

# SCHOOLPLAN

Daltonschool De Poseidon

2019–2023

**Amos**

AMSTERDAMSE  
OECUMENISCHE  
SCHOLENGROEP

# INHOUDSOPGAVE

## Inhoud

SCHOOLPLAN	1
INHOUDSOPGAVE	2
1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING	3
2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR	4
ONZE KERNDADEN	4
ONZE LEERLINGEN EN ONS ONDERWIJS	5
ONZE MEDEWERKERS	5
ONZE COMMUNICATIE	6
ONZE GEBOUWEN	6
ONZE FINANCIËN	6
3. ONS SCHOOLCONCEPT	9
4. WETTELIJKE OPDRACHTEN	11
4.1 Onderwijskwaliteit	11
4.2 Onderwijstijd	15
4.3 De inhoud van ons onderwijs	15
4.4 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?	17
4.5 Ondersteuning van leerlingen	17
5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL	20
5.1 Pedagogisch handelen	20
5.2 Didactisch handelen	20
5.3 leertijd	21
6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN	22
BIJLAGEN EN VERWIJZINGEN	23

## 1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

De Poseidon is onderdeel van AMOS (Amsterdamse Oecumenische Scholengroep), een groep van oecumenische scholen voor primair onderwijs in Amsterdam. IJburg is een nieuwe stadswijk gelegen naast het Diemerpark en bestaat uit een aantal kunstmatige eilanden in het IJmeer: Steigereiland, Haveneiland West en Oost en de Rieteilanden. Momenteel wordt land gemaakt voor Centrumeiland en in een later stadium kunnen daar nog bij komen: Strand- en Buiteneiland. Inmiddels wonen ruim 20.000 mensen in de wijk. Omdat IJburg is gebouwd volgens het principe 'wijk zonder scheidslijnen' heeft de wijk een diverse en gemixte bewonerssamenstelling: koop-, huur- en (relatief veel) zorgwoningen liggen naast, onder en boven elkaar. De Poseidon bevindt zich op Haveneiland West. De buurt is rijk aan kinderen en bijna de helft van alle huishoudens betreft een gezin met kinderen. Relatief veel bewoners hebben een niet westerse achtergrond. Het opleidingsniveau ligt over het algemeen hoog waardoor dit tot nu toe geen invloed heeft op de onderwijskundige- of pedagogische keuzes van de school. De leerlingpopulatie van de school is een goede afspiegeling van de wijk. Het huidige leerlingaantal van de Poseidon ligt rond de 480 leerlingen. Er zijn 4 basisscholen te vinden in het directe voedingsgebied van de school (cirkel van 600 meter van de school), allen met een ander profiel en/of andere identiteit. Afgelopen jaar is het dalend aantal leerlingen op IJburg ook zichtbaar op de Poseidon en zakt de Poseidon in leerlingaantal. Door de geografische positie van de Poseidon op de kop van Haveneiland West is er nog een toenemend leerlingaantal te verwachten vanuit de nieuwe eilanden.

Basisschool de Poseidon onderscheidt zich van andere basisscholen op IJburg door het Daltononderwijs en een uitstekend pedagogisch beleid wat gebaseerd is op de methodiek van de Vreedzame school. Daarbij zijn er speerpunten: onderwijs aan meer- en hoogbegaafde leerlingen en nieuwe media. De Poseidon heeft de afgelopen jaren ingezet door teambreedte te werken met PLG's op de speerpunten, Dalton, nieuwe media en plusaanbod en daarnaast een stevig implementatie traject op burgerschapsvorming en ontwikkeling van sociale competentie (De Vreedzame School). Daarnaast is de Poseidon altijd op zoek naar vernieuwing om aan te sluiten bij de hedendaagse maatschappelijke ontwikkelingen zowel voor de kinderen als wel op het gebied van personeelsbeleid.

De Poseidon staat voor een belangrijke opgave als het gaat om de toekomst van de school i.r.t. het oplopende lerarentekort, de inhoudelijke doorontwikkeling en de blijvende profilering van ons onderwijs. Vanuit een sterk pedagogisch kader en raakvlakken in de visie op ontwikkeling van kinderen is de samenwerking aangegaan met kinderopvangorganisatie uniKidz. Zij bieden voorschoolse opvang, naschoolse opvang, kinderdagopvang en voorschool.

In eerste instantie vanuit de rol als first supplier om vandaaruit verder te komen tot een inhoudelijke samenwerking op meerdere terreinen waarin het onderwijs voor de kinderen versterkt en verrijkt. Vanzelfsprekend blijft er altijd een keuzevrijheid voor ouders om een andere BSO partner te kiezen of te houden.

Vanaf het schooljaar 2019-2020 is er een nieuwe directie structuur. Vanuit de meerschoolse directie structuur De Poseidon en de AMOS zuster Daltonschoon Neptunus, zal de komende jaren de samenwerking tussen beide scholen verder vormgegeven worden. Hierdoor zullen beide scholen zich doorontwikkelen en zich verder als AMOS Daltonscholengroep op IJburg verder gaan positioneren. Hiermee streeft

de school een inhoudelijke koppeling na in de binnen- en buitenschoolse aanpak en hoopt de school zo haar marktaandeel te vergroten.

## 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

Ieder kind een actieve rol in de stad, passend bij wie hij of zij is. Dat is waar we voor staan.

We leven in een mooie en bruisende stad, waarin verschillen helaas steeds groter worden en er een eenzijdige focus op bepaalde vormen van intelligentie bestaat. Vanuit onze christelijke wortels geloven wij in hoop en omzien naar elkaar. Wij geloven in de waarde van diversiteit, in het verbinden maken met elkaar. Wij geloven dat ieder kind unieke talenten heeft en daarmee een belangrijke plaats heeft in onze stad. Vanuit onze wortels willen wij deze talenten zien en ontwikkelen en onze leerlingen uitdagen die te benutten voor de wereld om hen heen.

[Zijn wie je bent, in de stad van ons samen.](#)

### ONZE KERNDADEN

Als AMOS maken wij het verschil door wat we doen. Daarom hebben we het niet over kernwaarden, maar spreken we over onze kerndaden.

