

SCHOOLPLAN

De Driemaster

2023 – 2027

Amos

AMSTERDAMSE
OECUMENISCHE
SCHOLENGROEP



Driemaster Grondwet

- Wij vertrouwen elkaar.
- Wij helpen elkaar.
- Wij zijn op school om te leren.
- Wij luisteren naar alle leerkrachten.
- Wij zorgen ervoor dat iedereen zich veilig voelt.
- Wij gaan respectvol met elkaar om.
- Wij communiceren respectvol met elkaar.
- We spreken Nederlands met elkaar.
- Wij lossen conflicten op een Kanjermanier op.
- Wij zorgen goed voor de school en de materialen.



Gedragsregels

- We zijn aardig voor elkaar.
- Niemand speelt de baas.
- Niemand lacht uit.
- Niemand blijft zielig.
- We doen een ander geen pijn.
- Op de gang zijn we stil.
- In school lopen we rustig.
- Schoolmateriaal delen we met elkaar.
- We houden onze armen en benen bij ons.
- Wanneer een conflict is opgelost geef je een hand, knuffel of high five.



Consequenties

- Bij het verstoren van de les, na 2 waarschuwingen naar de time-out plek.
- Op de time-out plek wordt v.a. groep 5 het Oeps-formulier ingevuld.
- Bij fysiek geweld worden ouders ingelicht en wordt het in ParnasSys gezet.
- Bij terugkerend ongewenst gedrag zullen leerkrachten met ouders overleggen en samen aan verbetering werken.
- Bij weigering van leerlingen (om te doen wat de leerkracht vraagt) worden ouders gebeld.

Voor de leerkracht

- We hanteren de Kanjertraining Conflictbeheersing.
- We hanteren het Kanjertraining Pestprotocol
- We noteren belangrijke opvallende zaken in ParnasSys.
- We kunnen bij terugkerend bijzonder gedrag de OKA inschakelen.

INHOUDSOPGAVE

1. De school en haar omgeving

Wie zijn wij? Korte biografie.

2. Uitgangspunten schoolbestuur

Strategisch beleid.

Kwaliteitseisen.

Personeelsbeleid,

3. Ons schoolconcept

Missie, visie, kernwaarden van onze school.

Hoofdpijnen van ons beleid.

4. Wettelijke opdrachten

4.1 Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking.

4.2 Onderwijstijd.

4.3 De inhoud van ons onderwijs (overzicht methodes).

4.4 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?

4.5 Ondersteuning van leerlingen.

5. Analyse van het functioneren van de school

Inhoud – houding – verhouding: actie op alle lagen.

IJkpunten teamdialogoog en schoolanalyse.

6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen

Onze ambities op hoofdlijnen. Prioriteiten.

Meerjarenplan 2023-2027

Bijlagen en verwijzingen

Gerelateerde documenten school: route medezeggenschap (MR).

Gerelateerde documenten bestuur: route medezeggenschap (GMR).

Vaststellingsdocument

Namens het bestuur van de school:

Directeur school

Voorzitter medezeggenschapsraad

0. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van basisschool de Driemaster voor de periode 2023-2027. Dit schoolplan is opgebouwd volgens de structuur van stichting *Onderwijs Maak Je Samen*. Naast dat wij deze structuur aanhouden, hebben wij zo veel als mogelijk getracht het kader van de onderwijsinspectie (2022), de ambities van onze school en de koers van *stichting AMOS* te verweven met elkaar. Met deze structuur en uitgangspunten als fundament én onze visie op goed onderwijs komen wij tot onze ambities en koers voor de komende periode. Wij nemen u graag mee in onze mooie opdracht.

Wij beschouwen dit schoolplan als kern van ons onderwijs dat in veel verschillende domeinen, vakgebieden, beleidsstukken en activiteiten vorm en inhoud krijgt. In dit document blijven we bij de kern en verwijzen zo veel als mogelijk naar de al bestaande documenten, leidraden, protocollen en andere stukken. Alle genoemde bijlagen en hun vindplaats zijn te vinden in *Bijlage: Schooldocumenten*.

Relevante documenten die de inhoud van ons onderwijs duiden en laten zien dat wij vanuit een doelmatige, gestructureerde en cyclische aanpak onze kwaliteitszorg en ondersteuning vormgeven zijn onze jaarplannen, het schoolondersteuningsprofiel, het ondersteuningsdocument (i.o.) en de ambitie- en kwaliteitskaarten voor specifieke schoolonderdelen.

In deze documenten en kaarten beschrijven wij ons dagelijks handelen op het gebied van klassenregels, omgang met kinderen, wijze van instructie, de basis van het klassenmanagement en gemeenschappelijke afspraken rondom ondersteuning en leerlingenzorg. Deze documenten laten zien dat we op de Driemaster werken vanuit eenduidigheid, planmatigheid en structuur.

Terugkijkend op afgelopen vier jaren kunnen we zeggen dat de stevige basis van ons leer- en leefklimaat, de ingebedde kwaliteitszorg en goed georganiseerde leerlingenzorg ervoor gezorgd heeft dat wij adequaat konden handelen tijdens de uitbraak van Covid-19 om het primaire proces zo goed als mogelijk te blijven continueren. Vanuit het opgestelde Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en de bijhorende menukaarten hebben wij o.a. stevig ingezet op co-teaching in de groepen 3 t/m 8, professionalisering van onze medewerkers, de start van huiswerkklassen en het behoud van de leerling opbrengsten.

Daarnaast hebben wij een mooie zelfevaluatie van onze school doorlopen onder begeleiding van experts van stichting *Klasse* wat resulteerde in een nog beter beeld van onze instructievaardigheden voor het vakgebied Begrijpend Lezen én hoe deze nog effectiever ingezet konden worden. In het verlengde van deze interne audit, zijn wij in 2022 aangesloten bij het *Onderwijs Kennisnetwerk Amsterdam* (ONA), waar onze medewerkers masterclasses onderzoeksvaardigheden volgen waarmee wij het *evidence informed* werken verder inbedden in onze manier van werken en de schoolorganisatie als geheel.

Deze schoolplanperiode zal een verlengstuk worden van het verder borgen van het gelegde fundament en het voortzetten van de ingezette en nieuwe ontwikkelingen met als opdracht:

Op de Driemaster bereiden wij onze leerlingen voor om zelfstandig, sociaal, zelfverzekerd en met een passende hoeveelheid kennis te participeren in de samenleving van de 21e eeuw

1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

Algemeen:

De naam Driemaster staat symbool voor de volgende drie elementen: *kinderen, ouders en leerkrachten*. Samen zorgen wij ervoor dat er een veilige, warme omgeving ontstaat, waar ieder kind, binnen zijn eigen mogelijkheden tot optimaal leren komt. Onze school telt op dit moment ca. 300 leerlingen, verdeeld over 14 groepen. Daarnaast zijn er een Peutercombigroep (VVE), een in pandig Kinderdagverblijf (KDV) en een Buitenschoolse Opvang (BSO) van *Partou* aan onze school verbonden.

In de groepen werken wij volgens het leerstofjaarklassensysteem. Dit betekent dat we elk schooljaar beginnen met een nieuwe groep waarmee een jaarprogramma wordt doorgewerkt. Binnen deze groepen wordt instructie gegeven op drie niveaus d.m.v. gelaagde instructie binnen de systematiek van *opbrengstgericht passend onderwijs*.

Oecumenisch:

De Driemaster is een oecumenische school. Dat wil zeggen dat wij vanuit een levensbeschouwelijke visie gestalte geven aan ons onderwijs. Leerkrachten bieden bouwstenen aan, geput uit de christelijke opvattingen van de school en uit andere religieuze tradities. Zij leven een zelfbewuste en open houding voor, die kinderen inspireert om te onderzoeken wat voor hen waardevol is en waardoor zij leren begrip te ontwikkelen voor elkaars identiteit. Het team van de Driemaster zorgt ervoor dat de leerlingen op een respectvolle manier met elkaar en anderen omgaan. Op persoonlijk niveau betekent dit dat verantwoordelijk zijn *méér* is dan kennis hebben en je aan de regels houden. De personeelsleden komen tegemoet aan de drie basale psychologische behoeften van leerlingen: *relatie, competentie* en *autonomie*, met fysieke als sociale veiligheid als basis.

Vanuit het aandachtspunt '*aandacht voor elkaar*' hebben we op de Driemaster gezamenlijke begin- en eindkringen, veel vieringen en buitenschoolse activiteiten. Tijdens de gezamenlijke kringen leren de kinderen aandacht te hebben voor elkaar en in het openbaar op te treden. Door deze kringen worden het samenwerken en het saamhorigheidsgevoel versterkt binnen onze school.

Binnen onze school is een leerteam *Identiteit* actief dat onze oecumenische opdracht en werkwijze vorm en inhoud vormgeeft. Het leerteam heeft als opdracht om -burgerschap- integraal op te nemen en te verbinden aan onze oecumenische identiteit en aanpak van de Kanjertraining.

Op de Driemaster zijn we samen. We voelen ons verbonden met elkaar, de leerlingen en de ouders.

Kanjertraining

Wij zijn een Kanjerschool! Alle leerkrachten zijn geschoold om aan onze kinderen de Kanjertraining te geven. Uitgangspunten en afspraken van deze training zijn: *we vertrouwen elkaar, we helpen elkaar, niemand speelt de baas, niemand lacht uit en niemand blijft zielig*. Door deze afspraken consequent te benoemen, voor te leven en met kinderen te bespreken, creëren we een stevig positief pedagogisch klimaat waarin we met z'n allen positief met elkaar om gaan.

