van burgers (ongeacht hun etnische of culturele achtergrond) aan de samenleving bedoeld.

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.

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen en ons aanbod vastgesteld. 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.

Burgerschapsonderwijs op De Meer

De Meer hanteert geen geïsoleerde methode voor het aanbieden van burgerschap, maar verbindt aan burgerschap gerelateerde thema's aan actualiteiten die spelen in de klas, in de wijk, in de stad, het land of de wereld. Veel van de door De Meer gebruikte lesmethodes zijn thematisch, waardoor ze zeer geschikt zijn om burgerschapsthema's aan te verbinden. Op deze manier krijgt burgerschapsonderwijs voor leerlingen meer betekenis. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) die het burgerschapsonderwijs op De Meer zijn:

- We werken met een leerlingenraad.
- We leren onze leerlingen zich op een fatsoenlijke manier mensen te benaderen. Ze leren respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan te gaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.

- Wij begeleiden onze leerlingen om personen te worden die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
- We leren onze leerlingen "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
- We begeleiden onze leerlingen om personen te worden die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
- We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Leerlingen van de groepen 7 en 8 zullen participeren in DKJL (Discussiëren Kun Je Leren).

3.7. Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. In ons onderwijs komen minimaal alle vanuit de onderwijsinspectie verplichte vakgebieden aan de orde. De Meer kiest ervoor lesmethodes in te zetten om de doorgaande leerlijnen binnen deze vakgebieden te garanderen en alle verplichte kerndoelen aan te kunnen bieden. De methodes die op De Meer gebruikt worden, zijn terug te vinden in de schoolgids.

Sommige kinderen hebben behoefte aan extra taalaanbod, wanneer bij kinderen taalachterstanden zijn geconstateerd. Deze lessen worden op school en onder schooltijd aangeboden. Het is per situatie afhankelijk wie het onderwijsaanbod in dit geval verzorgt. De intern begeleider bepaalt wat per situatie de beste begeleiding is.

Kinderen die instromen en de Nederlandse taal nog niet beheersen, zullen in de kleutergroepen zonder extra programma kunnen instromen. De kinderen worden dan ondergedompeld in taal en krijgen binnen het onderwijsaanbod van de groep specifiek aandacht. Doorgaans is dit voldoende om kinderen voldoende toe te rusten om aangehaakt te laten zijn bij het onderwijs. Kinderen die al ouder zijn, worden het eerste jaar dat zij in het Nederlandse onderwijs instromen, voorbereid op het onderwijssysteem en krijgen in een jaar tijd veel taal aangeboden. Dit gebeurt op een school voor nieuwkomers. Onze stichting heeft een dergelijke school; De Batavia. Nadat de kinderen de cursus succesvol hebben doorlopen, stromen zij bij ons in het reguliere onderwijs in. Het is denkbaar dat een kind minder dan een jaar nodig heeft om voldoende te zijn toegerust, het is ook denkbaar dat een kind langer de tijd nodig heeft.

Zodra deze zij-instromende bij ons zijn gestart, worden ze meegenomen in het zorgoverleg.

Kinderen dit meer uitdaging nodig hebben, worden zo veel mogelijk binnen de klas bediend. Een leerkracht is wekelijks een dag(deel) ambulant om collega's te ondersteunen in het verzorgen van dit uitdagende aanbod binnen de klas. Daarnaast is het ook mogelijk dat kinderen buiten de groep worden begeleid bij meer uitdagend onderwijs. Soms is dit voor kinderen extra stimulerend en nodig om kinderen gemotiveerd te laten blijven om te leren.

In het kader van de “eigen opdracht” bieden we ook Spaanse les, weerbaarheidstraining en schaken aan.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
- Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
- Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
- Ons aanbod richt zich op een breed curriculum. Hiervoor werken we veel samen met externe partners (Rode Loper, Historische buurtorganisaties, kunstinstellingen, sport& welzijnsorganisaties, combinatiefunctionarissen vanuit de gemeente (sport), ondernemers uit de buurt, Talententent, DKJL, Project Paspoort, schooltuinen etc.)
- Ons aanbod richt zich op actief burgerschap
- Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
- Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Ambities schoolplanperiode:

- Doorgaande leerlijn beeldende vorming (met lokaal en (vak)leerkracht
 - Onderwijs in Natuur/ ecologie en duurzaamheid
- Bovenstaande punten zijn uitgewerkt in de bijlage “Ambities schoolplan 2019-2023)

3.8. Pedagogisch handelen

Op De Meer hebben de kinderen tijdens de laatste tevredenheidspeiling aangegeven dat zij over het algemeen tevreden zijn over het contact dat zij met hun leerkracht hebben.

Leerkrachten hebben tijdens dit laatste onderzoek eveneens aangegeven tevreden te zijn over dit contact. Dit is herkenbaar in de praktijk. Een goede relatie met de leerkracht is voorwaardelijk om tot leren te komen.

Onze leerkrachten creëren 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. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De leerkrachten zorgen voor een ordelijke klas
- De leerkrachten zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
- De leerkrachten gaan positief en belangstellend met de leerlingen om (kennen de leerlingen)
- De leerkrachten zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
- De leerkrachten bieden de leerlingen structuur
- De leerkrachten zorgen voor veiligheid
- De leerkrachten hanteren de afgesproken regels en afspraken
- De leerkrachten laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

3.9. (Sociale) Veiligheid

Onze school zorgt voor de sociale en fysieke veiligheid van de leerlingen in en om de school gedurende de schooldag. Dit blijkt onder andere uit de beleving van welbevinden van de leerlingen op school. De school monitort dit tenminste jaarlijks. Als de uitkomsten van de monitoring daartoe aanleiding geven, treft de school maatregelen om de situatie te verbeteren. De school heeft een veiligheidsbeleid dat staat beschreven in het Sociaal Veiligheidsplan en een anti-pestprotocol (bij de directie opvraagbaar en zichtbaar op onze website) gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten. De school heeft twee vertrouwenspersonen als aanspreekpunt als het gaat om pesten en voor coördinatie van beleid tegen pesten. Schoolleiding en leerkrachten voorkomen pesten, agressie en geweld in elke vorm en treden zo nodig snel en adequaat op.

Wij houden rekening met de maatschappelijke en situationele context

Zoals in hoofdstuk 2 al werd aangegeven, is onze school zich ervan bewust wat de achtergronden zijn van de leerlingen die de school bezoeken. De informatie over onze leerlingpopulatie is bij de inrichting van ons onderwijs altijd een uitgangspunt.

De kinderen van onze school hebben over het algemeen hoog opgeleide ouders. Het aantal meer- en hoogbegaafde kinderen is hoger dan op het gemiddelde van de scholen binnen ons bestuur*. Als gevolg hiervan moeten wij ons onderwijs aanpassen aan de onderwijsbehoeften van deze groep kinderen.

Het laatste jaar merken wij dat de leerlingpopulatie van onze school verandert. Het aantal kinderen met zorgvragen neemt toe. Ook deze ontwikkeling vraagt aanpassing van ons onderwijs. We zullen meer aandacht moeten besteden aan het ontwikkelen van NT2 (Nederlands als tweede taal) en meer aandacht besteden aan kinderen met gedragsproblemen. Deze aandacht zal waar mogelijk in de klas geboden worden. Wanneer dit in relatie tot het onderwijs van de andere kinderen in de groep niet haalbaar is, kan de ondersteuning ook buiten de groep worden geboden. Differentiatie zal dus aandacht behoeven in de komende schoolplanperiode, ook omdat het aantal meer- en hoogbegaafde kinderen niet afneemt en verschillen tussen de onderwijsbehoeften van onze leerlingen groter worden.