Als AMOS zijn we nieuwsgierig, gedreven en betrokken.

We zijn betrokken op ieder kind en nieuwsgierig welke talenten het heeft en gedreven die te laten groeien. We prikkelen de nieuwsgierigheid van onze leerlingen naar de wereld om hen heen en dagen hen uit betrokken te zijn op onze stad. Om verschillen te overbruggen en van betekenis te zijn. We zijn altijd op zoek naar kansen en mogelijkheden, want we kijken liever naar wat er wel is en hoe je dat nog verder kan ontwikkelen.

De ouders van onze leerlingen herkennen zich in onze kerndaden. Ze willen graag het beste voor hun kind en stimuleren thuis de nieuwsgierigheid naar de wereld om hen heen en de betrokkenheid op onze samenleving. Om samen Amsterdam te maken, zoals Amsterdam bedoeld is: een stad met veel culturen die elkaar versterken en samen omzien naar elkaar.

## ONZE LEERLINGEN EN ONS ONDERWIJS

Onze leerlingen zijn de wereldburgers van morgen en zitten zonder uitzondering vol potentie. Om een actieve rol in de maatschappij en in ons Amsterdam te hebben, zijn in de 21<sup>e</sup> eeuw andere vaardigheden nodig dan twintig jaar terug. Als AMOS zetten we ons graag in om die vaardigheden te ontwikkelen. Op die manier kunnen we écht impact maken in de levens van leerlingen. Voor ons onderwijs hebben we een aantal speerpunten geformuleerd:

Behoud basiskwaliteit voor alle scholen: als AMOS onderkennen en onderschrijven we dat de lat in het Nederlands onderwijs hoog ligt. Het bieden en behouden van de basiskwaliteit is dan ook al een stevige prestatie. Toch gaan we vanuit onze overtuiging graag nog een stapje verder en willen we

- meer bieden dan die basis waar onze leerlingen recht op hebben en die men van ons mag verwachten.
- Talentenontwikkeling 2.0: alle focus ligt op het ontdekken van talenten en om die verder te ontplooien. We gaan verder dan de deugdelijkheidseisen en de geijkte talentontwikkeling. Denk hierbij concreet aan leerlingen leren filosoferen, creatief denken en wendbaar worden. Daarmee bereiden we onze leerlingen voor op de toekomst. De hoge lat waar we over spraken is overigens alleen haalbaar als al onze medewerkers op de juiste plek zitten en de ruimte krijgen om met hun eigen talentontwikkeling aan de slag te gaan. Vanuit het besef: het gaat om wie je bent, wat je hebt en hoe je dat wilt inzetten.
- Passend onderwijs: vanuit onze wortels is dit geen eis maar onze natuur. Maatwerk, maatwerk en nog eens maatwerk. Het doel hiervan is zorgen dat onze leerlingen onderwijs krijgen dat bij hen past en dat ze ondersteuning krijgen als dat nodig is. Hierbij benutten we de talenten van onze medewerkers. Ook maken we de koppeling met inclusief onderwijs, samen met onze partners.
- Kansengelijkheid: iedere leerling is uniek. En dat bewijzen we als AMOS door zicht te hebben op leerlingen met sociale – en leerachterstand. Zij verdienen dezelfde kansen als elk ander kind. We helpen hen te ontdekken wat bij hen past en nodig hebben. We slaan bruggen met andere partners zodat ze dat ook na en buiten de basisschool voort kunnen zetten.
- Identiteit: practice what you preach. Vanuit onze identiteit bieden we hoop, omzien naar elkaar. Dat geven we onze leerlingen mee en is onze inspiratiebron om een veilige, open cultuur te bouwen en het beste voor elkaar te zoeken en te vinden.
- Duurzaamheid: we vinden het belangrijk dat leerlingen al vroeg leren hoe ze op een goede manier met onze wereld en haar schaarse hulpbronnen om kunnen gaan. Duurzaamheid is daarmee niet alleen een thema als het om onze gebouwen gaat, maar een thema van en over de toekomst, waar onze leerlingen mee te maken krijgen in de les.
- Wetenschap en praktijk: als AMOS willen we inzichten vanuit de wetenschap benutten én laten ontstaan. Daarom willen we meer inzetten op de doorontwikkeling van het innovatiefonds, de AMOS Academie en het kwaliteitszorgsysteem.

## ONZE MEDEWERKERS

We willen als AMOS het beste voor onze medewerkers. Alleen als zij mentaal en fysiek gezond zijn, goed in hun vel zitten, kunnen ze het beste onderwijs aan onze leerlingen geven. Dat betekent dat wij, net zoals bij de leerlingen, kijken wat hun talenten zijn en hoe zij die verder kunnen ontwikkelen. Niet alleen als individu, maar ook in het collectief. Samen vormen we een mozaïek: iedereen draagt zijn unieke steentje bij en samen maken we het verschil.

Een aantal speerpunten hierbij:

We willen de beste werkgever zijn: wij geloven niet in sjablonen en klemmende one size fits all-jasjes. Medewerkers krijgen daarom de ruimte om hun talenten te ontwikkelen, zodat ze mentaal en fysiek gezond zijn. We bieden betere (secundaire) arbeidsvoorwaarden dan de rest van de sector.

- We willen professionaliteit zien, bevorderen, waarderen en respecteren. We hebben vertrouwen in onze medewerkers en geven hen ruimte en vrijheid in hun werk.
- We willen een lerende organisatie zijn: hoe verschillend ze ook zijn, scholen of afdelingen zijn geen eilanden, maar staan in verbinding met elkaar en leren van elkaar. Juist ook door de verschillen. Samen bouwen we aan een sterke scholengroep, aan AMOS. Al die unieke talenten dragen bij en vormen mee aan de identiteit die AMOS heeft en de waarden die we willen uitdragen.
- We richten ons onderwijs in met meer vakleerkrachten: vanuit het waarderen van de unieke talenten en de overtuiging dat werkdruk daalt als werknemers zich kunnen specialiseren in de thema's die hun hart (en hoofd) hebben, willen we meer gaan werken met vakleerkrachten. Hierbij staat de veiligheid en rust op een school centraal. We werken aan werkgeeluk, als onze manier om de (hoge) werkdruk in het onderwijs tegen te gaan.
- We willen scholen die een gezonde omvang hebben: We zijn zuinig op onze mensen. Het bieden van de basis, zowel qua onderwijskwaliteit als in goed werkgeverschap, is een zware druk voor scholen met kleine(re) teams. Zij komen soms moeilijk aan de extra stap toe. Een duurzame omvang is nodig om de stap extra te zetten, die we als AMOS willen bieden.