We vinden het belangrijk dat kinderen zich niet alleen op cognitief vlak optimaal ontwikkelen, maar dat ze op sociaal gebied dezelfde kansen krijgen. De Kanjertraining helpt ons daarbij. Binnen deze aanpak worden kinderen verantwoordelijk gemaakt voor hun eigen gedrag en gelden dezelfde regels en afspraken in de gehele school. Kanjertraining beschikt over KanVas: een instrument dat wij gebruiken om het sociaal welbevinden van onze leerlingen te volgen.

Vroeg Vreemde Talen Onderwijs (VTO)

Onze school profileert zich, naast de verzorging van goed onderwijs, met het aanbieden van Vroeg Vreemde Talen Onderwijs (VTO). Wij hebben gekozen voor het Engels, dat vanaf groep 1 wordt aangeboden m.b.v. de methode *Stepping Stones*. We benutten op deze manier de taalgevoeligheid van jonge kinderen. Het leren van meerdere talen stimuleert de algemene taalontwikkeling en het geeft een kwaliteitsimpuls aan taalonderwijs.

Ouderbetrokkenheid

De drie masten in de naam van onze school staan symbool voor de drie elementen: *kinderen*, *leerkrachten* en *ouders*. Wij vinden het van belang dat wij met de ouders van onze leerlingen goed contact hebben en samen werken aan de ontwikkeling van onze leerlingen. Er is regelmatig overleg en ouders worden frequent (schriftelijk) geïnformeerd over de ontwikkelingen van hun zoon/dochter en schoolse zaken. De Driemaster hecht veel belang aan de participatie van de ouders in de school, dit krijgt onder andere vorm in onze actieve ouderraad die de school ondersteunt met raad en daad.

Wijk en Buurt

De Driemaster ligt in de Banne in Amsterdam Noord. In het algemeen kunnen we stellen dat bewoners de buurt steeds beter waarderen, maar ook nog sociale onveiligheid ervaren. Daarnaast willen bewoners graag participeren, maar weten niet altijd hoe ze dat kunnen organiseren omdat ze laaggeletterd zijn, afstand ervaren t.a.v. de overheid en instanties of de sociale vaardigheden niet hebben.

Voor veel kinderen geldt dat zij opgroeien in een sociaaleconomisch kwetsbare thuissituatie en, ondanks een indicatie, niet altijd naar de voorschool gaan. Als school zien we kansen om onze positieve invloed uit te breiden om kinderen zo vroeg als mogelijk onderwijs te bieden en schoolverlaters te voorzien van vaardigheden waarmee ze optimaal kunnen deelnemen aan de maatschappij.



Bron: Google Maps

Het realiseren van kansengelijkheid staat hoog op onze agenda. Onze leerlingen zijn het waard!

Ontwikkelingen in en rondom onze school

Voor de komende schoolplan periode hebben wij gekeken naar welke ontwikkelingen van belang zijn om mee te nemen in de inhoud van dit schoolplan in relatie tot de strategie die wij als school zullen volgen om vanuit onze visie en werkwijze invulling te geven aan ons onderwijs.

A. Tussenopbrengsten

Onze tussen- en eindopbrengsten zijn voldoende overeenkomstig de landelijke (inspectie)normen. Ondanks de ongunstige startpositie van sommige onze leerlingen constateren we dat er voldoende geleerd wordt en leerlingen de vaardigheden opdoen die zij nodig hebben voor een succesvolle start in het voortgezet onderwijs. De analyse van onze eind- en tussenopbrengsten laat duidelijk een stijgende lijn zien. Als we scherper inzoomen op de tussen- en eindopbrengsten concluderen we dat we voor de vakgebieden Begrijpend Lezen en *Rekenen* nog scherpere ambities kunnen stellen. We zien voor deze vakgebieden nog mogelijkheden om de opbrengsten te vergroten.

B. Burgerschap en persoonlijke ontwikkeling

De Banne, waar onze school is gepositioneerd, laat vanuit de laatste gebiedsanalyse zien dat de spanningenindex in het gebied relatief ongunstig is en de veiligheidsbelevingsindex, na een aantal betere jaren weer is teruggevallen en bewoners zich vaker dan gemiddeld onveilig voelen.

Het aantal kinderen dat opgroeit in een minimahuishouden en/of een onder gemiddelde sociaaleconomische startpositie ligt rond de 38% wat maakt dat de start van veel van onze leerlingen ongunstig is t.o.v. andere leerlingen in Nederland. Deze startpositie van onze kinderen is een gegeven waar wij in ons dagelijks handelen rekening moeten blijven houden, zowel op didactisch, maar zeker ook op (sociaal) pedagogisch vlak.

Vanuit deze opdracht is in 2022 een leerteam 'identiteit' gestart om te onderzoeken hoe we leerlingen binnen de school kunnen ondersteunen bij hun persoonlijke (identiteits)ontwikkeling en hen sociale vaardigheden en kennis kunnen meegeven waarmee ze volwaardig burger kunnen worden. Het leerteam zoekt de verbinding met de uitgangspunten van de Kanjertraining, het nieuwe kader van de onderwijsinspectie bij het vakgebied burgerschap en onze eigen oecumenische identiteit. Een eerste aanzet is al beschreven in een conceptdocument rondom burgerschap op onze school.

C. Gezondheid en bewegen

In het verlengde van bovenstaande alinea constateren we ook dat onze leerlingen te weinig bewegen en obesitas en overgewicht relatief veel voorkomt. Naast dat ervan uit diverse (gemeentelijke) welzijnsorganisaties wordt ingezet om gezinnen te ondersteunen met een gezond voedingspatroon, hebben wij als school ons spelaanbod geïntensiveerd. Zo biedt stichting *Ludios* tijdens alle pauzes sport- en spelactiviteiten aan waarbij nieuwe spelvormen worden aangeboden en leerlingen gestimuleerd worden om meer te bewegen.

Mooi om te vermelden is ook dat onze subsidieaanvraag om ons huidige schoolplein te vergroenen en te voorzien van meer spel- en beweegmogelijkheden is goedgekeurd. Praktisch houdt dit in dat gedurende schooljaar 2023-2024 er een start gemaakt wordt met de herinrichting van het plein en leerlingen hiermee een extra oefenplaats krijgen om sociale vaardigheden tijdens spel op te doen.

D. Personeel

Binnen heel Nederland en Amsterdam in het bijzonder is er sprake van en fors lerarentekort in het primair onderwijs. Het personeelsbestand van de Driemaster is gelukkig stabiel en het verloop is veelal organisch en gepland. De afname van het leerlingenaantal heeft het natuurlijk verloop van personeel van de afgelopen periode opgevangen. We kunnen spreken van een stevig personeelsbestand waarin nieuwe medewerkers, zij-instromers en stagiairs goed begeleid en ingewerkt kunnen worden. We realiseren ons dat deze situatie in de toekomst anders kan zijn.

Kijkend naar ons team mogen we ook trots zijn op de mate van saamhorigheid en betrokken die we binnen onze organisatie ervaren. Het team werkt zelfsturend, vanuit duidelijke rollen en afspraken aan het (verbeteren) van het onderwijs. Co-teaching en intercollegiale consultatie is niet meer weg te denken uit onze organisatie.

*De Driemaster?
Eén team, één taak!*

2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

IDENTITEIT

AMOS is een oecumenische scholengroep met wortels in de christelijke traditie. Binnen de grootstedelijke Amsterdamse werkelijkheid vullen wij onze identiteit in vanuit de oorspronkelijke betekenis van ‘oecumene’: de bewoonde wereld. Daarin zien we onze scholen als huis van verschillende geloven. Medemenselijkheid, respect voor elkaar en voor onze leefomgeving zijn daarbij centrale waarden. Die uitgangspunten hebben we in de AMOS Identiteitskapstok uitgewerkt in drie hoofdthema’s:

- religies en levensbeschouwingen;
- vieren, gedenken en feestdagen;
- eigen levensbeschouwing.

De hoofdthema’s worden in de AMOS Identiteitskapstok omgezet in een doelgericht levensbeschouwend onderwijsaanbod voor alle AMOS-leerlingen, gericht op het ontwikkelen van zowel kennis en vaardigheden als een respectvolle en open houding.

KOERS

WIJ ZIJN AMOS – SAMEN & UNIEK

Wij zijn AMOS, een groep van 28 scholen in Amsterdam, geworteld in de christelijke traditie. Wij geloven dat elk kind unieke talenten heeft, in het besef dat niet elk kind altijd gelijke kansen heeft om die talenten te ontdekken en te ontplooien. Het is onze missie die gelijke kansen wel te bieden. Niet louter als fraai ogend motto maar door een keiharde inzet in de praktijk van alledag. Verschillen in herkomst, geloofsovertuiging, cultuur, enzovoorts zijn voor ons daarbij zowel een vanzelfsprekendheid als een inspiratie. Ontdekken wie je zelf bent en nieuwsgierig zijn naar wat anderen beweegt. Dat hebben wij voor ogen als wij spreken over de waarde van diversiteit. Je talenten ontdekken en ontwikkelen is één ding. Wij inspireren onze leerlingen die talenten ook te (gaan) benutten voor onze stad, ons land, onze wereld.

ONZE KERNWAARDEN

Als AMOS maken wij het verschil door wat wij doen. Onze daden zijn geïnspireerd door onze overtuiging en gestoeld op onze kernwaarden: nieuwsgierig, betrokken, gedreven en doelgericht. Wij geloven dat we in het leven voor de uitdaging staan om onze talenten te ontdekken en ten volle te ontwikkelen. Daarbij is het belangrijk om iets terug te doen voor onze gemeenschap, onze stad. Om met onze oud-burgemeester Van der Laan te spreken: “Zorg goed voor de stad en voor elkaar”. Onze ouders herkennen zich in deze kernwaarden. Samen stimuleren we onze kinderen nieuwsgierig te zijn naar de wereld om hen heen en zich bewust te worden van het feit dat betrokkenheid met de wereld niet gaat zonder de handen uit de mouwen te steken. Waarmee we weer aangeland zijn bij het begin: wij van AMOS zijn doeners.