Wij willen het maximale uit kinderen halen door uit te gaan van hun talenten. Wij houden hierbij rekening met verschillende niveaus en wijzen van leerstofverwerking.

Het daltonconcept biedt ons mogelijkheden om te differentiëren binnen de jaargroepen. Wij hanteren methoden die hiervoor leerstoflijnen hebben vastgesteld. Daarnaast differentiëren wij binnen de dag- en weektaken.

Wij werken voortdurend aan een goed pedagogisch, sociaal en cultureel klimaat. Hiervoor gebruiken wij de methode KWINK.

KWINK is een online methode voor sociaal-emotioneel leren (SEL) inclusief burgerschap, sociale integratie en mediawijsheid. De methode biedt een doordacht SEL-programma, gebaseerd op de laatste wetenschappelijke inzichten en is praktisch, leuk en actueel. KWINK-lessen staan structureel op het lesprogramma en worden wekelijks door de leerkracht in de groep verzorgd. De methode is gericht op preventie (van bijvoorbeeld pesten op school) en

de kracht van een veilige groep. De methode werkt onder andere vanuit de principes van Positive Behaviour Support (PBS).

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

De intern begeleiders zullen het sociale klimaat in een groep monitoren tijdens de klassenbezoeken. Zij signaleren knelpunten en begeleiden de leerkrachten bij het optimaliseren van het veilige klimaat binnen de groep. Wanneer hiertoe aanleiding is, zal er een (eventueel externe) interventie worden ingezet.

*Het aantal meer- en hoogbegaafden kan worden vastgesteld door de leerlingen een intelligentieonderzoek te laten doen. Dit gebeurt niet standaard op De Meer, omdat we dit niet altijd relevant vinden. Wanneer we spreken over meer- of hoogbegaafden, spreken we over onderwijsbehoeften, niet perse over IQ.

3.10. Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften van de leerlingen. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie. Van belang is dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen
- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
- De leraren geven directe instructie
- De leerkrachten zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
- De leerlingen werken zelfstandig samen
- De leerlingen werken met weektaken en leren werk te plannen
- De leerkrachten geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
- De leerkrachten laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
- De leerkrachten geven de leerlingen ruimte voor eigen inbreng
- De leerkrachten zorgen voor stofdifferentiatie
- De leerkrachten zorgen voor tempodifferentiatie
- De leerkrachten variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
- De leerkrachten zorgen voor taakgerichtheid
- De leerkrachten zorgen voor betrokkenheid
- De leerkrachten geven feedback aan de leerlingen
- De leerkrachten geven les conform de afspraken die zijn vastgelegd in het daltonhandboek van De Meer

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

Nieuwe leerkrachten opleiden tot dalton-leerkrachten. De uitgangspunten van ons daltononderwijs regelmatig onder de aandacht van het team brengen en ontwikkelen/verbeteren wanneer dit nodig blijkt.

3.11. Passend onderwijsaanbod

Wat zijn zorgleerlingen?

Zorgleerlingen zijn kinderen die extra hulp en begeleiding nodig hebben en daarbij een aangepast onderwijsprogramma moet worden aangeboden.

- In het basisonderwijs heeft 10% van de leerlingen extra aandacht nodig.
 - In het voortgezet onderwijs is dat 17%.
- In aantal betekent dat tenminste 300.000 kinderen.

Onder zorgleerlingen vallen

- Kinderen die niet met de grote groep meekunnen.
- Kinderen met een lichamelijke beperking.
- Kinderen met een verstandelijke beperking.
- Bovengemiddeld begaafde kinderen
- Leerlingen van het speciaal onderwijs
- Hoogbegaafde kinderen.

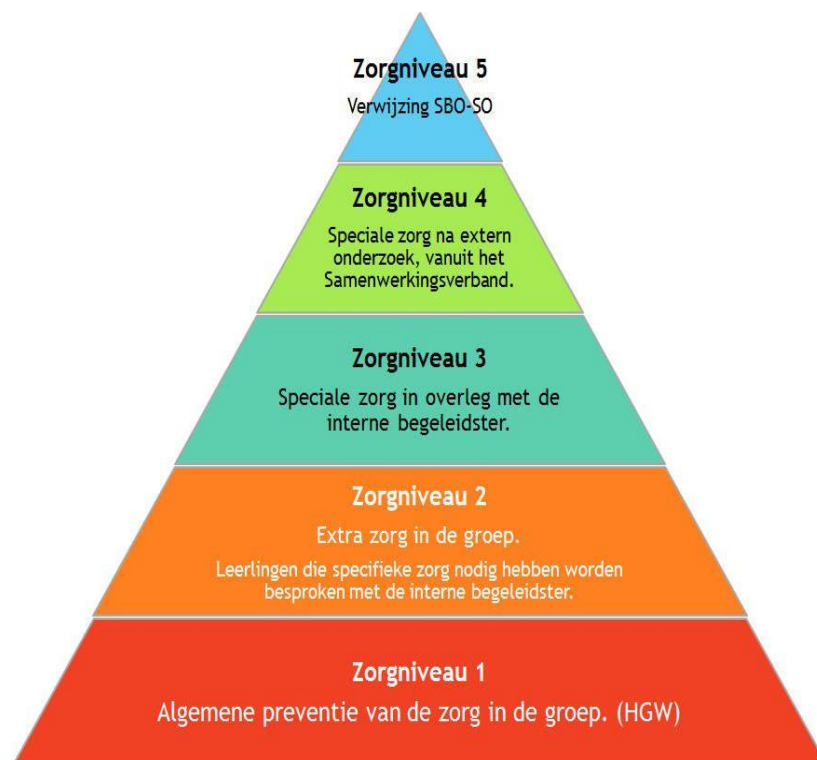
Zorg en begeleiding

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. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken, vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage).

Naast het zorgplan beschikt onze school over een school-ondersteunings-profiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar). Formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (3x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leerkrachtgedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De leerkrachten kennen de leerlingen
- We werken handelingsgericht
- De leerkrachten zetten betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen
- De leerkrachten signaleren vroegtijdig welke leerlingenzorg nodig hebben
- Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind

- Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
- De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
- Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
- De school voert de zorg planmatig uit
- De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
- De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding en maakt hierbij ook gebruik van het specialistennetwerk van onze stichting en mogelijkheden binnen ons samenwerkingsverband.



Passend onderwijs op De Meer

Onze school heeft een beperkt aantal leerlingen met gedragsproblemen, spraak-taalproblemen, of moeilijk lerende kinderen. Deze leerlingen zitten bij ons in de groepen en krijgen bij ons passend onderwijs aangeboden. Omdat we niet veel kinderen met deze onderwijsbehoeften, wordt het aanbod voor hen vaak individueel georganiseerd. Soms lukt dit prima in de klas met de eigen leerkracht, soms is er meer voor nodig. Het is mogelijk om arrangementen voor individuele kinderen aan te vragen.

De Meer kenmerkt zich meer door kinderen die meer uitdaging nodig hebben. De plekken die voor onze leerlingen beschikbaar zijn op de DWS zijn niet toereikend. Het is daarom zaak voor een grote groep kinderen meer uitdaging te organiseren binnen het onderwijs. Met deze reden hebben we binnen de formatie gekozen voor een dag(deel) in de week een ambulante leerkracht. Deze leerkracht heeft als taak ervoor te zorgen dat het leren voor deze groep kinderen interessant blijft.

Naast de groep meer- en hoogbegaafden, hebben we ook relatief veel kinderen die dyslectisch zijn. Het is belangrijk dat het dyslexieprotocol (bijlage) door alle leerkrachten wordt gekend en wordt uitgevoerd.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Aanbod meer- en hoogbegaafden in de groep en daarbuiten, gericht op het optimaliseren van het leerplezier
- Dyslexieprotocol: de leerkrachten kennen dit en brengen dit in de praktijk.

Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met Leeruniek. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de 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. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat “afstemming” (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen. Dit doen we m.b.v. de Schooldiagnose, vragenlijsten (leraren, ouders en leerlingen), maar ook via ons personeelsbeleid. Afstemming is een belangrijke competentie bij ons op school en daarom is dit ook een belangrijk thema bij ons personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelbeleid, Integraal personeelsbeleid). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
- De leerkrachten zorgen voor differentiatie bij de verwerking
- De leerkrachten zorgen voor tempodifferentiatie
- De leerkrachten zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
- De leerkrachten stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen (basis-meer-weer)
- De leerkrachten stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

Het team van De Meer is in staat passend onderwijs te bieden, zoals omschreven staat in ons SOP (school ondersteunings plan). De leerkrachten kennen de zorgniveaus zoals omschreven staat in de zorgpiramide en kunnen zelf onderwijs verzorgen aan de kinderen op zorgniveau 1 en 2. De leerkrachten zijn verantwoordelijk voor het opstellen, uitvoeren en evalueren van (handelings)plannen. De leerkrachten worden hierbij ondersteund door een sterk zorgteam, gedragen door de intern begeleiders.

Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en

ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
- Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
- Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
- Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt
- Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning
- Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte

Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
- Onze school biedt basisondersteuning
- Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
- De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
- De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

De zorgstructuur

De zorgstructuur op De Meer wordt georganiseerd door de intern begeleiders. Dit betekent niet dat de intern begeleiders in hun eentje verantwoordelijk zijn voor het organiseren van de leerlingzorg. Dit is namelijk een gedeelde verantwoordelijkheid. De groepsleerkracht is verantwoordelijk voor het organiseren van leerlingzorg, niet voor de uitvoering ervan.

Hij of zij is dan ook degene die signaleert en contact legt met de intern begeleiders. De intern begeleiders ondersteunen de leerkrachten bij het bieden van passend onderwijs. Het is afhankelijk van diverse factoren in hoeverre de acties uitgevoerd worden door de leerkracht, door de intern begeleider, door een andere collega met bepaalde expertise, door een expert vanuit Staij, of door een externe partij. Zo is niet iedere leerkracht op dezelfde manier in staat zelf zorg te bieden en verschilt de zorgvraag per kind.

Over het algemeen zijn leerkrachten op De Meer goed in staat zelf de verantwoordelijkheid te dragen voor de zorg van hun leerlingen, dus alle leerlingen binnen de jaargroep. Deze zorg gaat echter vaak gepaard met regelwerk, waarbij de intern begeleider de werkdruk van de leerkracht kan verlichten. De intern begeleider neemt het organiseren van zorgleerlingen van de groepsleerkracht over, wanneer deze niet in staat is dit te kunnen organiseren. Momenteel dragen intern begeleiders deze zorg nog voor te veel leerlingen, de komende jaren zullen de leerkrachten worden toegerust zelf meer de regie te nemen, al zullen verschillen tussen leerkrachten blijven bestaan.

De samenwerking met ketenpartners uit de wijk verloopt over het algemeen goed, met als uitzondering het wijkoverleg. Dit is dit jaar (2018-2019) door een aantal wisselingen in de directies van de betrokken scholen, niet goed genoeg van de grond gekomen. Door goed aan te sluiten bij de wijkoverleggen, zullen stapjes in samenwerken rondom leerlingzorg, sneller gezet kunnen worden. Dit is in het belang van onze leerlingen en ons personeel.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

De leerkrachten nemen steeds meer zelf de regie wat betreft het bieden van onderwijs aan leerlingen met een afwijkende onderwijsbehoefte. Zij worden hierbij ondersteund door de intern begeleiders.

3.12. Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets hebben we een norm vastgesteld (zie Bijlage Toetsen en Normen). Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. 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 structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- Meer automatiseren
- Methode-aanbod opplussen
- Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB-er 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.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten
- We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten
- De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd
- De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- opbrengsten zullen schoolbreed gedeeld worden, opdat teamleden meer inzicht krijgen in het verhalen van kennis.

3.13. Resultaten

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 conform hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling

van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn). Met betrekking tot verlengen en zittenblijven hebben we normen opgesteld. Voor verlengen is dit 12% (groep 1 en 2) en voor zittenblijven 3% (groep 3 t/m 8). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
- De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
- De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
- De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
- De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken
- De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
- Het aantal verlengers is minder dan 12% (groep 1 en 2)
- Het aantal zittenblijvers is minder dan 3% (groep 3 t/m 8)
- De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
- De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

3.14. Educatieve samenwerking 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.

Ouders van De Meer zijn over het algemeen positief betrokken bij de school. Zo is er een actieve ouderraad, met veel enthousiaste ouders die een bijdrage willen leveren aan de sfeer en activiteiten op school. Ze nemen de leerkrachten hierbij werk uit handen. Ook zijn ouders vertegenwoordigd in de MR en leveren zij met veel energie een belangrijke bijdrage bij schoolontwikkeling.

De relatie die ouders met de school hebben, is positief. Ook in tijden van lerarentekort, wanneer incidenteel een beroep op ouders wordt gedaan om hun kind thuis te houden wanneer er geen vervangende leerkracht gevonden kan worden. Veel ouders hebben begrip voor de situatie en geven hiervan blijk door zelf opvang te regelen, of door hun steun uit te spreken. Het is vervelend en onwenselijk dat dit af en toe gebeurt. Het is prettig dat ouders ons dit niet kwalijk nemen en blijk geven van waardering voor de inspanningen die we leveren om dit zo min mogelijk te laten gebeuren.

De ouderbijeenkomsten die we door het jaar heen organiseren om ouders te betrekken bij processen of om hen te informeren over processen, worden goed bezocht. Deze bijeenkomsten gaan niet over individuele kinderen, maar over de kinderen als groep of over onderwerpen die hen allen aangaan. Ouders stellen tijdens deze bijeenkomsten vragen, waardoor deze bijeenkomsten als waardevol worden ervaren door zowel de leerkrachten als de ouders.

Iedere groep heeft een (of meer) klassenouder(s). Deze ouder organiseert communicatie tussen de ouders en vormt de schakel tussen de ouders en de leerkracht of de directie. De onderwerpen waarover wordt gecommuniceerd lopen uiteen. De ene keer gaat het over dat er hulpouders nodig zijn bij een sportdag, de andere keer gaat het over het bieden van ondersteuning aan een gezin in moeilijke omstandigheden. Ouders zijn meestal positief bij elkaar betrokken. Wanneer dit incidenteel niet het geval is, dan is het niet de taak van een klassenouder om hierbij een bemiddelende rol te spelen. Deze rol wordt dan doorgespeeld naar de leerkracht of de directie.

Over het algemeen zijn zowel de ouders als de leerkrachten tevreden over het contact dat zij met elkaar hebben, dit is terug te vinden in het laatste tevredenheidsonderzoek. Door naar ouders helder te communiceren over wanneer contact nodig en/of mogelijk is, worden verwachtingen duidelijk.

Naast de formeel gestuurde gesprekken over de voortgang van iedere leerling, worden ouders ook uitgenodigd als er tussentijds behoefte vanuit school is. Ouders kunnen hiertoe zelf ook initiatief nemen. Informeel zien ouders leerkrachten vaak aan het begin van de schooldag, of aan het einde ervan. Het is dan echter vaak niet mogelijk om een gesprek te voeren, wel kan er dan een afspraak gemaakt worden.

Wanneer een ouder de Nederlandse taal niet machtig is, organiseert De Meer een tolk, wanneer ouders dit niet zelf hebben kunnen organiseren.