### **ONZE COMMUNICATIE**

Vanuit onze identiteit willen we mensen zien en waarderen, wat zich in onze communicatie uit door hen op een goede manier te betrekken en open te communiceren. We willen afgestemd en met regelmaat in gesprek zijn. Dat doen we via de geëigende gremia (GMR, MR'en), middels ad hoc vormen, maar ook door een goede (digitale) verbinding met zowel ouders als medewerkers. Onze leerlingen hebben een duidelijke stem via de AMOS leerlingenraad, waarin alle scholen vertegenwoordigd zijn. Daarbij is onze communicatie altijd gericht op het versterken van onze eigen AMOS-cultuur, geënt op onze kerndaden.

We willen op de hoogte blijven van wat er leeft en hoe tevreden onze medewerkers en de ouders zijn. Voor teamleden gaat een goed gesprek boven de formele cyclus. Bij goed functioneren is het belangrijk om in te spelen op wat de medewerker nodig heeft en de middelen waarmee hij of zij kan groeien.

### **ONZE GEBOUWEN**

Als AMOS vinden we dat onze gebouwen bij moeten dragen aan het werkcomfort. Bij een gezonde medewerker hoort een gezonde werkplek. Een gebouw dat past bij de veilige, open cultuur en dat nieuwe onderwijsvormen mogelijk maakt. Daar houden we rekening mee bij nieuwbouw, terwijl we bij oudere gebouwen die nog niet bij het juiste werkcomfort bieden kijken hoe dat verbeterd kan worden. Ook voor ouders is het gebouw een factor van belang: dit is voor hen vaak de eerste fysieke indruk van bestuur en school en de plek waar hun kind veel tijd door zal brengen.

Ook duurzaamheid is een belangrijk speerpunt als het gaat om huisvesting. Ecologische daken, groene schoolpleinen en een laag energieverbruik passen bij onze doelstellingen en identiteit en faciliteren de verbinding die we in de stad zoeken. Voor onze medewerkers stimuleren we het gebruik van vervoer dat hierbij aansluit.

De werkomgeving van onze medewerkers moet voelen als een fijne thuishaven. Het gebruik van ICT moet voor hen en leerlingen zijn als een toevoeging op het onderwijs, niet als belemmering. Het zorgt daarnaast ook voor meer vrijheid en minder administratie.

### **ONZE FINANCIËN**

Vanuit gemiddeld budget maken we bovengemiddelde 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 marge waaruit we de extra stap op het gebied van goed werkgeverschap en het bredere onderwijsaanbod kunnen betalen. Hiermee onderscheiden we ons en ontstijgen we het grijze gemiddelde. Voor ons palet aan scholen betekent het streven naar efficiëntie en minimalisering

van overhead niet dat we alleen naar de omvang kijken. 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.

Met deze uitgangspunten zetten we vol enthousiasme en vertrouwen Koers. Koers naar een horizon vol nieuwe uitdagingen. Koers naar een AMOS waar we gezamenlijk bouwen aan een mooie toekomst voor onze leerlingen en daarmee aan een mooier Amsterdam.

## **KWALITEITSBELEID**

In onze koers is opgenomen wat wij willen realiseren met elkaar. Belangrijk hierbij is dat iedere leerling van AMOS in ieder geval mag rekenen op onderwijs dat voldoet aan de deugdelijkheidseisen. We hebben het onderwijsproces uitgewerkt in de poster: in 4 stappen AMOS-onderwijs. Uiteraard zijn wij ambitieuzer dan dat, zoals dat ook terug te lezen is in de koers.

Wij realiseren onze ambities mede door ons stelsel van kwaliteitszorg. Bestuur en scholen werken samen om de onderwijskwaliteit te bewaken en te stimuleren. Zij doen dit door regelmatige afstemming. In zorgvuldige planvorming en evaluatie en, nog belangrijker, in de dialoog met de directie als met andere betrokkenen rondom het primaire proces. Zo zijn er afstemmingsgesprekken, schoolbezoeken en verschillende adviesgesprekken. We benutten daarvoor relevante data en gepaste c.q. functionele registratie. Waar nodig intensiveren we het contact, verantwoording en afstemming, waar kan laten bieden we meer ruimte.

We blijven kritisch, omdat we denken dat ons dat helpt in het verbeteren en versterken van onze onderwijskwaliteit. We vragen daarom actief om een blik van buiten. We doen dit ook systematisch. Naast jaarplannen, evaluaties en opbrengstanalyses voeren de scholen 1 keer per twee jaar een zelfevaluatie uit. Zij kunnen zich hiervoor laten begeleiden. Ook plannen zij één keer in de vier jaar een externe audit. We werken hiervoor samen met andere schoolbesturen en zetten onze eigen mensen in. Ook hebben we hiervoor een toolbox samen ontwikkeld.

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 op ons zelf en naar anderen. We leren met en van elkaar. De verschillende homogenen als heterogenen overleggen en studiedagen om ons nader te professionaliseren zijn daar voorbeelden van. Inspiratie hoort daar ook bij. Die krijgen wij van elkaar, maar ook van anderen. We hebben een innovatiefonds, we nodigen sprekers uit bij AMOS cafés en nemen zelf eigenaarschap in onze gewenste ontwikkelvragen.

De AMOS Academie organiseert nascholing op aanvraag en organiseert twee jaarlijks een studiedag voor alle medewerkers waarin het pedagogisch en didactisch handelen centraal staat. Door middel van studiebijeenkomsten voor directies en intern begeleiders creëert AMOS een cultuur waarin leren van en met elkaar usance is en de kwaliteit van het onderwijs en daarmee ook het pedagogisch en didactisch handelen centraal staat en de vertaling plaatsvindt op schoolniveau. Op diverse inhoudelijke onderwerpen functioneren leergroepen op AMOS-niveau, schoolniveau en school overstijgend.