ONZE LEERLINGEN EN ONS ONDERWIJS

Onze leerlingen zijn de wereldburgers van morgen. En die wereld verandert sneller dan ooit. Robotisering, digitalisering, een economie gebaseerd op innovatie. Het zijn maar enkele ontwikkelingen die enorme gevolgen zullen hebben voor het leven van onze kinderen in de toekomst. Wat betekent het principe van “een leven lang leren” voor de wijze waarop wij ons onderwijs aanbieden? Welke competenties zijn nodig om mee te kunnen in de snelheid van het leven in 2030? Creativiteit, flexibiliteit, goed in samenwerken, in staat zijn om je een weg te banen in het gigantische informatieaanbod, dat zijn enkele veelgenoemde noodzakelijke competenties. Om een actieve rol in de maatschappij en in ons Amsterdam te hebben, zijn daarom andere vaardigheden nodig dan twintig jaar terug. Daarnaast moet de basis (taal, rekenen) op orde blijven. Als AMOS zetten wij ons in om die vaardigheden bij onze kinderen en bij onszelf te blijven ontwikkelen. Op die manier kunnen wij écht impact maken in de levens van onze leerlingen.

Binnen AMOS worden de volgende drie hoofdthema's opgepakt:

1. Behoud en doorontwikkelen van de basiskwaliteit van het onderwijs
2. Excellent werkgeverschap (in het licht van het grote lerarentekort)
3. Versterken van de lerende organisatie/ bevorderen van deskundigheid

Ad 1: Behoud en doorontwikkelen van de basiskwaliteit van het onderwijs

Onze leerlingen zijn de wereldburgers van morgen; en die wereld verandert razendsnel. Dat vraagt van onze leerlingen straks andere vaardigheden om zich in die wereld staande te houden. Creativiteit, flexibiliteit, goed in samenwerken, in staat zijn om jezelf een weg te banen in het gigantische informatieaanbod, dat zijn enkele veelgenoemde noodzakelijke competenties. Daar dient het onderwijs op in te spelen. Maar een minstens zo belangrijke ontwikkeling zijn de al jaren dalende prestaties van leerlingen op het gebied van rekenen en taal in het Nederlandse onderwijs.

Als AMOS vinden we dat de focus primair gericht moet worden op de basisvaardigheden van onze leerlingen: op taal, rekenen en burgerschap. Deze kerntaak staat al jaren onder druk vanwege alle andere zaken die op het bordje van het onderwijs zijn gelegd en door het toenemen van het lerarentekort. Ook de coronacrisis heeft bijgedragen aan het verder wegzakken van de leerresultaten. Bij het formuleren van de ambities op het gebied van taal- en rekenresultaten geldt voor alle AMOS-scholen het landelijke gemiddelde als minimumnorm, maar vragen wij die scholen waar dat mogelijk is een hogere ambitie op te stellen.

Met het verbeteren van de taal- en rekenvaardigheid (en sociale en maatschappelijke competenties) van leerlingen wordt ook de kansengelijkheid bevorderd: immers, wanneer wij onze leerlingen goed toerusten op de basisvaardigheden geeft dat later in de schoolloopbaan (en weer later op de arbeidsmarkt) meer kansen op succes. Ook de talentontwikkeling van leerlingen is hiermee gediend. Goed taal-, reken- en burgerschapsonderwijs kan het best worden gerealiseerd door het toepassen van de meest recente wetenschappelijke inzichten in de onderwijspraktijk en door gebruik te maken van de mogelijkheden van ICT.

Als team van de Driemaster zien wij het begeleiden en opleiden van zij-instromers en stagiairs als onderdeel van onze kerntaak en opdracht.

Ad 2: Excellent werkgeverschap

Wij willen als AMOS het beste voor onze medewerkers, ons belangrijkste kapitaal. Alleen als zij goed in hun vel zitten, kunnen ze het beste onderwijs aan onze leerlingen geven. Werving en behoud van medewerkers is in het licht van het toenemende leraren- en schoolleiderstekort cruciaal. Aankomende leraren hebben hun werkgever voor het uitkiezen. Daarom wil AMOS de beste werkgever zijn, met betere (secundaire) arbeidsvoorwaarden dan elders in de sector. Maar ook goede (ICT-) faciliteiten en schoolgebouwen vallen hieronder. En niet in de laatste plaats: het bieden van een fijne werksfeer aan de medewerkers op de scholen en het stafbureau, met veel professionele ruimte en ontwikkelingsmogelijkheden.

In het kader van werving en behoud van leerkrachten investeert AMOS ook stevig in het aantrekken van zij-instromers en het begeleiden van (startende) leraren. Ten slotte: uit onderzoek blijkt dat relatief veel leraren het onderwijs na enkele jaren weer verlaten en kiezen voor een andere professionele toekomst; wij zien dit in de stad Amsterdam, maar ook binnen AMOS. Wij zullen hier onderzoek naar doen en bezien welke maatregelen er genomen zouden kunnen worden om medewerkers langer voor het onderwijs te behouden.

Ad 3: Versterken van de lerende organisatie/ bevorderen van deskundigheid

AMOS wil een lerende organisatie zijn. Hoe verschillend ook, onze scholen zijn geen eilanden, maar staan in verbinding met elkaar en leren van elkaar. Juist die verschillen maken het verschil. Elke school excelleert op onderdelen en deelt de daarbij opgedane inzichten met de anderen. Samen bouwen wij zo aan een sterke scholengroep, aan AMOS. Vanuit wetenschappelijk onderzoek weten wij dat leren met en van elkaar voor leerkrachten en schoolleiders de meest effectieve manier is om tot een hogere onderwijskwaliteit te komen.

Wij investeren ook op andere manieren in onze medewerkers. Door hen de mogelijkheid te bieden hun deskundigheid te vergroten en zich te specialiseren op die terreinen waar hun talent ligt. Binnen AMOS kiezen wij ervoor om de middelen die vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) beschikbaar komen, zo duurzaam mogelijk in te zetten. Dat betekent dat er fors wordt ingezet op professionalisering en deskundigheidsbevordering van medewerkers. Daarmee krijgen deze incidentele middelen naar wij hopen en verwachten een structurele doorwerking.

ONZE MEDEWERKERS

Omdat wij als AMOS het beste voor onze medewerkers willen, betekent het dat wij het stimuleren van werkgeeluk centraal stellen en in onze medewerkers investeren. Wij bieden medewerkers de mogelijkheid hun deskundigheid te vergroten en zich te specialiseren op die terreinen waar hun talent ligt. Dat geldt niet alleen voor individuele leerkrachten, maar ook voor de individuele scholen, die voor de uitdaging staan in elk geval op één onderwerp heel goed te worden. Samen vormen wij als AMOS zo een mozaïek: iedereen draagt zijn unieke steentje bij en samen maken wij het verschil. Een aantal speerpunten daarbij:

- ✓ Wij willen de beste werkgever zijn. Wij bieden betere (secundaire) arbeidsvoorwaarden dan de rest van de sector. Wij hebben vertrouwen in onze medewerkers en geven hen ruimte en vrijheid in hun werk. In ruil daarvoor verwachten wij professionaliteit.
- ✓ Wij willen een lerende organisatie zijn. Hoe verschillend ook, onze scholen zijn geen eilanden, maar staan in verbinding met elkaar en leren van elkaar. Juist die verschillen maken het verschil.
- ✓ Elke school excelleert op onderdelen en deelt de daarbij opgedane inzichten met de anderen. Samen bouwen wij zo aan een sterke scholengroep, aan AMOS.

- ✓ Wij willen passende ondersteuning bieden aan alle leerlingen. Dat is gemakkelijk gezegd maar het daadwerkelijk realiseren hiervan vraagt het uiterste van de inzet en vaardigheden van onze medewerkers.
- ✓ Wij willen scholen die een behoorlijke omvang hebben. Scholen met kleine(re) teams staan vaak onder grote druk om de gewenste onderwijskwaliteit en goed werkgeverschap te realiseren. Een duurzame omvang is nodig om de extra kwaliteitsstap te kunnen zetten die we als AMOS aan ouders en kinderen willen bieden. Voor ons palet aan scholen is de omvang echter niet heilig. We kijken allereerst naar de waarde die elke school toevoegt voor onze leerlingen en de buurt waarin deze staat. Een bepaalde omvang is een streven, geen doel op zichzelf.
- ✓ Voor leerkrachten en andere medewerkers gaat regelmatig en goed werkoverleg boven de formele beoordelingscyclus. Onze gesprekkencyclus gaat uit van goed functioneren en richt zich op ontwikkeling, werkplezier en een duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.

ONZE COMMUNICATIE

Bij onze kernwaarden past een open en transparante manier van communiceren. Onze leerlingen hebben een duidelijke stem via de AMOS leerlingenraad, waarin alle scholen vertegenwoordigd zijn. Met ouders en medewerkers willen wij met regelmaat in gesprek zijn. Dat doen we via de formele overlegvormen (de Medezeggenschapsraden en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad). Maar ook informeel bestaat er voor ouders volop gelegenheid om met medewerkers in levenden lijve dan wel digitaal te spreken. Want wij willen op de hoogte blijven van wat er leeft en wij willen de vinger aan de pols houden over de vraag hoe tevreden ouders en medewerkers zijn.