Wanneer het contact tussen een leerkracht en een ouder, in een uitzonderlijke situatie, niet positief of constructief verloopt, is het mogelijk dat zowel ouders als leerkrachten ondersteuning te vragen bij dit gesprek. De intern begeleider, de adjunct-directeur of de directeur schuift dan graag aan bij dit gesprek.

Wanneer een ouder een probleem ervaart in de communicatie met de leerkracht en zich wendt tot de directie om dit te bespreken, zal de directie altijd aansturen op een gesprek met de betreffende leerkracht. Afhankelijk van de aard van het probleem zal de directie bij dit gesprek aansluiten.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- Ouders zijn welkom
- Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
- Leerkrachten stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
- Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
- Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
- Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
- Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind

- De ouderraad is actief en vraagt ouders jaarlijks om een vrijwillige ouderbijdrage om activiteiten te kunnen bekostigen
- De medezeggenschapsraad is actief en is structureel betrokken bij onderwijsbeleid

Hoofdstuk 4: Personeelsbeleid

4.1. Integraal personeelsbeleid

De verantwoordelijkheid van de uitvoering van het personeelsbeleid ligt bij de schoolleider. Schoolleiders hebben een uitgebreide taak als het gaat om de begeleiding van teamleden: het ontwikkelen van lerende organisaties en de ontwikkelbaarheid, inzetbaarheid, mobiliteit, vitaliteit, professionele cultuur van de medewerkers stimuleren.

Elke Staij-school kent zijn eigen personele vraagstukken. Daarnaast verandert de samenleving en daarmee ook de onderwijsconcepten. Dat vraagt soms andere vaardigheden dan die huidige (en ook startende leerkrachten) hebben. Onze school wordt bij de begeleiding van teamleden ondersteund door de beleidsmedewerker P&O van het stafbureau, de bestuurder, door alle betrokken bij de Opleidingsschool, door professionaliseringsmedewerkers en door het Coachingshuis.

Met de ingang van het nieuwe schoolplan verandert de CAO. De nieuwe CAO is geïmplementeerd in de school.

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.

Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2022-2023
Aantal personeelsleden	39	39
Verhouding man/vrouw	8/31	(kwaliteit is leidend, niet geslacht leerkracht)
L10-leerkrachten	31	31
L11-leerkrachten	8	8
Aantal IB'ers	2	2
Bouwcoördinatoren	3	3
Cultuur-coördinator	1	1
ICT-specialisten	1	1
Onderwijsassistenten	4	2
Daltonspecialist	1	1

HB-specialist (meer- en hoog begaafdheid)	1	1
Taalspecialisten	0	1
Rekenspecialist	0	1
Gedragsspecialist	0	0
Communicatie en HB	1	Nog niet duidelijk

In schooljaar 2019/2020 breiden wij de LB-functies uit met de volgende inhoud:

- Rekencoördinator

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de L11-leerkrachten hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: Rekenspecialist en taalspecialist. Momenteel (2019) beschikken we over de volgende LB-functies:

- Interne begeleiding
- Meer- en hoogbegaafdheid
- Dalton
- Communicatie en PR
- ICT
- Bouwcoördinator

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

4.3. De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de adjunct-directeur van de school. 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 leidinggeven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
- De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
- De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
- De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
- De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
- De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
- De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
- De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat
- De schoolleiding zorgt voor feedback op eigen functioneren
- De schoolleiding blijft in ontwikkeling
- De schoolleiding is dalton-gecertificeerd.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- De directeur volgt een dalton-schoolleiders-opleiding.

4.4. 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 studiemomenten voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leerkrachten tot nog betere leerkrachten. Daartoe leggen de directie en de IB-ers klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

Het team heeft tijdens het laatst afgenomen tevredenheidsonderzoek aangegeven ontevreden te zijn over de manier waarop de schoolleiding het teamgevoel bevordert. Dit is onderwerp van gesprek geweest tijdens de kennismakingsgesprekken met de nieuwe directeur. Veel leerkrachten hebben de behoefte uitgesproken meer te worden betrokken bij het onderwijs op De Meer.

Kernwaarden hierbij zijn:

- verantwoordelijkheid nemen
- vertrouwen geven
- aanspreekbaarheid
- openheid
- respect.

Wij werken binnen De Meer in een professionele leergemeenschap waarin we met elkaar en van elkaar leren. De leerkrachten houden hun eigen ontwikkeling bij en dit wordt besproken tijdens de gesprekken vanuit de gesprekkencyclus. Binnen de eigen ontwikkeling is het mogelijk te werken aan persoonlijke doelen. Daarnaast leveren de leerkrachten op De Meer een actieve bijdrage aan de schoolontwikkeling zoals dit is omschreven in dit schoolplan en het daaruit volgende jaarplan. Met dit doel zijn diverse werkgroepen actief, waaraan de collega's een bijdrage leveren.

Hulpvragen:

- Heeft de school een professionele schoolcultuur, waarin collega's onderling elkaar een hoge mate van morele steun geven en waar men elkaar professionele feedback geeft.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Open teamcultuur
- Collegiale consultaties mogelijk maken, zodat collega's van elkaar kunnen leren.
- De directie zal zich inzetten om teamleden meer te motiveren gebruik te maken van de ruimte die zij krijgen om invloed uit te oefenen.
- Het gezamenlijk bespreken van toetsresultaten opent mogelijkheden om elkaar professioneel te versterken.
- Meer mogelijkheden creëren om elkaar te zien en te spreken.

4.5. Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg (overeenkomstig het werkverdelingsplan), de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

4.6. Nieuwe en startende collega's

Het personeelstekort

Het grootste personele vraagstuk waar we als school en als stichting voor staan is het lerarentekort.

Er zijn voldoende en goed opgeleide leerkrachten, schooldirecteuren en onderwijsassistenten nodig om leerlingen het juiste onderwijs te bieden. Het huidige en het toekomstige personele tekort heeft onze grootste zorg en aandacht. Het lerarentekort in Amsterdam loopt al een tijdje hard op. Naar verwachting komen we de komende jaren honderden basisschoolleerkrachten te kort in heel Amsterdam. Veel leerkrachten gaan (de komende jaren) met pensioen en er zijn te weinig paboafgestudeerden om aan de vraag naar leerkrachten te voldoen. Alleen met voldoende en goed geschoold personeel kunnen we kwaliteit leveren en werken aan goed onderwijs. Dat heeft dan ook onze grootste prioriteit. Een geactualiseerde website helpt om goed personeel te kunnen werven en de vacatures dienen breed te worden uitgezet waarbij gebruik gemaakt wordt van sociale media (facebook, Linked in) en netwerken. Daarnaast is het van belang dat invallers zich welkom en gesteund voelen bij ons op school, zodat onze school een prettige school wordt om in te vallen.

De school als opleidingsbasisschool

Sinds een aantal jaren is STAIJ een geaccrediteerde Opleidingsschool. De Opleidingsschool heeft een duidelijk concept: al onze scholen zijn 'opleidingsbasisscholen', basisscholen waar studenten stagelopen. De Opleidingsschool zorgt samen met de scholen voor het opleiden van studenten tot startbekwame leerkrachten en praktijkbegeleiding van startende leerkrachten tijdens hun eerste jaren als leerkracht. De Opleidingsschool organiseert en stimuleert praktijkonderzoek met als doel systematische verbetering van de opleidingspraktijk. Alle betrokkenen rondom opleiden blijven zich professioneel ontwikkelen op het gebied van de eigen opleiders-, begeleiders-, en beoordelingskwaliteiten en met het oog op de kwaliteit van opleiding en van stageplekken.

Nieuwe leerkrachten krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. Nieuwe leerkrachten ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competenties), en dan met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties worden uitgevoerd door de mentor, de IB-er en de directeur en de Opleider in de school.