## **PERSONEELSBELEID**

AMOS heeft een gesprekkencyclus die niet alleen uitgaat van de competenties voor het goed kunnen functioneren, maar die zich ook richt op het heden en de toekomst in het kader van duurzame inzetbaarheid. Het plaatst het functioneren in een breder kader en beziet ook de ambities van de medewerker, loopbaanbegeleiding, opleidingsfaciliteiten en dergelijke. Leidinggevende en medewerker spreken hun verwachtingen en ervaringen met betrekking tot het functioneren uit. Het gesprek heeft de vorm van een dialoog en vraagt een gelijkwaardige inbreng van beide gesprekspartners. Het functioneringsgesprek dient een bijdrage te leveren aan optimalisering van het functioneren en de professionele ontwikkeling van de individuele medewerker en van het functioneren van de organisatie. Er worden concrete en meetbare afspraken gemaakt (en ontwikkeling) leerdoelen opgesteld in relatie tot toekomstige inzetbaarheid, eventueel als onderdeel van het Persoonlijk Ontwikkeling Plan. De afspraken worden vastgelegd.

Voor de categorie onderwijspersoneel heeft AMOS de herijkte bekwaamheidseisen op kennisgebied van de Onderwijs-coöperatie overgenomen. Op pedagogisch- en didactisch kunde gebied (handelingsniveau) hanteert AMOS een gevalideerde kijkwijzer. In de gesprekkencyclus zijn de competenties op kunde gebied vertaald naar drie niveaus, te weten start-, basis-en vakbekwaam niveau. Een medewerker met lesgevend taken heeft recht op minimaal twee lesobservaties en een nagesprek per jaar.

Het traject van startende leerkracht tot het niveau van vakbekwaam leerkracht wordt in de tijd uitgezet, waarbij – in afstemming met de ontwikkeling van desbetreffende leerkracht- wordt aangegeven welke (begeleidings)gesprekken en activiteiten plaatsvinden. In het traject van begeleiding van de startende leerkracht kunnen collega's en externen een rol spelen.

## **EVENREDIG BELEID VROUWENVERTEGENWOORDIGING**

Ons bestuur houdt rekening met een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen.



### 3. ONS SCHOOLCONCEPT

#### **Samen maken we het meer!**

Op de Poseidon leer je als kind dingen die belangrijk zijn om te weten, te kennen en te kunnen in het echte leven. Wij vinden dat je nu en later op een goede manier moet kunnen deelnemen in de samenleving als actief en democratisch burger. Ons doel is om ieder kind te laten excelleren op zijn/haar niveau in een omgeving waarin het zich prettig voelt. Daarom werken we op school aan basisvaardigheden zoals rekenen, taal, begrijpend lezen en spelling en wereld oriënterende vakken die de kennis over de wereld vergroten. We oefenen om bovenstaande reden ook met activiteiten zoals op een rustige manier een gesprek voeren, jezelf uiten, overleggen, samenwerken, reflecteren, presenteren, enz.

#### **Wij zijn Dalton**

Vanuit de Daltonvisie leren kinderen zelfstandig (samen) te werken, hun werk te plannen, te organiseren en op het resultaat te reflecteren. Dit onder supervisie van de leerkrachten. Wij hanteren daarbij uniforme uitgangspunten en heldere regels zodat kinderen weten wat er van hen verlangd wordt. We geven ruimte waar kan én sturen waar nodig. Dit alles doen wij vanuit de vaste pijlers van het Daltonconcept 'verantwoordelijkheid', 'samenwerking', 'effectiviteit', 'zelfstandigheid' & 'reflectie'.

Van de vijf kernwaarden die ons onderwijs kleuren, staat samenwerken centraal.

Op onze school leren we de kinderen vaardigheden te ontwikkelen en met deze vaardigheden te experimenteren, zodat ze goed voorbereid worden op het voortgezet onderwijs en op hun leven als volwassene. Werkvormen waarbij samenwerken wordt geoefend sluiten aan bij de onze maatschappij: samenwerken en werken in teamverband is uiterst belangrijk. Daarnaast vinden wij in de samenwerking tussen leerlingen een belangrijk pedagogische waarde terug. Het pedagogisch klimaat wordt positief beïnvloed doordat kinderen de gelegenheid krijgen om elkaar in de samenwerking te kennen en te ontmoeten. Samenwerken is op de Poseidon doelgericht in die zin dat er in de samenwerking een opbrengst wordt beoogd. Samenwerking uitsluitend om de samenwerking vindt op onze school dus niet plaats.

#### **Wij zijn oecumenisch**

De Poseidon is een Oecumenische basisschool. Onze identiteit geven wij gestalte door een nieuwsgierige en open houding. Wederzijds begrip vindt plaats door kennis van elkaar en ontmoeting.

Hiermee geven wij vorm aan de door AMOS geformuleerde drie hoofdthema's: religies en levensbeschouwingen; vieren, gedenken en feestdagen en eigen levensbeschouwing.

Dit doen wij door het vieren van de Christelijke feestdagen maar ook door jaarlijks een keuze te maken door één of meerdere wereldgodsdiensten centraal te stellen in ons onderwijs en aandacht te geven aan de daarbij behorende vieringen.

#### **Wij zijn Vreedzaam**

De Poseidon is een Vreedzame School. De vreedzame school is een programma voor basisscholen dat streeft naar een democratische gemeenschap waarin leerlingen een stem krijgen, zich verantwoordelijk voelen, zich positief sociaal gedragen, en conflicten zonder geweld oplossen. De kern van De Vreedzame School bestaat uit een wekelijkse les voor alle groepen in de basisschool in conflictoplossing en de sociale competenties die daar voor nodig zijn. Maar De Vreedzame School is meer dan een lesmethode. Het is een visie, een aanpak, waarin de eigen kracht van kinderen centraal staat. Kinderen krijgen taken en verantwoordelijkheden in de klas, in de school, en ook in de omgeving van de school. Er worden aparte leerlingmediatoren opgeleid die helpen bij het oplossen van conflicten. Zo leren de leerlingen allerlei vaardigheden die ze nodig hebben als (toekomstig) burger in onze democratische samenleving. Dat leren ze o.a. tijdens het werken in klassen- en/of schoolcommissies. De school fungeert zo als een oefenplaats voor democratisch, actief burgerschap.