ONZE GEBOUWEN

Als AMOS vinden wij dat onze gebouwen bij moeten dragen aan het werkcomfort van medewerkers en de leerbeleving van onze scholieren. De werkomgeving moet voelen als een fijne thuishaven, die past bij een veilige, open cultuur. Daar houden wij rekening mee bij nieuwbouw. Bij bestaande gebouwen zoeken we naar andere mogelijkheden om het werkcomfort op peil te brengen. Het gebruik van ICT moet voor medewerkers en leerlingen een toevoeging zijn op het onderwijs en niet als belemmering worden ervaren. Het zorgt daarnaast ook voor vermindering van de administratieve lasten. Duurzaamheid is een belangrijk speerpunt. Ecologische daken, groene schoolpleinen en een laag energieverbruik passen bij onze doelstellingen. Voor onze medewerkers stimuleren we het gebruik van vervoer dat hierbij aansluit.

ONZE FINANCIËN

Vanuit gemiddeld budget maken we scherpe keuzes. We besteden het geld aan zaken met een duidelijke meerwaarde en staan pal voor een efficiënte organisatie-inrichting zonder veel overheadkosten. Hierdoor creëren we de ruimte waaruit we de extra investering op het gebied van goed werkgeverschap en het bredere onderwijsaanbod kunnen doen. Hiermee onderscheiden we ons als AMOS in Amsterdam.

KWALITEITSBELEID

In de koers is opgenomen wat AMOS drijft en wat AMOS wil realiseren met elkaar. Belangrijk hierbij is dat iedere leerling van AMOS in ieder geval mag rekenen op onderwijs dat voldoet aan de kwaliteitseisen. We hebben het onderwijsproces uitgewerkt in beleid: *AMOS O(H)GW cyclus*.

AMOS realiseert haar ambities mede door haar stelsel van kwaliteitszorg. Bestuur, staf en haar scholen werken samen om de onderwijskwaliteit te bewaken en te stimuleren. AMOS werkt vanuit vertrouwen en geeft haar directieleden de professionele ruimte, gecombineerd met betrokkenheid. Zij doen dit door

regelmatig en planmatig momenten te creëren van afstemming en monitoring. Met name in dialoog met zowel de directie als met andere betrokkenen rondom het primaire proces. Zo zijn er monitorgesprekken, schoolbezoeken en verschillende adviesgesprekken. We benutten daarvoor relevante data, reflectieverlagen en gepaste c.q. functionele registratie. Waar nodig intensificeert AMOS het contact en begeleiding. Waar kan bieden we meer ruimte.

We blijven als AMOS kritisch, omdat we weten dat het helpt in het verbeteren en versterken van onze eigen onderwijskwaliteit. We vragen daarom actief om een blik van buiten. We doen dit ook systematisch. Naast jaarplannen, evaluaties en opbrengstanalyses voeren de scholen één keer per twee jaar een zelf-evaluatie uit. Zij kunnen zich hiervoor laten begeleiden. Ook plannen zij één keer in de vier jaar een begeleide zelfevaluatie. We werken hiervoor samen met andere schoolbesturen en zetten onze eigen mensen in.

Ons stelsel geeft iets prijs over de kwaliteitscultuur binnen AMOS. Die zich nog verder aan het door ontwikkelen is. Het begint met een belangrijk uitgangspunt. Onderwijskwaliteit is van ons samen en kan zich altijd verder door ontwikkelen. We zijn daarom kritisch naar onszelf en naar anderen. We leren met en van elkaar. De verschillende overlegvormen en studiedagen benutten wij om ons nader te professionaliseren. Inspiratie hoort daar ook bij. Die krijgen wij van elkaar, maar ook van anderen.

We nodigen sprekers uit bij AMOS Cafés en nemen zelf eigenaarschap in onze gewenste ontwikkelvragen. Op diverse inhoudelijke onderwerpen functioneren leergroepen op AMOS-niveau, schoolniveau en school overstijgend. Daarnaast organiseert de AMOS Academie nascholing op aanvraag en organiseert zij tweemaal een studiedag voor alle medewerkers waarin het pedagogisch en didactisch handelen centraal staat.

Vanaf 2023 worden gesprekken met de HR-adviseurs opgenomen in de kwaliteitscyclus. Deze gesprekken richten zich op inzicht krijgen in het huidige personeelsbestand van de school en de mate waarin het team in staat is om de beoogde onderwijskundige doelen te behalen. Daarbij wordt een koppeling gemaakt naar functioneren, talentontwikkeling, duurzame inzetbaarheid, formatie en interne mobiliteit. Discrepancie tussen het huidige en gewenste personeelsbestand wordt besproken en acties worden vastgesteld.

PERSONEELSBELEID

Strategische instrumenten die binnen AMOS worden gebruikt, zijn dienend in het realiseren van onze speerpunten. Daarom wordt het personeelsbeleid met elkaar in lijn gebracht. Sinds 2021 werkt AMOS met een inductiebeleid, in schooljaar 2022-2023 is de gesprekkencyclus herzien naar een cyclus waarin ontwikkeling en werkplezier centraal staan en sinds 2023 richt AMOS zich in de medewerkerstevredenspeiling op werkgeluk.

Het traject van aankomend naar basisbekwaam leerkracht wordt intensief ondersteund door zowel onze participatie in Samen Opleiden Noord-Holland, ons inductiebeleid als het stedelijke kwaliteitskader Noodplan Zij-

instroom. Begeleiding op de werkvloer, coaching en peernetwerken worden ingezet om kwaliteit van onze beginnende collega's te verhogen en werkdruk en uitval te verlagen.

AMOS biedt startende IB-ers en schoolleiders een éénjarig inductieprogramma aan. De programma's bestaan uit bijeenkomsten waarin men wordt meegenomen in de werkwijze van AMOS, intervisiemomenten, persoonlijke coaching en in het geval van de IB-ers wordt het programma aangevuld door acht zelf-ontwikkelde e-learnings.

Bij AMOS staat de gesprekkencyclus niet op zichzelf, maar wordt ingebed in een groter geheel aan bijeenkomsten en gesprekken die allen zijn gericht op het versterken van de onderwijskwaliteit en het stimuleren van werkgeluk: onze kwaliteitszorgcyclus. Leidinggevende en werknemer voeren één formeel ontwikkelgesprek per jaar. Een beoordelingsgesprek (op basis van het vastgestelde functieprofiel) is optioneel en kan op aanvraag van werknemer of leidinggevende worden gevoerd.

Daar waar de andere bijeenkomsten en gesprekken uit de kwaliteitszorgcyclus zich met name richten op resultaten en ontwikkeling van het team/de school als geheel, nodigen de ontwikkelgesprekken uit tot het gesprek over individuele professionalisering en inzetbaarheid. Men gaat uit van goed functioneren. Centraal staat de vraag: *“Hoe gaat het werk jou af, nu en in de (nabije) toekomst in fysiek, mentaal en sociaal opzicht?”* De eisen van het werk en de mogelijkheden van de professional worden met elkaar in relatie gebracht. Ook kijken leidinggevende en werknemer welke ontwikkel/loopbaanmogelijkheden de organisatie te bieden heeft en worden afspraken over professionalisering vastgelegd.

Daarnaast is binnen ons koersdoel Excellent Werkgeverschap van belang dat men de vraag: *“Wat heb jij nodig om je werk goed te blijven doen en werkplezier te behouden?”* samen onderzoekt. Werknemer en leidinggevende bespreken hoe werk(omstandigheden van invloed zijn op het werkgeluk van de werknemer. Hierbij kunnen loopbaanmogelijkheden en werksfeer binnen het team ook ter sprake komen. Deze onderwerpen worden gekoppeld aan de organisatieontwikkeling, door te bespreken hoe de werknemer zijn/haar/hen expertise kan inzetten ten behoeve van de school- of bestuursontwikkeling. Op die manier kan de organisatie als geheel worden versterkt.

Binnen speerpunt Excellent Werkgeverschap legt AMOS de focus op (het stimuleren van) werkgeluk. Om dit te kunnen monitoren, neemt AMOS sinds 2023 deel aan de werkgelukpeiling van Klassewerkplek (gebaseerd op onderzoek van de Erasmus Universiteit). Tijdens een werkplaatsendag bespreken schoolleiders de bestuursrapportage om successen te vieren en verbeterpunten gezamenlijk vast te stellen. De verbeterpunten zijn voeding voor het nieuwe AMOS jaarplan.

EVENREDIG BELEID VROUWENVERTEGENWOORDIGING

Op dit moment wordt minstens de helft van alle directiefuncties binnen AMOS door vrouwen ingevuld. AMOS streeft ernaar het percentage vrouwen binnen directiefuncties ten minste 50% te laten zijn.

TEN SLOTTE

Met onze Koers brengen wij focus aan in ons handelen. De drie geprioriteerde speerpunten staan niet los van elkaar. Immers, voor het realiseren van kwalitatief hoogwaardig onderwijs zijn competente medewerkers benodigd. En voor het aantrekken en behouden van deze medewerkers is excellent werkgeverschap zeer helpend. En daarbij kunnen onze medewerkers zich het best ontwikkelen in een lerende organisatie met veel mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering.

Met deze Koers bouwen we gezamenlijk aan een mooie toekomst voor onze leerlingen en daarmee aan een mooier Amsterdam!

3. ONS SCHOOLCONCEPT

Missie en visie van de school

In gezamenlijk overleg heeft het team van De Driemaster de missie van de school vastgesteld:

“Wij bereiden onze leerlingen voor om zelfstandig, sociaal, zelfverzekerd en met een passende hoeveelheid kennis te participeren in de samenleving van de 21e eeuw”.

Uitwerking missie en visie van de school:

Vanuit onze levensbeschouwelijke visie vinden wij dat ieder mens waardevol is en zijn we steeds op zoek naar de mogelijkheden van ieder kind. Leerkrachten bieden bouwstenen aan, geput uit de christelijke opvattingen van de school en uit andere religieuze tradities en opvattingen. Zij leven een zelfbewuste en open houding voor, die kinderen inspireert om te onderzoeken wat voor hen waardevol is en waardoor zij leren begrip ontwikkelen voor elkaars identiteit en godsdienst. Wij sluiten aan bij de belevingswereld van onze kinderen en ouders.