Alle starters krijgen een individueel begeleidingstraject; starters vormen samen een groep waarin kennis en ervaringen worden uitgewisseld. Alle startende leerkrachten, intern begeleiders en directeurs worden gecoacht (door een collega of door het coachingshuis).

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Wij begeleiden twee zij-instromers tot bevoegde leerkrachten
- Wij begeleiden lio-stagiaires in de laatste fase van hun opleiding tot leerkracht.

4.7. Functioneren en beoordelen

STAIJ hanteert een vast format voor de gesprekkencyclus. Alle medewerkers hebben minimaal één keer per jaar een functioneringsgesprek. Bij leerkrachten zit daar in elk geval een jaarlijks klassenbezoek aan gekoppeld. De overgang van een tijdelijke naar een vaste aanstelling wordt altijd voorafgegaan door een beoordelingsgesprek. Daarnaast krijgen alle medewerkers op regelmatige basis een beoordelingsgesprek.

We vinden het belangrijk dat in de formele en informele gesprekken tussen de medewerkers en de leidinggevende de wederzijdse verwachtingen van de arbeidsrelatie altijd onderwerp van gesprek blijven. Daarbij zijn bereidheid tot ontwikkelen, de professionele houding en vitaliteit aandachtspunten.

De Meer wil medewerkers op een gezonde manier in kunnen zetten. Dit betekent dat de afspraken vanuit de CAO worden nageleefd en dat leerkrachten centraal staan, zodat zij voldoende tijd hebben om zich te richten op het primaire proces. Aandacht voor het welbevinden van collega's is voorwaardelijk, zodat kan worden ondersteund wanneer dit nodig is en er kan worden meegedacht wanneer dit wenselijk is. De Meer is aangesloten bij de stichting Staij, binnen Staij zijn volop mogelijkheden op leerkrachten in hun kracht te zetten. Interne mobiliteit kan hierbij ook helpend zijn.

4.8. Professionalisering

De school als lerende organisatie

Onze school en schoolbestuur zijn lerende organisaties. Bij een lerende schoolorganisatie leert iedereen en wordt iedereen bij het leren ondersteund. STAIJ-medewerkers die aan de hand van individuele ontwikkelplannen reflecteren op het eigen functioneren, feedback vragen en krijgen en keuzes maken voor verdere professionalisering. Het ontwikkelen van gezamenlijke schoolvisies. Teamleren. Systeemdenken heeft als bedoeling een bewustzijn te ontwikkelen dat in de school en de organisatie er een complex geheel van factoren is, die elkaar beïnvloeden en van elkaar afhankelijk zijn. Vervolgens op stichtingsniveau daar weer lessen uit trekken. Pas als er op alle niveaus geleerd en ontwikkeld wordt, kan je spreken van een lerende organisatie. Het is onze overtuiging dat een lerende organisatie de basis vormt van duurzame scholen en schoolteams.

De Meer is als lerende organisatie in ontwikkeling. De bouwvergaderingen bieden gelegenheid gezamenlijk onderwijsinhoudelijke thema's te behandelen. Doordat de bouwcoördinatoren structureel overleg hebben met elkaar, de intern begeleiders en de directie, kan worden geanticipeerd op de behoeften vanuit de leerkrachten. Andersom dragen de bouwcoördinatoren agendapunten vanuit beleidsvoornemens die gestuurd worden vanuit het MT aan en openen het gesprek.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- De bouwvergaderingen, teamvergaderingen en MT vergaderingen dienen effectief te worden ingericht, zonder dat hierbij concessies worden gedaan aan inhoud. Een efficiënte vergadering is immers niet altijd een korte vergadering. Vergaderingen zijn nodig om collega's invloed te laten hebben op onderwijsbeleid op De Meer.

Scholing

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 competenties 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 twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

Teamscholing voor de schoolplanperiode 2019-2023

2019-2020	Leeruniek (Zorg)
	Mediawijsheid (ICT)
	G- suite (ICT)
	Dyslexie en Sprint
	Daltononderwijs op De Meer
2020-2021	Beeldende vorming
	21 st Centuryskills (Rekenen en ICT)
	Daltononderwijs op De Meer
	Leesonderwijs
	Natuur/ecologie/duurzaamheid
2021-2022	Programmeren (ICT)
	Daltononderwijs op De Meer
	Automatiseren in rekenonderwijs
2022-2023	Fotobewerking (ICT)
	Daltononderwijs op De Meer
	Natuur/ecologie/duurzaamheid

persoonlijke scholing 2019-2023 (voor zover bekend)

Thema

Dyslexie en Dyscalculie

Omgaan met kinderen met gedragsproblemen

Omgaan met spellingproblemen

Daltonscholing (directeur en nieuwe leerkrachten)

Kwaliteitszorg

Echtsscheidingsproblematiek

Omgaan met rekenproblemen

Met Sprongen Vooruit (rekenen)
Werken met meer- en hoogbegaafdheid

Specifieke expertise van het team:

1. Specialist Dyslexie
2. Specialist HB
3. Specialist Taallesonderwijs
4. Specialist Rekenonderwijs
5. Specialist communicatie
6. Specialist leerlingzorg

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- De specialisten dienen voldoende te worden toegerust en krijgen ruimte voor scholing
- Teamscholing wordt aangeboden aan het team, daarnaast zijn er ook groepjes leerkrachten die scholing krijgen, of wordt scholing georganiseerd binnen de bouwvergaderingen.
- Scholing kan verzorgd worden door gebruik te maken van interne expertise, het is ook mogelijk om extern scholing te betrekken.
- Collegiale consultatie.

Hoofdstuk 5 – Organisatiebeleid

5.1. Organisatiestructuur

Onze school is een van de negentien scholen van de Stichting STAIJ. De directie (directeur en adjunct-directeur) geven –onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door drie bouwcoördinatoren voor de onder-, midden- en de bovenbouw (taken), twee IB-ers en een ICT- coördinator. Het MT wordt gevormd door de directie en de drie bouwcoördinatoren. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

5.2. Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. We streven ernaar het werken in combinatiegroepen te voorkomen, maar sluiten deze mogelijkheid niet uit wanneer leerlingaantallen hiertoe aanleiding geven. We hebben vijf heterogene kleutergroepen en streven eraan te werken met twee parallelklassen per jaargroep. In sommige jaargroepen zijn drie parallelgroepen. Dit vinden we niet wenselijk, vanwege de druk die hiermee op de ruimtes binnen de school komt te staan. De groepen die dit betreft, handhaven we. Na

verloop van tijd zullen deze groepen uitstromen. Daarna werken we met 5 kleutergroepen en twee jaargroepen in de groepen 3 t/m 8.

De lessen worden in het algemeen binnen de eigen groep aangeboden aan de leerlingen. Bij specifieke vakken wordt het klassenverband mogelijk doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau instructie krijgen of lesstof verwerken.

5.3. Het 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. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- De school ziet er verzorgd uit
- De school is een veilige school
- Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
- Ouders ontvangen tweewekelijks een Meernieuws
- De school organiseert jaarlijks twee ouderavonden (thema-avonden)
- De OR (ouderraad) organiseert jaarlijks een ouderavond waarin de financiën van de ouderbijdrage worden verantwoord

De school waarborgt de 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
- Intimidatie en/of bedreiging via social media, internet
- Pesten, treiteren en/of chantage
- Seksueel misbruik
- Seksuele intimidatie
- Discriminatie of racisme
- Vernieling
- diefstal
- Heling
- (Religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een groep een semmi-training (of een andere sociale training) gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag (KWINK).