### **Wij zijn partner**

Ons onderwijs versterken en verbreden wij door samen te werken met externe partners. Op educatief, creatief, organisatorisch- en pedagogisch vlak leveren zij desgewenst een bijdrage. Ook gaan wij een intensieve relatie aan met ouders om samen zorg te dragen voor een optimale ontwikkeling van de kinderen. Ook hieruit blijkt dat de doelgerichte samenwerking een centrale rol vervult op de Poseidon.

### **Wij zijn Poseidon**

Ons team bestaat uit enthousiaste, ambitieuze leerkrachten en een doelgerichte, vakkundige directie. Met onze ouders en kinderen bouwen wij aan onze school, waarbij wij onze talenten gebruiken om veiligheid te creëren en goed en vernieuwend onderwijs te verzorgen.

*Samen maken we het meer!*

## 4. WETTELIJKE OPDRACHTEN

### 4.1 Onderwijskwaliteit

De leerstof omvat alle wettelijk verplichte vak- en vormingsgebieden en ons onderwijs richt zich in elk geval op de cognitieve en emotionele ontwikkeling, de ontwikkeling van de creativiteit en op het verwerven van de noodzakelijke kennis en vaardigheden op sociaal, cultureel en lichamelijk gebied. Sociaal-emotionele ontwikkeling, sociale integratie en actief burgerschap horen daarbij.

Wij houden de vorderingen van leerlingen nauwkeurig 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. Wij werken zowel met methodegebonden toetsen als de methode onafhankelijke toetsen van CITO. Alle gegevens over een leerling worden genoteerd in ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. In de jaar-planning van de De Poseidon staat twee keer per schooljaar de grote schoolbespreking gepland en twee keer per jaar de kleine schoolbespreking gepland, waarin leerkrachten de resultaten analyseren en een plan van aanpak kunnen maken voor de komende periode. Daarnaast kunnen in de groepsbesprekingen en/of het zorgbreedteoverleg kleinere- of grotere interventies tussentijds afgesproken worden i.h.k.v. individuele leerlingen of groepsaanpakken.

Op de Poseidon werken we opbrengstgericht. Hiervoor hebben de directie, intern begeleider en enkele leerkrachten in het schooljaar 2017-2018 een scholing gevolgd. Bij bespreking van de resultaten van de groep en/of individuele leerling wordt het behaalde resultaat vergeleken met het gestelde ambitieniveau. Als de behaalde score structureel onder of boven de verwachte score ligt, worden door de IB-er en de leraar acties ondernomen, bijvoorbeeld:

- Meer tijd besteden aan een specifiek vak, zodat vaker geoefend kan worden
- Interventies toepassen m.b.t. methode- strategie- en/of nieuwe inzichten
- Stof die foutloos beheerst wordt inkorten, zodat tijd overblijft voor plusopdrachten
- Inzet van extra ondersteunend concreet materiaal

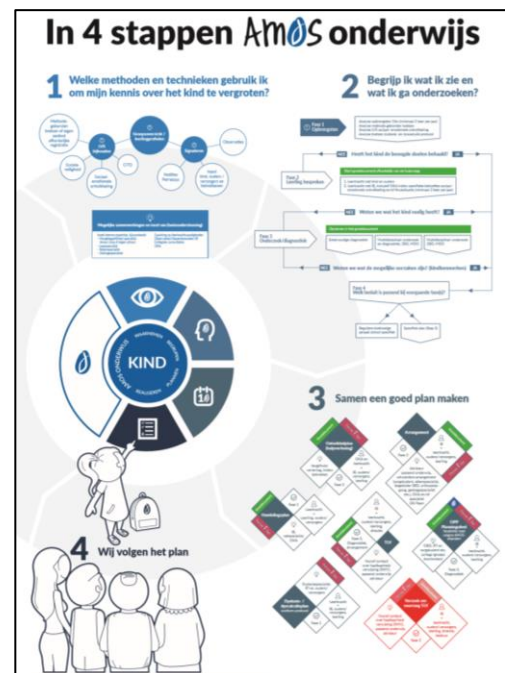
Deze acties, ter aanvulling op het reguliere aanbod vanuit de methodes, wordt beschreven in het analyseformulier voor de methodetoetsen of het analyseformulier voor de citotoetsen. Deze analyses worden besproken tijdens de groepsbesprekingen. Vanuit de ondersteunende rol naar de leerkracht toe voeren de IB-ers twee keer per jaar klassenconsultaties uit. Hierbij wordt op een constructieve manier besproken wat de ondersteuningsbehoefte op groeps- en kindniveau is en wie dat kan of gaat bieden.

Gedurende het schooljaar vinden op verschillende niveaus en met verschillende doelen besprekingen binnen de ondersteuning plaats. Deze besprekingen zijn in de cyclus opgenomen en volgen elkaar in een logische volgorde op. De besprekingen zijn opgenomen in het jaarrooster. Er zijn twee groepsbesprekingen per schooljaar, in september en in januari/februari. Daarnaast zijn er drie keer per jaar leerlingbesprekingen, waarin de individuele ontwikkeling besproken wordt van die leerlingen die onvoldoende profiteren van het groepsaanbod. De leerlingen die besproken worden in de leerlingbespreking zijn opgevallen tijdens de groepsbespreking.

Alle resultaten worden op school- en groepsniveau geanalyseerd om de leeropbrengsten succesvol te verbeteren. Wij stellen hoge verwachtingen aan leerprestaties van onze leerlingen, af te lezen aan ons geformuleerde ambitieniveau (scores) in ‘Leeruniek’ en stimuleren professionele ontwikkeling van de leerkrachten om dit te waarborgen (zie hiervoor ook het competentieprofiel leraar L10 & L11).