Wij zien onze ouders als educatieve partner. Opvoeden gebeurt in de eerste plaats thuis, maar ook school speelt hier een belangrijke rol in. Wij moeten elkaar aanvullen. Het is daarbij belangrijk dat we ons realiseren, dat naast de ouders en de schoolvriendjes en vriendinnetjes en sociale media een grote rol spelen bij (beïnvloeding van) de ontwikkeling van kinderen. Ouders en leerkrachten hebben de belangrijke taak kinderen te begeleiden om ze te leren de juiste (ethische) keuzes te maken. Kennis, vaardigheden en zelfbewustzijn zijn hier belangrijke hulpmiddelen voor. Deze visie vormt de grondslag van ons onderwijs.

Kanjerschool en profilering

Wij zijn een Kanjerschool. Dit houdt in dat er binnen de school duidelijke afspraken en omgangsvormen gelden waarmee we samen een veilig leer- en leefklimaat creëren voor alle kinderen. Vanuit dit veilig schoolklimaat krijgen kinderen de mogelijkheid om zich optimaal te ontwikkelen.

Naast ons reguliere onderwijsaanbod bieden wij Engels en plusklassen aan voor alle groepen. Verder zijn wij een school waar kinderen kennismaken met verschillende takken van sport en een gezonde leefstijl meekrijgen. Samen met stichting *Wijsneus* bieden wij ook in ons naschools aanbod leerlingen de mogelijkheid om extra sport, spel en culturele activiteiten te volgen.

Basisbehoeften:

Ons onderwijs moet voldoen aan de basisbehoeften van onze kinderen: *relatie, competentie en autonomie*. Het leerkrachtgedrag wordt afgestemd op deze behoefte, zowel voor het pedagogisch, het didactisch als het organisatorisch handelen. Naast de cognitieve- is ook de sociale ontwikkeling een doel. Samen met ouders voeden we onze leerlingen op tot volwaardige en respectvolle burgers. Het voldoen aan deze basisbehoefte beschrijven wij o.a. in de volgende kernwaarden:

Betrokkenheid

Aandacht en zorg voor onze naasten (de kinderen, de ouders, de leerkrachten en de buurt) staan hoog in ons vaandel. Wij willen zorgen voor een warm nest. Iedereen mag zich thuis voelen op de Driemaster. Wij willen betrokken zijn bij het leven van alle betrokkenen. Wij vinden het belangrijk dat iedereen in het dagelijks leven goed met elkaar omgaat. Wij willen onze leerlingen opvoeden tot goede deelnemers aan de samenleving. Wij maken werk van de verbondenheid van leerlingen met elkaar en met de leerkrachten om zo te werken aan een wij-cultuur. Omdat de school deel uitmaakt van een cultureel pluriforme

samenleving voelen wij verantwoordelijk voor de religieuze vorming van kinderen uit alle verschillende culturele groepen.

Open-minded

Respect hebben voor elkaar en het accepteren van verschillen zijn waarden die bij ons centraal staan. Iedereen, met welke achtergrond of welk talent dan ook, moet zich veilig voelen binnen onze school. Wij kunnen én willen veel van elkaar leren. Wij laten in ons gedrag zien dat verschillen er mogen zijn.

Toekomstgericht

Onze school is voortdurend in beweging. Onze school speelt in op maatschappelijke ontwikkelingen die we van belang achten voor het geven van goed onderwijs. We gebruiken moderne onderwijsmethoden. ICT is daarbij een belangrijk hulpmiddel. Onderzoekend en ondernemend leren, 21st century skills en de nieuwe bouwstenen vanuit curriculum.nu zijn of worden onderdeel van ons onderwijs.

Betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid is de basis van al ons handelen. Bij alles wat we doen binnen de school is het belangrijk om steeds weer te kijken of we doen wat we beloofd hebben. We zijn transparant in wat wij doen en gaan het gesprek aan als we iets niet (zeker) weten.

Samenwerken

Om onze missie te realiseren, werken we actief samen met alle betrokkenen. Allereerst met leerlingen zelf. Kinderen leren beter als ze dat zelf ook willen. Daarom is een uitnodigend en uitdagend schoolklimaat belangrijk en hebben onze leerkrachten hoge verwachtingen van kinderen. Verder werken we samen met ouders en verzorgers omdat zij de eerstverantwoordelijken zijn voor de opvoeding van leerlingen. Daarom zoeken we actief het gesprek met hen. Tot slot zoeken we de samenwerking met andere professionals. Dat doen we bijvoorbeeld op het gebied van opvang, zorgverlening en naschoolse activiteiten.

De betrokkenheid van ouders bij ons onderwijs is groot. We willen het beste voor onze leerlingen en werken daarom goed samen.

4. WETTELIJKE OPDRACHTEN

4.1 ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES EN BEWAKING

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de onderwijskwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen onderwijskwaliteit, inhoud van het onderwijs en de leerlingenzorg aangegeven hoe de school hieraan voldoet.

4.2 ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES EN BEWAKING

Op De Driemaster gaan we voor de hoogst mogelijke kwaliteit, de lat ligt hoger dan de wettelijke vereisten. We organiseren het onderwijs zo dat we goed zicht hebben op de verschillen tussen leerlingen. Ieder kind wordt zo veel als mogelijk op zijn/haar eigen niveau uitgedaagd en gestimuleerd om een stap verder te komen. Onze school werkt continu aan de ontwikkeling van het onderwijs. We onderzoeken ons onderwijs en nieuwe inzichten worden vertaald naar de (nieuwe) praktijk en/of verbeterplannen. Dit doen we onder andere m.b.v. zelfonderzoek (begeleide zelfevaluatie) en volgens een *evidence informed* werkwijze. Het *Onderwijs Kennisnetwerk Amsterdam* ondersteunt ons hierbij op schoolniveau. Na analyse van het aanbod, het doorvoeren van wijzigingen, volgt wederom analyse en evaluatie. Zo is ons onderwijs continu onderhevig aan systematische zorg voor kwaliteit. We werken handelingsgericht, volgens de PDCA-cyclus. Deze structuur leidt er toe dat de kwaliteit van ons onderwijs geen toevalligheid is, maar een uitkomst van planmatig handelen, af- en bijstelling van ons onderwijs en gerichte observatie is.

Op het gebied van leerling-opbrengsten gebruiken wij de toets systematiek van Cito en de methodegebonden toetsen om onze (eind)opbrengsten intern te waarderen en de normen van de onderwijsinspectie om deze opbrengsten in landelijk perspectief te plaatsen. Via onze schoolgids en platform *Scholen op de Kaart* maken we deze inzichtelijk voor derden.

Onze ondersteuningsstructuur zoals beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel geeft vorm, structuur en inhoud aan de cyclische manier van werken binnen onze school aangaande het realiseren van passend onderwijs voor onze leerlingen. Ook hier is sprake van een planmatige aanpak waarbij wij zo goed als mogelijk zorgen dat leerlingen tijdig gezien worden en de juiste ondersteuning krijgen als dat nodig is.

Aangaande (wereld)burgerschap en volwaardig kunnen participeren in en aan de samenleving, zorgen wij er voor dat onze kinderen d.m.v. de systematiek van *Kanjertraining* en *het aanbod vanuit onze oecumenische missie* sociale vaardigheden en kennis opdoen die zij kunnen gebruiken in hun verdere leven. Onze leerlingenraad is hier een mooi voorbeeld van. Zoals gezegd zal het leerteam identiteit de komende jaren een impuls geven aan het domein burgerschap.

De Driemaster vaart niet alleen. Wij zorgen er voor dat wij gericht en gepland (externe) feedback ontvangen over ons onderwijs van ouders (oudertevredenheidsspeiling, ouderraad), leerlingen (tevredenheidsspeilingen én Kanjertraining), collega's (tevredenheidsspeiling, schoolbezoeken, MR, voortgangs- en functioneringsgesprekkesgesprekken), ons bestuur (audits, schoolbezoeken, management- en ambitiegesprekken) en diverse andere partijen als de onderwijsinspectie, de Risico Inventarisatie & Evaluatie en collega directeurs.

Wij maken onze kwaliteitscultuur zichtbaar door ons dagelijks handelen vanuit wat wij in onze hoofden voor ogen hebben. Dit betekent dat medewerkers voorleven wat zij van kinderen, ouders én collega's verwachten. Dit betekent ook dat zij open staan voor feedback, actief meedenken en hun aandeel voor onze gezamenlijke opdracht serieus nemen. Onze kwaliteit(zorg) begint namelijk al op de manier waarop leerlingen 's morgens ontvangen worden door onze leerkrachten: open, gewaardeerd en klaar om samen uitdagingen aan te gaan!