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de adjunct-directeur en de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten. De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: WMK. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs. De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (aanspreekpunt). In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over 10 BHV'ers.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- betere schoonmaak
- betere luchtkwaliteit
- betere temperatuur in het gebouw

5.4. Arbobeleid

Onze school heeft met Arbobutler 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. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

Er is een RIE afgenomen op: juli 2018. De verbeterpunten die daarin naar voren komen, nemen we op in onze jaarplanningen.

5.5. Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. voorschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent (buurtregisseur)
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen
- We overleggen structureel met VO-scholen
- We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school
- We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school
- We werken samen met diverse ketenpartners (zie overzicht/bijlage)
- We werken samen met het SWV
- We overleggen structureel met de gemeente

5.6. Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld (conform stedelijke afspraken ELK)
- We overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
- We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
- We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
- We controleren of onze adviezen effectief zijn

5.7. Privacy beleid

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoe lang de gegevens worden bewaard. In het reglement garandeert we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- We beschikken over een privacyreglement
- We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens
- We beschikken over afspraken over de leerlinggegevens
- We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven

5.8. Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met een voorschoolse opvang van Dynamo, welke is gevestigd in ons schoolgebouw.

De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschoolse: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Schatkist die redelijk aansluit op de methode 'Puk en Ko' die op de peuterspeelzalen gebruikt wordt. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht, wanneer kinderen een VVE-indicatie hebben. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- We beschikken over gezamenlijk (gericht) ouderbeleid
- We beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod daltononderwijs
- Het educatief handelen is op elkaar afgestemd door thema's gelijk te trekken met de onderbouw van de school
- De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd
- De kwaliteitszorg richt zich (ook) op VVE
- Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht wanneer er sprake is van een VVE-indicatie
- De opbrengsten zijn van voldoende niveau

Hoofdstuk 6 - Financieel beleid

6.1. Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting. De bestuurder 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 Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De bestuurder zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau.

De directeur is integraal verantwoordelijk voor de financiën van de school. Daartoe wordt er maandelijks een uitputtingsoverzicht verstrekt. Ook krijgt de directeur inzicht in het ziekteverzuim en de actuele formatie(planning). Deze gegevens worden in een maandelijkse kwartaalrapportage op stichtingsniveau gerapporteerd. Als daar aanleiding voor is, bespreekt de bestuurder met de schoolleider eventueel noodzakelijke aanpassingen in de begroting.

6.2. Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteedt zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, de schakelklas, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, cultuureducatie en het opleiden van overblijfhouders. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van deze gelden via de managementrapportage(s).

6.3. Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 65,00 euro per jaar. Kinderen die na de kerstvakantie instromen, betalen de helft (€32,50).

Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Onze school kent ook een overblijfregeling. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen aan 't Middaguurtje, van stichting KCWA (onze partner in de opvang van kinderen). (zie bijlage).

6.4. Sponsoring

Veranderingen in een school worden soms ook gefinancierd met hulp van 'buitenaf'. Aan deze werkwijze zijn strikte spelregels verbonden. Deze zijn opgesteld in een convenant, dat is afgesloten tussen diverse ouderbelangenverenigingen, onderwijsorganisaties, het bedrijfsleven en het ministerie van onderwijs. De tekst van het convenant is te downloaden via <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/convenanten/2009/02/24/convenantscholen-voor-primair-en-voortgezet-onderwijs-en-sponsoring.html>

Onze school onderschrijft dit convenant. De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

Hoofdstuk 7 – Zorg voor kwaliteit

7.1. Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Voor het monitoren van de onderwijskwaliteit op scholen maken we onder meer gebruik van de jaarlijkse kwaliteitsmonitor die door STAIJ is ontwikkeld. Het is een zelfevaluatie die door de school wordt ingevuld, en wordt gecombineerd met een schoolbezoek door bestuurder, stafleden en een collega-directeur. Allerlei zaken komen in deze monitor aan bod: de leeropbrengsten, de in- en uitstroomgegevens, doublures en kleuterverlengingen, VO-adviezen en de uitslag van de eindtoets, het schoolplan en het jaarplan. Er worden lessen bekeken en gesprekken gevoerd met leerlingen, ouders, directie, teamleden en IB. Aan de hand van deze monitor gaan bestuur en school met elkaar het gesprek aan over de schoolontwikkeling.

Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een projectgroep, een PLG of een werkgroep. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg
- Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
- Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
- Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
- Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
- Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
- Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
- Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)

7.2. Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren;
- Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
- De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team
- De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)
- De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)

7.3. Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren feedback vanuit de ouders en beschikken over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op;
- Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op;
- Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
- Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)

7.4. Evaluatie

De laatste tevredenheidspeiling dateert van juli 2018.

Wat zeggen de ouders?

Ouders waarderen De Meer met een 7,3. Zij zijn met name tevreden over de deskundigheid van de leerkrachten, het inzet en het enthousiasme van de leerkrachten en de kwaliteit van de uitstapjes en de excursies.

Minder tevreden zijn ze over de hygiëne en de netheid, de overblijf en de aandacht voor de creatieve vakken.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- samenwerking met de overblijf
- schoonmaak en netheid
- aandacht voor creatieve vakken

'Top 10' Tevredenheid

Pluspunten		Referentie
		Alle scholen
1. Aandacht voor uitstapjes en excursies	Daltonschool De Meer 95%	84%
2. Deskundigheid leerkracht	93%	91%
3. Inzet en enthousiasme leerkracht	91%	93%
4. Sfeer en inrichting schoolgebouw	91%	90%
5. Duidelijkheid van de schoolregels	91%	88%
6. Sfeer in de klas	89%	88%
7. Omgang van de kinderen onderling	89%	83%
8. Aandacht voor gymnastiek	89%	89%
9. Huidige schooltijden	87%	87%
10. Informatievoorziening over de school	87%	82%

'Top 10' Ontevredenheid

Verbeterpunten		Referentie
		Alle scholen
1. Hygiëne en netheid binnen de school	Daltonschool De Meer 31%	24%
2. Overblijven tussen de middag	29%	14%
3. Aandacht voor creatieve vakken	29%	12%
4. Veiligheid op het plein	28%	17%
5. Begeleiding leerlingen met extra leerbehoeften	26%	16%
6. Opvang bij afwezigheid van de leerkracht	25%	13%
7. Speelmogelijkheden op het plein	24%	24%
8. Extra mogelijkheden voor leerlingen die meer kunnen	23%	11%
9. Aandacht voor werken met de computer	23%	11%
10. Omgang school met vragen en opmerkingen	22%	11%

Wat zeggen de leerkrachten?

Leerkrachten waarderen De Meer met een 7,2. Zij zijn met name tevreden over het contact dat zij hebben met leerlingen, de informele contacten die zij met ouders hebben en de manier waarop de leerlingen gemotiveerd zijn om te leren. Zij zijn minder tevreden over de hygiëne in het gebouw, de ventilatie en de manier waarop de directie het teamgevoel bevordert.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- hygiëne
- ventilatie
- bevorderen teamgevoel directie

'Top 10' Tevredenheid

Pluspunten	Daltonschool De Meer	Referentie Alle scholen
1. Contact met de leerlingen	100%	98%
2. Informele contacten ouders	100%	94%
3. Motivatie leerlingen	100%	88%
4. Betrokkenheid ouders	97%	77%
5. Formele contacten ouders	97%	89%
6. Ouderbetrokkenheid	97%	73%
7. Betrokkenheid school	97%	98%
8. Aanpak schoolverzuim en te laat komen	94%	78%
9. Ontspanningsmogelijkheden personeel	90%	55%
10. Buitenschoolse activiteiten	90%	71%

'Top 10' Ontevredenheid

Verbeterpunten	Daltonschool De Meer	Referentie Alle scholen
1. Hygiëne binnen de school	94%	38%
2. Ventilatie in schoolgebouw	90%	53%
3. De manier waarop de directie het teamgevoel bevordert	77%	15%
4. Groepsgrootte	71%	30%
5. Salaris	71%	34%
6. Werkdruk	68%	46%
7. Verwachting	68%	29%
8. Begeleiding nieuwe collega's	68%	24%
9. Klassenbezoeken schoolleider/directeur	68%	12%
10. Sfeer in het team	65%	8%

Wat zeggen de leerlingen

De leerlingen waarderen De Meer met een 8,2. Het meest tevreden zijn ze over de veiligheid die zij ervaren, over de uitleg van de leerkracht en over dat ze de leerkrachten aardig vinden. Ze zijn minder tevreden over de mate waarin toetsen worden nabesproken, over het leesonderwijs en over dat ze zelf vaak moe zijn.