### Kwaliteitszorg

Op de Poseidon werken wij handelingsgericht. Handelingsgericht werken (HGW) wil de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van alle leerlingen verbeteren. Het is een systematische manier van werken, waarbij het aanbod afgestemd is op de onderwijsbehoeften en de basisbehoeften van de leerlingen. Aan de hand van de kind kenmerken wordt gekeken welke onderwijsbehoeften het betreffende kind heeft. Het onderwijs wordt daarop aangepast. Om het handelingsgericht werken vorm te geven wordt groepsplanloos gewerkt op de Poseidon.



### Financieel beheer

AMOS ontvangt voor elke school vanuit het ministerie financiële middelen om onderwijs te geven aan de ingeschreven leerlingen. Deze middelen vallen grofweg uiteen in drie stromen:

1. De personele lumpsum, bedoeld om loonkosten te betalen;
2. Het PAB-budget, bedoeld voor ondersteunende functies, nascholing, schoolbegeleiding en ARBO;
3. De materiële instandhouding, bedoeld om het gebouwenonderhoud en –beheer, leermiddelen, ICT en overige zaken te betalen.

Naast deze geldstromen vanuit het ministerie is er doorgaans ook een aantal gerichte subsidies vanuit de gemeente en zijn er inkomsten als ouderbijdragen en dergelijken. Deze stromen zijn relatief klein van omvang vergeleken met de rijksbekostiging.

Binnen AMOS bestaat er een verdeelmodel waarbij een beperkt percentage van de rijksbekostiging gebruikt wordt om een aantal kosten (zoals groot onderhoud van gebouwen) centraal te betalen. Ook dekt deze afdracht de kosten van het bestuurskantoor, van waaruit de scholen ondersteund worden op het gebied van bijvoorbeeld administratie, HRM en (passend) onderwijs. Alle andere middelen worden toegevoegd aan de schoolbegroting. Elke school dient in principe break even te draaien, wat betekent dat inkomsten en uitgaven in evenwicht zijn. Hiermee heeft de directie volop ruimte en armslag om de schoolorganisatie zo in te richten dat dit optimaal aansluit bij de wensen en behoefte van team, leerlingen en ouders in de eigen wijk.

### Kwaliteitsmeters

AMOS heeft in de notitie ‘Integrale kwaliteitszorg bij AMOS’ beschreven hoe zij de kwaliteitszorg op het niveau van de scholengroep inricht. Daarbij staat centraal dat de schoolplannen van de individuele

scholen en de jaarplannen die daaruit voortvloeien bijdragen aan het realiseren van de ambities van AMOS. De bestuurder en de schoolleiders maken schoolspecifieke afspraken die zij vastleggen in een managementcontract. De voortgang van deze afspraken wordt gemonitord tijdens afstemmingsprekken. Als Poseidon willen wij het voor iedere leerling ‘meer’ maken. Dat betekent dat wij steeds zoeken naar het ‘meest haalbare’ voor de school, de groep en iedere leerling afzonderlijk.

Scholen hebben de ruimte om op eigen wijze hun eigen kwaliteit te ontwikkelen en te bewaken (kwaliteitszorg). Tegelijkertijd stelt AMOS een aantal kaders. Zo verwacht zij van haar scholen dat zij doelgericht en planmatig werken aan ontwikkeling. Dat stelt eisen aan de jaarplannen die de scholen maken: doelen moeten helder zijn gesteld met een passende implementatiestrategie. Binnen de cyclus van ontwikkelen en borgen vormen de leerresultaten een belangrijke informatiebron. AMOS verwacht dat haar scholen – binnen de context van opbrengstgericht werken - de leerresultaten met regelmaat beschouwen en conclusies trekken voor beleid. Verder streeft AMOS na dat al haar scholen in staat zijn om met een zelfevaluatie aspecten van het onderwijs objectief en systematisch onderzoeken. Dit onderzoek kan de school alleen of met hulp van anderen binnen en buiten AMOS uitvoeren.

Het kwaliteitsbeleid van de Poseidon is gericht op het in kaart brengen, verbeteren en bewaken van de onderwijsresultaten én het proces waardoor deze resultaten tot stand komen.

De kwaliteit wordt zo concreet en zichtbaar mogelijk beschreven, zowel voor intern gebruik (leerlingen, leerkrachten, ouders) als voor extern gebruik (bestuur, inspectie en vervolgonderwijs). Onze kwaliteitszorg vindt u op hoofdlijnen beschreven in dit schoolplan. Aanvullende informatie vindt u in ons onderwijs,- en ondersteuningsroute. Waar mogelijk zijn onze onderwijskundige streefdoelen in deze stukken beschreven in meetbare opbrengsten. Om het opbrengstgericht werken verder in te bedden in de dagelijkse onderwijspraktijk maken we tijdens teamvergaderingen en studiedagen analyses van de onderwijsresultaten en stellen we doelen op voor een volgende periode. Via de schoolgids en de digitale nieuwsbrief informeren we de ouders/verzorgers over onze school, de inhoud van het onderwijs en de resultaten. Voor alle groepen is er een jaarlijkse informatieavond.

We hanteren de volgende evaluatie- en registratiegegevens om de kwaliteit van het onderwijs te bewaken, de ontwikkeling van de leerlingen goed te volgen en onderwijs- en ontwikkelingsproblemen vroegtijdig te signaleren.

**Wat is de meter:  
sten:**

**Wat is het doel:**

**Wat doen we met de uitkomsten:**

Registreren van observaties van leerkrachten in klassenmap;	Passend onderwijsaanbod generen en leerlingen volgen in de kortdurende cyclus	Onderwijs aanpassen voor de volgende dag, kinderen directe herhaling geven waar nodig.
uitkomsten methodegebonden toetsen;	Passend onderwijsaanbod generen en leerlingen volgen in de middenlange cyclus	Onderwijs aanbod afstemmen op dat wat een leerling (nog niet) kan en weet. Uitdaging en herhaling geven waar nodig.