Kijkend naar het onderzoekskader van de onderwijsinspectie (2022) kunnen wij stellen dat:

- Het aanbod de leerlingen voorbereidt op vervolgonderwijs en samenleving (OP1)
- De school de ontwikkeling van haar leerlingen zodanig volgt dat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen en leerlingen die dat nodig hebben extra aanbod, ondersteuning en begeleiding biedt (OP2)
- Het didactisch handelen van leraren leerlingen in staat stelt tot leren en ontwikkelen (OP3)
- Leerlingen voldoende tijd krijgen om zich het aanbod eigen te maken (OP4)
- Bijhorende toetsing en afsluiting zorgvuldig verloopt (OP6)
- De school voor een veilige omgeving voor leerlingen zorgt (VS1)
- De school een schoolklimaat heeft dat bijdraagt aan het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties (VS2)
- De school met haar leerlingen leerresultaten behaalt die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde norm (OR1)
- De leerlingen sociale en maatschappelijke competenties behalen op het niveau dat ten minste in overeenstemming is met de verwachtingen van het VO en de maatschappij. (OR2)
- De school een gedragen visie heeft op goed onderwijs, inclusief bijhorende ambities en doelen en op het behalen daarvan stuurt (SKA1)
- De school de doelen voor goed onderwijs realiseert, een kwaliteitscultuur bevordert, voor randvoorwaarden zorgt en, waar nodig, tussentijds bijstuurt (SKA2)
- De school systematisch evalueert en analyseert of zij de doelen realiseert en zich daarover verantwoordt. Ze stelt, wanneer nodig, het schoolbeleid bij en betreft interne en externe belanghebbenden in een goed functionerende dialoog (SKA3)

4.3 ONDERWIJSTIJD

Elke basisschool moet haar onderwijs zo inrichten dat de leerlingen in acht schooljaren ten minste 7520 uren onderwijs krijgen. Dit is wettelijk bepaald. In de eerste vier schooljaren zijn dit ten minste 3520 uren en in de laatste vier schooljaren ten minste 3760 uren. Bij AMOS is de afspraak dat alle scholen voor elk leerjaar 940 uren inplannen. De Driemaster school hanteert een continu-rooster. De onderwijstijden zijn:

Ma	8.30 uur – 14.30 uur	Do	8.30 uur – 14.30 uur
Di	8.30 uur – 14.30 uur	Vr	8.30 uur – 14.30 uur
Wo	8.30 uur – 12.15 uur		

4.4 DE INHOUD VAN ONS ONDERWIJS

Ons onderwijs wordt vormgegeven door methodes. Deze methodes zijn kerndoel dekkend en worden zo ingezet dat er ingespeeld wordt op de leer- en ontwikkelbehoefte van onze leerlingen en er sprake is van een ononderbroken ontwikkeling. Dit betekent dat er goede afspraken gemaakt worden over *hoe* een methode of didactiek wordt ingezet en vindt daar met regelmaat gesprek over. Bijzonder voor onze school is dat wij deze doorgaande lijn ook hebben gerealiseerd met onze voorschool; deze sluit naadloos aan bij de werkwijze en inhoud van onze voerschool.

Vakgebied/Domein	Leermiddelen/ methodes	Bijzondere afspraken
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	<i>Focus-PO, Kleuterplein en -universiteit, Logo3000 woordenschat Kanjertraining, Dansles (ob)</i>	Vakdocent gymnastiek en dans Organisatie Ludios verzorgt spel- en beweegactiviteiten tijdens pauzes <i>Lentekriebels, Gymplus</i>
Nederlandse taal	<i>Kleuterplein en -universiteit Logo3000, Veilig leren lezen (KIM), Taal Actief, Karakter, Nieuwsbegrip</i>	<i>Ralfi lezen Inzet Leerboom Inzet RT'er (co-teaching)</i>
Rekenen en wiskunde	<i>Kleuterplein en -Universiteit Pluspunt</i>	<i>Pluspunt wordt verwerkt in Gynzy Inzet Leerboom Inzet RT'er (co-teaching)</i>
Engelse taal	<i>Stepping Stones</i>	Gr. 1 t/m 8
Aardrijkskunde, Geschiedenis, Natuur, W&T	<i>Brandaan, Meander Naut 2</i>	
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	<i>Brandaan, Kanjertraining</i> https://curriculum.nu/ontwikkel-team/burgerschap (bron)	Beschreven in ons Burgerschapsplan (i.o.)
Geestelijke stromingen	<i>Kanjertraining, Brandaan, Wereldwijd geloven, Wat geloof jij?, Begin- en eindkringen</i>	Onze school beschikt over een leerteam <i>identiteit</i> . Kapstok Identiteit AMOS
Expressie-activiteiten	Leerlijn beeldende vorming Cultuurbeleidsplan Driemaster	Muzieklessen worden gegeven i.s.m. <i>Muziekschool Noord</i> .
Sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	<i>Tussen school en thuis (verkeer) Kanjertraining</i>	Huiswerkklas, Semmi/SOVA training
Bevordering gezond gedrag	<i>Kanjertraining, Ludios</i>	
Schoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen	<i>Kanjertraining, Kanvas</i>	
Wereldburgerschap en sociale integratie, kennis over/ kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Burgerschapsplan, Identiteit kapstok AMOS, leerteam, jaarlijks museumbezoek, Herdenken en Vieren	Samenwerking met <i>Juf op Straat</i> voor bevordering burgerschap, diversiteit en gedeelde geschiedenis.

NB: Door deze leerstof aan te bieden met het gebruik van genoemde leermiddelen, de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoud voldoet basisschool De Driemaster aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

4.4 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?

De kerndoelen en referentieniveaus zijn leidend in ons aanbod. Voor de populatie van de Driemaster geldt dat we, op basis van scherpe analyse van de (eind)opbrengsten, gekomen zijn tot de conclusie dat wij focus (moeten) blijven houden op de vakgebieden *Rekenen*, *Begrijpend lezen* en *Burgerschap* (sociale vaardigheden) en de (vastlegging van) de zorgstructuur.

Omdat Nederlands voor veel leerlingen de tweede taal is besteden wij vanaf groep 1 extra aandacht aan woordenschat. In de onderbouw doen we dit door in alle thema's woorden geclusterd aan te bieden vanuit Logo3000. In groep 3 besteden we extra veel aandacht aan de woordenschatlessen die aangeboden worden bij de methode Veilig Leren Lezen. Vanaf groep 4 wordt gewerkt met de methode *Taal Actief*, deze methode is speciaal aangeschaft vanwege de woordenschataanpak. In ons NPO-programma van 2021-2022 en 2022-2023 is hierom ook intensief gewerkt aan het versterken van ons taalonderwijs.

Onze leerlingen behoeven veel aandacht op sociaal-emotioneel vlak en sociale vaardigheden. Wij zien dat onze leerlingen het thuis en in de buurt niet altijd makkelijk hebben. Veel leerlingen komen uit een fijne en veilige thuissituatie, maar er is ook een grote groep leerlingen die thuis niet de aandacht en ondersteuning krijgt die zij nodig hebben. Wij zetten de *Kanjertraining* in om onze leerlingen sociale vaardigheden aan te leren, zelfvertrouwen op te helpen bouwen en kennis en inzicht te geven in hoe ze zich wenselijk gedragen in allerlei verschillende situaties. Om dit breed in de organisatie te beleggen is er aansluiting met het leerteam identiteit, het vakgebied burgerschap en onze Kanjercoördinator die aankomende periode extra ambulante uren krijgt.

Bovengenoemde analyse van wat onze leerlingen nodig hebben is voortgekomen uit de afgenomen methode- en niet-methode toetsen (o.a. Cito) en de beschikbare data van voorgaande jaren uit ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Daarnaast geeft de Gebiedsanalyse van de gemeente, in combinatie met de tevredenheidsspeilingen onder ouders en leerlingen en de peiling sociaal welbevinden van leerlingen een compleet beeld van wat er nodig is. Hieronder treft u een overzicht van toetsen die wij afnemen om te komen tot analyse en afstemming van ons onderwijs aan onze leerlingen.

Methode onafhankelijke toetsen:

Groep 3 t/m 8	Cito Rekenen en Wiskunde (2x p/jr.)	TTR (Tempo Test Rekenen)
Groep 4 t/m 8	Cito Begrijpend Lezen (2x p/jr.)	AVI/DMT
	Cito Spelling (2x p/jr.)	
Groep 7	Cito Studievaardigheden	Cito Taalverzorging
Groep 8	Cito Eindtoets	

Methode gebonden toetsen:

Technisch lezen: Veilig leren lezen (KIM), Rekenen: Pluspunt, Nederlandse Taal: Taal Actief, Begrijpend lezen: Nieuwsbegrip, Wereldoriëntatie: Meander, Brandaan, Naut, Engels: Stepping Stones

Observatie/registratiesystemen:

Focus PO	groep 1-2
Kijk:	Voorschool en groep 1-2
Kanvas:	Groep 1 t/m 8

De druk die onze leerlingen ervaren m.b.t. de Cito-toetsen is te hoog. Wij leven voor en dragen uit: Jij bent goed zoals je bent!

4.5 Ondersteuning van leerlingen

Ons onderwijs is erop gericht dat kinderen zich zo goed mogelijk kunnen ontwikkelen en het beste uit zichzelf leren te halen. Wij houden hun vorderingen daarom goed in de gaten. Dat doen we door hun werk na te kijken, door hun gedrag te observeren en door waar nodig extra of aangepaste instructie te geven. Ook de vaste toetsmomenten geven een goed beeld van de ontwikkeling die een leerling doormaakt.

Het team van De Driemaster heeft afspraken gemaakt over de manier waarop het onderwijs vorm wordt gegeven. Er wordt schoolbreed gebruik gemaakt van het ADI-model in combinatie met het GIP-model. Dit biedt de leerkrachten de mogelijkheid om in een groep op verschillende niveaus les te geven. Deze niveaus zijn vastgelegd in *Focus PO*. In principe zijn er 3 niveaus. Het kan voorkomen dat een individuele leerling een aanbod krijgt dat (deels of geheel) daaronder of daarboven ligt.

Er zijn grenzen aan de hoeveelheid individuele aanpassingen die binnen een leerjaar gedaan kunnen worden. Het betreft hier zowel aanpassingen in het leerstofaanbod als aanpassingen gericht op bijv. werkaanpak, werkhouding en gedrag. Waar die grenzen precies liggen, is o.a. afhankelijk van de groeps-samenstelling en de aard en uiting van de problematiek van de betreffende leerlingen. We maken in gezamenlijkheid bewuste keuzes wat realiseerbaar is.