Van onze leerlingen geeft 16% aan dat zij wel eens geschopt of geslagen worden.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- De kinderen moeten zich veilig voelen en het is dan ook niet te accepteren dat kinderen geschopt of geslagen worden. We zullen hier extra alert op zijn en dergelijk gedrag duidelijk afkeuren. Ouders zullen hierbij worden betrokken.
- leerlingraad mee laten denken over deze punten
- de leesmethode (Estafette) anders inzetten, dan wel vervangen

- Top 10' Tevredenheid leerlingen

Pluspunten	Daltonschool De Meer	Referentie Alle scholen
1. Veiligheid in de klas	82%	83%
2. Bedreigd door andere kinderen	81%	85%
3. Juf/meester legt goed uit	79%	78%
4. Veiligheid op het schoolplein	79%	80%

5. Juf/meester is aardig	78%	81%
6. Bang voor andere kinderen	76%	77%
7. Juf/meester laat je uitspreken	75%	74%
8. Gepest door andere kinderen	74%	76%
9. Veel schoolvriendjes/vriendinnen	74%	78%
10. Juf/meester organiseert alles goed	72%	73%

'Top 10' Ontevredenheid leerlingen

Verbeterpunten	Daltonschool De Meer	Referentie Alle scholen
1. Antwoorden op toetsen worden besproken	40%	25%
2. Waardering lezen	33%	36%
3. Vaak moe op school	33%	21%
4. Rust in de klas	29%	28%
5. Waardering taal	28%	24%
6. Waardering rekenen	23%	16%
7. Overblijven	22%	17%
8. Verveelt zich	21%	16%
9. Leert voor zichzelf op te komen	17%	10%
10. Geschopt of geslagen door andere kinderen	16%	9%

Kwaliteitsonderzoek inspectie

Laatste volledige inspectiebezoek 3 april 2014. Vaststellingsdatum van het laatste onderzoek: 27 mei 2014. MW. Drs. H. Cramer, onderwijsinspecteur.

Laatste onderzoek inspectie 26 mei 2019, inspectie van de manier waarop De Meer de leerplichtwet hanteert.

Samenvatting bevindingen.

De opbrengsten van het onderwijs waren ruim voldoende, maar er is ruimte voor verbetering op het gebied van kwaliteitszorg, professionele cultuur en onderwijskundige aansturing. Ook vraagt het vlak van de individuele zorg om verdieping. De inspectie handhaaft het basisarrangement.

In diverse onderwerpen binnen dit schoolplan is aangegeven dat de punten van aandacht, genoemd door de inspecteur, zullen worden aangepakt en verbeterd.

De wet op de leerplicht werd door De Meer in de periode voor 26 mei 2019, niet conform de regels toegepast. Er wordt te soepel omgegaan met de verlofaanvragen. Ook stond een langdurig afwezige leerling niet vermeld in DUO, terwijl dit wel had gemoeten. De inspectie heeft vertrouwen dat dit per direct verbetert en heeft geen herhalingsbezoek uitgevoerd.

Hoofdstuk 8: Ontwikkelpunten/ ambities en een meerjarenplanning

De ontwikkelpunten/ ambities die in de vorige hoofdstukken zijn genoemd zijn in onderstaand overzicht te vinden. Deze punten worden uitgewerkt in de jaarplannen. Alle jaarlijkse/ tweejaarlijkse evaluatie-instrumenten worden in de jaarplanningen opgenomen.

	Onderwerp	Ambitie	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Onderwijskundig beleid						
	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Leerlingen van de groepen 7 en 8 zullen participeren in DKJL (Discussiëren Kun Je Leren).	Leerlingen van de groepen 7 en 8 zullen participeren in DKJL (Discussiëren Kun Je Leren).	Leerlingen van de groepen 7 en 8 zullen participeren in DKJL (Discussiëren Kun Je Leren).	Leerlingen van de groepen 7 en 8 zullen participeren in DKJL (Discussiëren Kun Je Leren).	Leerlingen van de groepen 7 en 8 zullen participeren in DKJL (Discussiëren Kun Je Leren).
	Leerstofaanbod	Natuur/ecologie/duurzaamheid vormgeven Beeldende vorming vormgeven ICT De leerlingen van De Meer leren omgaan met de verschillende aspecten van ICT. Ze leren basisvaardigheden, informatievaardigheid en, computational thinking en ontwikkelen zich op	Experimenteren met diverse ideeën vanuit leerkrachten, leerlingen en ouders. Voorwaarden scheppen (materiaal/organisatorisch) Mediawijsheid, g-suite en typevaardigheid Individuele leerkrachten of groepjes leerkrachten krijgen uitleg over handig in te zetten digitale middelen in	Werkgroep wordt opgericht en richt zich op het enthousiasmeren van collega's. Experimenteren met roosters en gebruiksafspraken lokaal Leerkrachtvaardigheden onderhouden /bijspijkeren Oriënteren op leerlijn programmeren Individuele leerkrachten of groepjes leerkrachten krijgen uitleg over	Werkgroep bereidt zich voor op het schrijven van een plan met een doorgaande leerlijn Uitbreiden expertise collega's, aantrekken vakleerkracht Leerkrachten leren de kinderen programmeren, implementatie leerlijn programmeren Individuele leerkrachten of groepjes leerkrachten krijgen uitleg over handig in te zetten	Werkgroep schrijft het plan en de doorgaande leerlijn en presenteert dit aan het team. Vakleerkracht in de formatie opnemen en lokaal in gebruik nemen. Leerkrachten leren de kinderen te werken met fotobewerking en creatieve software Individuele leerkrachten of groepjes leerkrachten krijgen uitleg over handig in te zetten digitale middelen in

		het gebied van mediawijsheid. De leerkrachten van De Meer ontwikkelen hiervoor een doorgaande leerlijn. Alle collega's zullen voldoende worden toegerust om deze leerlijn in de praktijk te kunnen brengen. Rekenen: een nieuwe methode moet zorgen voor een mooie en passend onderwijsaanbod bij onze leerlingen en hoge leeropbrengsten.	de klas of voor de administratie. Implementatie G-suite in de klas Het oriënteren op diverse rekenmethoden, om vervolgens weloverwogen met het team een nieuwe methode te selecteren en aan te schaffen. Dit proces wordt geleid door de rekencoördinator.	handig in te zetten digitale middelen in de klas of voor de administratie. Implementatie leerlijn mediawijsheid in de klas. Het implementeren van een nieuwe rekenmethode (de rekencoördinator begeleidt dit). Het protocol dyscalculie wordt in de praktijk gebracht.	digitale middelen in de klas of voor de administratie. Borgen nieuwe rekenmethode	de klas of voor de administratie. Borgen nieuwe rekenmethode en evalueren van de methode.
	(Sociale) Veiligheid	Groepsdynamiek meenemen in groepsbezoeken van IB. Signalerend en ondersteunend. Methode Kwink, optimaal inzetten.	Groepsdynamiek meenemen in groepsbezoeken van IB. Signalerend en ondersteunend. Methode Kwink schoolafspraken over het gebruik van de methode formuleren	Groepsdynamiek meenemen in groepsbezoeken van IB. Signalerend en ondersteunend. Methode Kwink, werken conform schoolafspraken.	Groepsdynamiek meenemen in groepsbezoeken van IB. Signalerend en ondersteunend. Methode Kwink, werken conform schoolafspraken.	Groepsdynamiek meenemen in groepsbezoeken van IB. Signalerend en ondersteunend. Methode Kwink evalueren en schoolafspraken bijstellen.