uitkomsten methode-onafhankelijke toetsen (CITO LOVS);	Passend onderwijsaanbod generen en leerlingen volgen in de lang cyclus	Onderwijs aanbod afstemmen op dat wat een leerling (nog niet) kan en weet. Uitdaging en herhaling geven waar nodig.
uitkomsten van de herfst,- en lentesignalering;	Passend onderwijsaanbod generen en leerlingen volgen in de middenlange cyclus	Onderwijs aanbod afstemmen op dat wat een leerling (nog niet) kan en weet. Uitdaging en herhaling geven waar nodig.
uitkomsten van het sociaal-emotionele leerlingvolgsysteem (Skoll en DVS)	Leerlingen volgen in hun sociaal emotionele ontwikkeling.	Waar nodig interventies plannen op individueel of groepsniveau.
overlegmomenten tussen IB-er en leerkracht;	Leerlingen en groep goed volgen	Waar nodig interventies plannen op individueel of groepsniveau.
opstellen van de individuele handelingsplannen/groeidocumenten/OPP;	Passend onderwijsaanbod generen en leerlingen volgen in de lang cyclus	Onderwijs aanbod afstemmen op dat wat een leerling (nog niet) kan en weet. Uitdaging en herhaling geven waar nodig.
evaluatie van de zorg aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften/arrangement;	Passend onderwijsaanbod generen en leerlingen volgen in de lang cyclus	Onderwijs aanbod afstemmen op dat wat een leerling (nog niet) kan en weet. Uitdaging en herhaling geven waar nodig.
uitstroomcijfers naar het voortgezet onderwijs;	Monitoren van het onderwijs, meten van kwaliteit	Onderwijsaanbod evalueren en waar nodig onderwijsplannen bijstellen
registratie verzuim en te laat;	Controle wet op de leerplicht	Bij veelvuldig (ongeoorloofd) verzuim, gesprek met ouders en indien nodig melding bij leerplicht.
Ouder- en kindgesprekken;	Kind eigenaar maken van leerproces, ouders meenemen in leerproces leerling	Evt. afspraken met leerlingen (en ouders) over in te zetten interventies/ aanpassingen in leerstof aanbod
rapportage n.a.v. 5 jaarlijkse Daltonvisitatie;	Inzicht krijgen of de kernwaarden voldoende betekenisvol worden ingezet.	Bijstellen Daltonhandboek met nieuwe ontwikkeldoelen
critical friend gesprekken collegadirecteuren.	Bench marking met als doel monitoren van het onderwijs	Bijstellen onderwijsplannen of bijsturen in het onderwijsleerproces waar nodig
Grote en kleine schoolbesprekingen	Afstemmen, volgen en bijstellen van het onderwijs op de basisvakken, signaleren van trends en	Bijstellen van de onderwijsplannen en daarmee het onderwijsproces en onderwijsinhoud waar nodig. Zicht houden op kwaliteit

	schoolbrede ontwikkelpunten.	
tevredenheidsonderzoek bij ouders en leerlingen (1x per 2 jaar);	Input voor het voeren van een gedegen kwaliteitsbeleid	Gerichte interventies inzetten op de ontwikkelpunten
Koffiemok gesprekken	Input en feedback op alerhande school zaken en school gealerteerde onderwerpen	Bespreken in teamverband en waar nodig bijsturen of interventies inzetten.
Koffieochtenden	Input en feedback op alerhande school zaken en school gealerteerde onderwerpen	Bespreken in teamverband en waar nodig bijsturen of interventies inzetten.
Flitsbezoeken/klassenbezoeken	Monitoren van onderwijskwaliteit in de groepen	Gesprekken met individuele leerkrachten om het onderwijsproces bij te sturen.
Mr	Mede toezicht houden op het onderwijs	Bijsturing processen op school
Klassenvergaderingen	Input leveren en eigenaarschap geven aan en door leerlingen op bepaalde onderwerpen	Activiteiten worden uitgevoerd naar inzicht en inzet van de leerlingen

Om na te gaan of de leerkrachten voldoende zijn toegerust en/of de arbeidsomstandigheden in orde zijn, hanteren we de volgende evaluatie- en registratiegegevens:

- leerkrachttevredenheidsonderzoek ( 1x per 2 jaar);
- cyclus van gesprekken: functioneringsgesprekken, voortgangsgesprekken en beoordelings-gesprekken;
- teamscholing;
- collegiale consultatie;
- individuele scholing;
- risico-inventarisatie & -evaluatie (ARBO);
- verzuimcijfers en analyse van verzuimcijfers.

## 4.2 Onderwijstijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren en de resultaten van onze leerlingen. We willen leerlingen voldoende tijd geven om zich de leerstof eigen te maken door goed klassenmanagement en zorgen voor het plannen van voldoende onderwijstijd. De onderwijsactiviteiten worden evenwichtig over de dag verdeeld. De leerlingen krijgen in de acht jaar dat zij bij ons op school zitten in totaal minimaal 7520 uur onderwijs. Dit verdelen wij gelijk over acht leerjaren. Ieder jaar krijgt een kind op onze school 940 uur onderwijs.

## 4.3 De inhoud van ons onderwijs

Vak- of vormingsgebied	Methoden							
	Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
Rekenen en wiskunde	Leerdoelen inzichtelijk met kleuterplein als bronnenboek		Wereld in getallen					
			Automatiseren via Snappet					
Beginnende geletterdheid, technisch en begrijpend lezen	Map fonemisch bewustzijn		Veilig Leren Lezen Kimversie	Estafette Nieuwsbegrip (XL)				
Nederlandse taal	Leerdoelen inzichtelijk met kleuterplein als bronnenboek			Staal				
Spelling								
Schrijven	Pennenstreken?							
Engelse taal	Take it Easy							
Wereldoriëntatie	Leerdoelen inzichtelijk met kleuterplein als bronnenboek		Veilig de wereld in.	Zaken van Zwijsen				
Sociale Vaardigheden en Sociaal-emotionele ontwikkeling	De vreedzame school Monitoring sociale veiligheid (Vensters PO) Veiligheidsplan							
Burgerschap Identiteitsvorming	De Vreedzame school							
Studievaardigheden							Blits	
Verkeer			'Tussen school en thuis'					
			Verkeersplein Amsterdam (incl. theoretisch en praktisch examen) 'op weg naar het VO' 'dode hoek' lessen					
Muziek en Beeldende vorming	Muzieklessen (zingen) worden om de week door een vakdocent van de muziekschool verzorgd, andere week geeft de leerkracht zelf de les.							
Bewegingsonderwijs	Groep 1/2: Lessen Bewegingsonderwijs in het Speellokaal (1x		Groep 3 t/m 8: 1 tot 2x per week door vakleerkracht in speellokaal of gymzaal.					



	door vakleerkracht en 1x door eigen leerkracht).	
--	--	--

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

Voor inhoudelijke afspraken m.b.t. tot de vakken verwijzen wij naar de onderwijsplannen.