Kijkend naar ons onderwijs zien we dat we trots mogen zijn op de kwaliteit van het didactisch- en pedagogisch handelen van onze leerkrachten en de taakgerichte werksfeer die er heerst in de school. Lessen starten op tijd en ieder is erop gericht om de leertijd zo effectief mogelijk te benutten. Deze basis, en het sterke pedagogische klimaat, maakt dat we ook toekomen aan het verzorgen van *specifieke* ondersteuning voor individuele leerlingen.

Onze interne zorgstructuur is duidelijk omschreven in het schoolondersteuningsprofiel dat jaarlijks wordt bijgesteld en wordt ook zo uitgevoerd. Daarnaast leggen we de komende schoolplanperiode onderdelen van zorg vast in onze kwaliteitskaarten. Deze structuur, samen met de inzet en samenwerking van onze IB-ers, het ouderkindteam en de verschillende zorgprotocollen/procedures als de '*meldcode signaleren en melden huiselijk geweld en kindermishandeling*' en de kaders rondom '*schorsen en verwijderen*' maakt dat wij de intensieve zorgopdracht van onze school adequaat kunnen aangaan.

De verzorgde overdracht en samenwerking tussen voorschool en basisschool maakt dat onze Vroeg- en Voorschoolse Educatie kwalitatief sterk is en zorgt er voor dat vroeg signalering al plaatsvindt op de voorschool en in onze eigen onderbouw. Binnenkort zal dit ook gaan gelden voor de leerlingen die via het kinderdagverblijf van *Partou* zullen instromen.

De eerder beschreven toets- en observatiesystemen, alsook de interne zorgstructuur maakt dat wij zeer gericht arrangementen kunnen aanvragen bij het samenwerkingsverband voor leerlingen die net buiten ons huidige aanbod vallen. In het geval van doorverwijzing naar S(B)O, doen wij een beroep op de expertise en bemiddelingsrol van het Samenwerkingsverband. Het schoolondersteuningsprofiel beschrijft hoe de ondersteuning is ingericht en wordt uitgevoerd, waarbij in de nabije toekomst de kwaliteitskaarten leidend zullen zijn wat betreft uitvoering en beleid.

5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

Terugkijkend op de afgelopen schoolplanperiode heeft onze school laten zien dat zij beschikt over een sterk fundament op het gebied van kwaliteitszorg en pedagogisch-didactisch handelen. Wij zijn goed in staat geweest om de uitdagingen die de uitbraak van corona met zich meebracht aan te gaan en om te buigen naar gestructureerd en planmatig handelen. Met gepaste trots kijken we terug op ons aanbod, de zorg voor kwetsbare leerlingen en het gegeven dat ons onderwijs zo veel als mogelijk gecontinueerd kon worden door de inspanningen we leverden.

Onderdeel van dat fundament is de systematische, cyclische manier van werken dat duidelijk heeft laten zien dat wij, ook onder stevige omstandigheden, doordachte keuzes blijven maken op basis van onze waarnemingen en focus houden op het primaire proces.

Wij verzorgen onderwijs op een locatie in Amsterdam waar het geen vanzelfsprekendheid is dat leerlingen tot leren komen. Het gegeven dat zij op de Driemaster wel degelijk tot leren komen stemt ons tevreden, zeker ook gezien het hoge percentage doelgroep-leerlingen dat onze school bezoekt. We zijn dus in staat om de beginsituatie adequaat te vertalen naar doelen daarop te handelen. Uit de verschillende peilingen blijkt dat leerlingen zich prettig en veilig voelen bij ons op school en we de voorwaarden realiseren om tot leren te komen. Hier zijn we trots op.

Gebruikmakend van de input uit onze eigen schoolevaluaties, de gesprekken met de inspectie, ons bestuur, de terugkoppeling vanuit de tevredenheidspeilingen onder ouders, leerlingen én medewerkers en de opbrengsten van ons onderwijs, leiden tot de volgende conclusies:

Aanbod, Ondersteuning en Resultaten

Conclusie: De onderwijsresultaten liggen in lijn met de te verwachten resultaten horende bij onze leerlingenpopulatie. De eindopbrengsten van de afgelopen 4 jaar liggen boven de inspectienorm. Zoals eerder beschreven zien we ruimte om de opbrengsten voor de vakgebieden *Rekenen* en *Begrijpend Lezen* verder te verhogen. Dit gegeven nemen we mee naar de komende periode. De intensieve aandacht vanuit onze *Kanjeraanpak* voor sociale vaardigheden en veiligheid hebben zich vertaald naar een hoge waardering door medewerkers, leerlingen en ouders. We ervaren nog wel ruimte om verder te werken aan het versterken van deze sociale vaardigheden bij leerlingen.

Kwaliteitszorg, Onderwijs -en Schoolontwikkeling

Conclusie: De kwaliteitszorg en – structuur op de verschillende domeinen is goed georganiseerd; ontwikkelingen kennen een duidelijk vertrek- en startpunt en een cyclisch karakter. Planmatig wordt er gewerkt aan onderwijsverbeteringen en dit is goed beschreven in beleids- en jaarplannen. De Driemaster intensificeert haar kwaliteitszorg op dit moment door de implementatie van ambitie- en kwaliteitskaarten

Binnen de Driemaster werken de verschillende partners, en het onderwijsgevende personeel in het bijzonder, samen op een wijze die de doorgaande lijn waarborgt en duidelijk van meerwaarde is voor onze leerlingen en ouders. Ook de leerlingenzorg- en ondersteuning wordt door onze IB-ers op een hoog niveau uitgevoerd en stelt de school als geheel in staat om (aangevraagde) leerling arrangementen effectief uit te voeren en in te zetten in de dagelijkse onderwijspraktijk. De directie en het MT geven sturing aan de gehele schoolontwikkeling op een duidelijk en transparante wijze.

Eenduidigheid en een sociaal, pedagogisch veilig klimaat blijven prioriteit en voorwaardelijk in al dat wij doen. Dit vraagt van ons als organisatie dat wij bestaande protocollen en beleidsstukken up-to-date én levend houden in onze onderwijspraktijk iets waar wij met (de ontwikkeling van) kwaliteitskaarten vorm en inhoud aan geven.

Schoolklimaat, Pedagogisch klimaat en Sociale Veiligheid

Conclusie: De inbedding en aanpak van de *Kanjertraining* is succesvol; alle leerkrachten zijn gecertificeerd en de werkwijze is zichtbaar in de gehele school. Dit in gezamenlijkheid met de al bestaande (pedagogische) aanpak maakt dat het school- en pedagogisch klimaat een veilige en constructieve basis is voor onze leerlingen én ouders.

Het schoolveiligheidsplan, het burgerschapsplan (i.o.), de expliciete afspraken en richtlijnen aangaande omgang met (on)gewenst gedrag en het schoolondersteuningsprofiel tonen ook aan dat de kwaliteitszorg achter dit resultaat geen toevalligheid is, maar uitkomst is van een structurele aanpak en inzet. De startgesprekken met kinderen in groep 4 t/m 8 zijn hier een goed voorbeeld van; leerlingen worden gezien én gehoord.

Het sociaal welbevinden wordt door onze leerlingen als goed gewaardeerd en ook ouders waarderen de wijze waarop wij met hun kinderen omgaan als positief. De relatie die wij met ouders onderhouden is gebaseerd op wederzijds vertrouwen en duidelijk uitgesproken verwachtingen. Onze ondersteuningsstructuur, in samenhang met de samenwerking met de voorschool en betrokken partners, maakt dat wij eventuele risico's op het gebied van sociale onveiligheid vroegtijdig signaleren en ondervangen.

Naast het interne sterke sociale klimaat moeten we erkennen dat de olievlekwerking vanuit de school naar de buurt nog versterkt kan worden. We willen onze leerlingen nog meer handvatten en sociale vaardigheden meegeven die ze kunnen gebruiken om volwaardig burger te worden en samen met anderen te kunnen spelen en werken. Vanuit deze gedachte participeren we als school actief in de buurt ondersteunen we onze leerlingen in hun ontwikkeling tot zelfredzaamheid, zowel onder als ná schooltijd.

We richten ons op het vergroten van eigenaarschap van de leerling bij zijn/haar eigen leerproces. Leerlingen krijgen ruimte om zelf keuzes te maken.

6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

In hoofdstuk 5 gaven wij een weergave van onze conclusies voortvloeiend uit de schoolbrede analyse van ons onderwijs van de afgelopen periode. De hieronder genoemde ambities en doelen zijn een vertaling van de conclusies vanuit de behoefte om ons onderwijs sterker te maken en te behouden wat werkt. Voor de komende schoolplan periode richten wij ons daarom op:

1. Aanbod, Ondersteuning en Resultaten

Ambitie: Het realiseren van stabiele en hogere (tussen)opbrengsten voor de Vakgebieden *Begrijpend Lezen* en *Rekenen*.

Specifiek doel: Ieder jaar formuleren wij specifieke doelstellingen

2. Burgerschap en sociale vaardigheden

Ambitie: Leerlingen van de Driemaster beschikken over voldoende sociale- en burgerschapsvaardigheden als zij de school verlaten.

Algemeen doel: De komende vier jaar zullen we ons aanbod vanuit *Kanjertraining* en onze *oecumenische opdracht* uitbreiden met specifieke doelen en aanbod op het gebied van (wereld)burgerschap en sociale vaardigheden. Een leerteam verbindt de diverse lijnen en activiteiten tot één integrale aanpak met de Kanjertraining als basis.

Specifiek Doel: Uitvoeren burgerschapsbeleidsplan in 2023-2024.
Uitbreiding aanbod sociale vaardigheden in 2023-2024 en 2024-2025.
Implementatie monitoringssysteem burgerschapsvaardigheden in 2023-2024.