	Didactisch handelen	Kennis bij leerkrachten van doorgaande leerlijnen • Rekenen • Technisch lezen • Spelling • Begrijpend lezen optimaliseren.	Aandacht tijdens bouwvergaderingen, de rekenspecialist, of de IB-ers organiseren dit.	Tijdens het nieuwe implementatietraject van het rekenen wordt (extern) scholing betrokken.	Aandacht tijdens bouwvergaderingen, de rekenspecialist, of de IB-ers organiseren dit.	Aandacht tijdens bouwvergaderingen, de rekenspecialist, of de IB-ers organiseren dit.
	Een passend onderwijsaanbod	Aanbod meer- en hoogbegaafden in de groep en daarbuiten, gericht op het optimaliseren van het leerplezier en het vergroten van kennis. Dyslexieprotocol: de leerkrachten kennen dit en brengen dit in de praktijk, een goede overdracht naar de volgende leerkracht is vanzelfsprekend. Het team van De Meer is in staat passend onderwijs te bieden, zoals omschreven staat in ons SOP (school ondersteunings plan). De leerkrachten	Start nieuwe leerkracht met HB-taken. Veel praktische tips voor in de klas. Programma HB voor buiten de groep is gemaakt. Hierbij zijn de behoeften van kinderen meegenomen, zij hebben hierop invloed. Leerkrachten lezen en komen in actie. Zij kunnen hierbij worden ondersteund door de IB-ers. Teamscholing Leeruniek, begeleiding van de IB-	Scholing HB-specialist Veel praktische tips voor in de klas en aanbod voor de kinderen in de plusgroep. Leerkrachten lezen en komen in actie. Zij kunnen hierbij worden ondersteund door de IB-ers. Begeleiding van de IB-ers tijdens de bouwvergaderingen Individuele begeleiding aansluitend bij de groepsbesprekingen.	Veel praktische tips voor in de klas en aanbod voor de kinderen in de plusgroep. Eventueel bijstellen dyslexie-protocol, n.a.v. evaluaties Begeleiding van de IB-ers tijdens de bouwvergaderingen Individuele begeleiding aansluitend bij de groepsbesprekingen.	Veel praktische tips voor in de klas en aanbod voor de kinderen in de plusgroep. Begeleiding van de IB-ers tijdens de bouwvergaderingen Individuele begeleiding aansluitend bij de groepsbesprekingen.

		kennen de zorgniveaus zoals omschreven staat in de zorgpiramide en kunnen zelf onderwijs verzorgen aan de kinderen op zorgniveau 1 en 2. De leerkrachten zijn verantwoordelijk voor het opstellen, uitvoeren en evalueren van (handelings)plannen. De leerkrachten worden hierbij ondersteund door een sterk zorgteam, gedragen door de intern begeleiders. De directie participeert in de wijkoverleggen.	ers tijdens de bouwvergaderingen.			
	Resultaten	Rekenopbrengsten verbeteren op het gebied van automatiseren op basisbewerkingen (optellen, aftrekken en vermenigvuldigen)	Monitoren, analyseren, interveniëren wanneer nodig (kinderen vallen uit, of laten onvoldoende groei zien).	Teamscholing 21st centuryskills (ICT) in relatie tot rekenen.	Schoolbreed Evalueren hoe de schoolbrede analyse van de toetsen bevalt en afstemmen hoe we dit het jaar erop willen aanpakken.	

		Schoolbreed toetsen analyseren en nabespreken met leerlingen.	Binnen de bouw	Binnen de bouw en digitaal schoolbreed		
	Identiteit	Daltononderwijs optimaliseren	In overleg met Saxion meerjaren-beleid maken Directeur wordt opgeleid Nieuwe daltoncoördinator wordt gezocht.	Nieuw plan start		
Personeelsbeleid						
	De schoolleiding	De directeur volgt een dalton-schoolleiders-opleiding.	De directeur volgt een dalton-schoolleiders-opleiding.			
	Professionele cultuur	Open teamcultuur Collegiale consultaties mogelijk maken, zodat collega's van elkaar kunnen leren. De directie zal zich inzetten om teamleden meer te motiveren gebruik te maken van de ruimte die zij krijgen om				

		invloed uit te oefenen. Het gezamenlijk bespreken van toetsresultaten opent mogelijkheden om elkaar professioneel te versterken. Meer mogelijkheden creëren om elkaar te zien en te spreken.				
	Taakbeleid + onderwijsontwikkeling (werkgroepen behorende bij de periode van het schoolplan)	Taakbeleid voor de zomervakantie met ieder personeelslid besproken en gedeeld met het team	Taakbeleid voor de zomervakantie met ieder personeelslid besproken en gedeeld met het team	Taakbeleid voor de zomervakantie met ieder personeelslid besproken en gedeeld met het team	Taakbeleid voor de zomervakantie met ieder personeelslid besproken en gedeeld met het team	Taakbeleid voor de zomervakantie met ieder personeelslid besproken en gedeeld met het team
	Nieuwe en startende collega's	Goede begeleiding intern en vanuit het coachingshuis	Goede begeleiding intern en vanuit het coachingshuis	Goede begeleiding intern en vanuit het coachingshuis	Goede begeleiding intern en vanuit het coachingshuis	Goede begeleiding intern en vanuit het coachingshuis
	Zij-instromende collega's	Goede begeleiding intern en vanuit het coachingshuis	Goede begeleiding intern en vanuit het coachingshuis	Goede begeleiding intern en vanuit het coachingshuis	Goede begeleiding intern en vanuit het coachingshuis	Goede begeleiding intern en vanuit het coachingshuis
	Professionalisering	De bouw-, team-, en MT-vergaderingen dienen effectief te worden ingericht, zonder dat hierbij concessies worden gedaan aan inhoud. Een efficiënte vergadering is immers niet altijd een korte vergadering.	Evalueren effectiviteit	Scholing MT in effectief vergaderen		

		Vergaderingen zijn nodig om collega's invloed te laten hebben op onderwijsbeleid op De Meer.				
Organisatiebeleid						
	Het schoolklimaat	- betere schoonmaak - betere luchtkwaliteit - betere temperatuur in het gebouw	Schoonmaakcontract delen met team, wanneer maakt het bedrijf wat schoon en wanneer moet de leerkracht iets doen?			

Bijlagen

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we naar de volgende beleidsstukken (bijlagen):

- De schoolgids
- Het schoolondersteuningsprofiel (SOP)
- Het strategisch beleidsplan 2019-2023 (Koersplan) van STAIJ
- Het ICT-beleidsplan 2017-2019 van STAIJ
- Toetskalender BBO minimumstandaard (?)
- Berekening vakantiedagen en lesrooster
- Het inspectierapport d.d. 27 mei 2014
- Risico Inventarisatie en Evaluatie juli 2018
- ICT beleidsplan
- ICC beleidsplan
- Formatieplan De Meer 2019-2020
- Veiligheidsplan

Formulier 'Vaststelling van het schoolplan

Brin:

Naam school

Adres:

Postcode

Plaats

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het van 2019 tot 2023 geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag

Naam:

Functie:

Plaats

Datum:

Handtekening

ⁱ Betreft een prognose op de gegevens die nu bekend zijn mei 2019)

ⁱⁱ Idem