3. Kwaliteitszorg, Onderwijs -en Schoolontwikkeling

Ambitie: Versterken van de analyse- en onderzoeksvaardigheden (*evidence informed*) van al onze medewerkers.

Algemeen doel: Leerkrachten en medewerkers van de school zijn goed in staat om resultaten en opbrengsten van leerlingen en/of schoolontwikkelingen te duiden vanuit een wetenschappelijke aanpak en deze te vertalen naar succesvolle interventies.

4. Kwaliteitszorg, Onderwijs -en Schoolontwikkeling

Ambitie: Binnen de gehele school wordt een uniforme aanpak gehanteerd op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen, leerlingenzorg en is de bijhorende kwaliteitszorg en zorgstructuur eenduidig vastgelegd.

Specifiek doel: Binnen de school worden voor diverse onderdelen kwaliteitskaarten en ambitiekaarten opgesteld.

Genoemde ambities en doelen zijn uitgewerkt op hoofdlijnen in een meerjarenbeleidsplan en concreet uitgewerkt in de afzonderlijke jaarplannen, startend in schooljaar 2023-2024.

Justa Heijm

Directeur Driemaster
Team de Driemaster

Versie 15-06-2023

BIJLAGEN EN VERWIJZINGEN

A. BESTUURSDOCUMENTEN

ONDERWERP	NAAM DOCUMENT	VINDPLAATS DOCUMENT
Koers	AMOS koers doelenoverzicht '19-'23	www.amosonderwijs.nl
Beleid gesprekkencyclus	Beleidsnotitie Gesprekkencyclus bij AMOS	Intern document
Schorsen en Verwijderen	Bestuurstekst Schorsen en verwijderen	Schoolgids Driemaster
Ouderbijdrage	Bestuurstekst Ouderbijdrage schoolgids	Schoolgids Driemaster
Beleid t.a.v. aanvaarding van materiële bijdragen	Bestuurstekst Sponsorgelden (niet zijnde ouderbijdragen of op onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen)	Schoolgids Driemaster
Invulling Identiteit	Tekst Identiteit + verwijzing naar kapstok Identiteit	www.amosonderwijs.nl/overons
Kwaliteitszorg	Zelfevaluatie bestuurlijke kwaliteitszorg Notitie kwaliteitszorg AMOS AMOS onderwijsafspraken	Intern document
RI&E en ziekteverzuim	Jaarrapportage RAET verzuimmanager + RI&E-schoolrapportage	Intern document Scholen op de Kaart
Toelatingsbeleid	Bestuurstekst	Schoolgids

B. SCHOOLDOCUMENTEN

ONDERWERP	NAAM DOCUMENT	VINDPLAATS DOCUMENT
Kwaliteitszorg	Kwaliteits- en ambitiekaarten	Op school aanwezig
	Toetskalender AMOS	Op school en bestuur aanwezig
	Toets Systematiek Cito	Op school en bestuur aanwezig
	Systematiek methode-gebonden toetsen	Op school aanwezig
	Schoolplan 2023-2027	Op school en bestuur aanwezig
	Schoolondersteuningsprofiel Driemaster	Scholen op de Kaart
	Verzameldocument inspectie	Op school aanwezig
	AMOS managementstatuut	Op school en bestuur aanwezig
Sociale Veiligheid:	Schoolrapportage Schoolklimaat en veiligheid	Scholen op de Kaart- Schoolgids
	Sociaal veiligheidsplan en actieplan	Scholen op de Kaart
	Schoolrapportages LTP, OTP, PTP	Samenvatting en conclusies
	Voor LTP ook Kanjertraining	op Scholen op de Kaart
	Risico-Inventarisatie & Evaluatie	Scholen op de Kaart
	Burgerschapsplan	Op school aanwezig
Beschrijving ouder- en leerlingenpopulatie	Schoolondersteuningsprofiel de Driemaster	Scholen op de Kaart
	Gebiedsanalyse 2022 18. Noordwest	https://data.amsterdam.nl/
	Schoolgids	Scholen op de Kaart
Leerlingenondersteuning	Schoolondersteuningsprofiel	Scholen op de Kaart
	Kernprocedure PO-VO (beschreven in schoolgids)	Scholen op de Kaart
	Protocol AMOS OPP	Op school en bestuur aanwezig
	Onderwijsplannen	Op school aanwezig
	Menukaarten NPO	https://www.nponderwijs.nl/
Scholing	Scholingsplan op schoolniveau	Op school aanwezig
	Jaarplan 2022-2023	Op school aanwezig
Aanbod	Grote opdrachten en doelen voor Burgerschap	https://curriculum.nu/
	Oecumenische Kapstok Identiteit Amos	www.amosonderwijs.nl
	Methode overzicht (beschreven in schoolgids)	Scholen op de Kaart

PROCEDURE SCHORSEN EN VERWIJDEREN

Schorsing

De regels omtrent schorsing zijn opgenomen in de Wet op het primair onderwijs (WPO). Schorsing kan aan de orde zijn in geval van ernstig wangedrag van een leerling of als om andere redenen de situatie tijdelijk onhoudbaar is, bijvoorbeeld als de veiligheid van leerlingen of het team in het geding is. Een schorsing kan maximaal vijf schooldagen duren.

De beslissing om een leerling te schorsen ligt bij het bestuur. De ouders ontvangen het besluit schriftelijk, voorzien van een motivatie. Bij een besluit tot schorsing van langer dan een dag worden de leerplichtambtenaar en de onderwijsinspectie ingelicht. Het besluit tot schorsing kan ter toetsing aan de civiele rechter worden voorgelegd.

Verwijdering

Het bestuur heeft de wettelijke bevoegdheid om een leerling van school te verwijderen. Van die bevoegdheid wordt uiteraard alleen gebruik gemaakt als het echt niet anders kan. Bovendien mag pas tot verwijdering worden overgegaan als een andere school bereid is om de leerling toe te laten. De onderwijsinspectie en de leerplichtambtenaar worden zowel ingelicht over het voorgenomen als het definitieve besluit tot verwijdering.

Ouders kunnen binnen zes weken na dagtekening van het besluit tot verwijdering schriftelijk bezwaar aantekenen bij het bestuur. Het bestuur hoort de ouder(s) en beslist vervolgens binnen vier weken na ontvangst van het bezwaarschrift. Het besluit tot verwijdering kan ook ter toetsing aan de civiele rechter worden voorgelegd.

School-/pleinverbod

Het bestuur kan een ouder/verzorger of een andere bij de leerling betrokken persoon voor een bepaalde periode de toegang tot de school of het schoolplein ontzeggen. Dit besluit wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de betreffende ouder(s) toegestuurd. De duur van een school-/pleinverbod wordt per situatie en afhankelijk van de omstandigheden van het geval, bepaald.

OUDERBIJDRAGE

Scholen mogen ouders een bijdrage in de kosten vragen. Voorwaarden zijn dat deze bijdrage vrijwillig is en de ouders in de Medezeggenschapsraad ermee hebben ingestemd. De bijdrage is voor activiteiten buiten de lesactiviteiten om. Als de ouderbijdrage niet wordt betaald kan dit niet leiden tot uitsluiting van uit die bijdrage bekostigde activiteiten. De hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage wordt jaarlijks in de schoolgids vermeld.

SPONSORING

Als onze school gebruik maakt van sponsorgelden, dan houden wij ons aan de afspraken die hierover zijn vastgelegd in het landelijke [Sponsorconvenant 2020-2022.pdf \(overheid.nl\)](#). Belangrijke uitgangspunten van dit convenant zijn:

- Sponsoring en reclame-uitingen moeten 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. Er wordt zoveel mogelijk bevorderd dat scholen en bedrijven bij

het afsluiten van sponsorovereenkomsten een gezonde leefstijl van kinderen mogelijk, gemakkelijk en aantrekkelijk maken. Sponsoring en reclame-uitingen moeten in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.

- Sponsoring en reclame-uitingen mogen niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid en de betrouwbaar-/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 kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

Onze school onderzoekt zorgvuldig of zij sponsorgelden accepteert. De medezeggenschapsraad heeft hierbij instemmingsrecht. Als we gebruik maken van sponsorgelden, dan zetten we dit zichtbaar gescheiden in de jaarrekening die alle betrokkenen bij de school kunnen inzien.

TOELATINGSBELEID

Stedelijk Toelatingsbeleid Basisonderwijs Amsterdam

Sinds het schooljaar 2015-2016 geldt voor (bijna) alle scholen in Amsterdam, en dus ook voor onze school, het zogenaamde Stedelijk Toelatingsbeleid Basisonderwijs Amsterdam. Dit beleid zorgt ervoor dat alle Amsterdamse kinderen, geboren na 1 juli 2011, evenveel recht hebben op een plaats op een school in Amsterdam. Meer informatie over het stedelijk toelatingsbeleid en de voorrangsregels vindt u op [de website van Amsterdam \(Aanmelden basisschool - Gemeente Amsterdam\)](#).

Uitzonderingen?

AMOS heeft alleen in zeer bijzondere omstandigheden, waarbij een kind aantoonbaar niet naar een andere school kan, de mogelijkheid om af te wijken van het stedelijk toelatingsbeleid.

Heeft uw kind extra ondersteuning nodig?

Soms blijkt bij de aanmelding dat een kind een extra ondersteuningsbehoefte heeft. In dat geval is het de taak van AMOS om te onderzoeken of de school waar het kind is aangemeld de noodzakelijke zorg en daarmee 'passend onderwijs' kan bieden. AMOS moet hier binnen tien weken uitsluitsel over geven. Kan de school aan de ondersteuningsbehoefte voldoen? Dan wordt het kind ingeschreven op de school. Lukt dit niet? Dan zorgt AMOS dat het kind op een school kan worden ingeschreven die wel de juiste ondersteuning kan bieden.