#### 4.4 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?

De school verzamelt vanaf binnenkomst met behulp van een leerling- en onderwijsvolgsysteem systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van haar leerlingen. Voor de kennisgebieden taal en rekenen/wiskunde gebeurt dit vanaf groep 3 met betrouwbare en valide toetsen die tevens een indicatie geven van de bereikte referentieniveaus. Leraren vergelijken deze informatie met de verwachte ontwikkeling. Deze vergelijking maakt het mogelijk om het onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeften van zowel groepen als individuele leerlingen. Wanneer leerlingen niet genoeg lijken te profiteren, analyseert de school waar de ontwikkeling stagneert en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn. Vervolgens bepaalt zij wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen. Voor de groepen 1 & 2 gebruiken wij het geautomatiseerde observatiesysteem 'Inzichtelijk'. Dit geeft een zeer uitgebreide en goede weergave van de ontwikkeling van de leerlingen van groep 1 & 2.

Een overzicht van toetsen/observaties die in dit kader door de school worden ingezet:

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Technisch lezen	Observatie systeem van inzichtelijk		Avi-toetsen					
Begrijpend lezen			DMT					
Spelling			Cito M3/E3 versie	Cito M4/E4 versie	Cito M5/E5 versie	Cito M6/E6 versie	Cito M7/E7 versie	Cito M8
Woordenschat*			Cito M3/E3 versie	Cito M4/E4 versie	Cito M5/E5 versie	Cito M6/E6 versie	Cito M7/E7 versie	Cito M8
Rekenen			Cito M3/E3 versie	Cito M4/E4 versie	Cito M5/E5 versie	Cito M6/E6 versie	Cito M7/E7 versie	Cito M8
SEO			Observatie systeem De Vreedzame School					

\* wordt alleen afgenomen bij leerlingen die uitvallen op begrijpend lezen.

#### 4.5 Ondersteuning van leerlingen

### De HGW-cyclus en groepsplanloos werken

Deze cyclus is een hulpmiddel om de ondersteuning op groepsniveau en individueel niveau concreet te maken. Op de Poseidon wordt de HGW-cyclus uitgevoerd door groepsplanloos werken. Twee keer per jaar (in februari en in juni) maken de leerkrachten voor de vier hoofdvakgebieden een analyse. Voor deze analyse maken ze gebruik van het betreffende analyseformulier. In dit analyseformulier zijn de volgende vier fases van de HGW-cyclus opgenomen:

Fase 1. Waarnemen/signaleren (verzamelen van leerlinggegevens in een groepsoverzicht vanuit het leerlingvolgsysteem Parnassys).

Fase 2. Begrijpen/analyseren.

Fase 3. Plannen.

Fase 4. Realiseren.

Naast de halfjaarlijkse cyclus wordt het groepsplanloos werken ingezet om het handelingsgericht werken ook in de maand- en weekcyclus weg te zetten. Voor de beschrijving van de ondersteuning van de leerlingen kunnen onderstaande bronnen worden geraadpleegd.

### Analyse van de extra ondersteuning zoals ingericht op de Poseidon

<b>Omstandigheden</b>	<b>Stimulerende factoren</b>	<b>Belemmerende factoren</b>
Gebouw	Het hoofdgebouw is nieuw (2013) en kent ruime leerpleinen (gangen), verschillende nevenruimtes voor (individuele) begeleiding. Beide gebouwen hebben de beschikking over een lift en zijn goed toegankelijk voor, bijvoorbeeld, mensen in een rolstoel (invalidetoilet is in beide gebouwen aanwezig). Inpandige gymzaal en speelzaal in het hoofdgebouw Wifi	Twee locaties Beide schoolgebouwen bestaan uit meerdere verdiepingen. In de dependance is de lichtinval voor slechtziende kinderen niet optimaal. De lichtinval op het digibord maakt dat deze, door de oriëntatie van het gebouw, soms niet door de gehele groep te zien is. De school zit in twee gebouwen en deelt deze met andere scholen (van andere besturen). Gehorig (dep) Beperkt ruimte voor individuele begeleiding Klimaatbeheersing is bij zeer warme zomerse dagen een uitdaging.
Aandacht en tijd	In de groepen wordt gewerkt volgens het IGD model (differentiëren op niveau). De school hanteert een continu rooster in een vijf-gelijke-dagenmodel. Maandag t/m vrijdag van 8:30 tot 14:00 zijn de kinderen op school.	Er zijn veel kinderen met verschillende specifieke onderwijsbehoeften op school. Hierdoor is het niet altijd mogelijk om kinderen te clusteren.
Schoolomgeving	De wijk waarin de school ligt is nog altijd in ontwikkeling, er wordt op IJburg nog altijd gebouwd. Er zijn veel onderwijspartners: basisscholen, opvang, OKC om de hoek.	Veel tussentijdse-in en uitstromers. Soms zijn er problemen rondom de school qua verkeersveiligheid. Vooral wanneer er in de buurt van de school gebouwd wordt. Daarnaast is er geen invalide parkeerplaats aanwezig, evt. invalide vervoer kan lastig parkeren voor de deur.
Leerling populatie	De leerlingpopulatie is een afspiegeling van de wijk/IJburg. Er zijn drie	Grote bandbreedte (cognitie).

	unIQ groepen voor voltijds hoogbe- gaafdenonderwijs deze kinderen ko- men in veel gevallen van buiten IJ- burg. In totaal komt 6% van onze leerlingen van buiten IJburg.	
Teamfacto- ren	Op 'de Poseidon' werkt een enthousiast, relatief jong team: ambitieus en positief kritisch. man/vrouw verdeling 16%/84%	Relatief veel nieuwe leerkrachten in de afgelopen periode.
Leerkracht- factoren	Veel leerkrachten opgeleid op HBO Master/Universitair niveau. NLP; HB; ICT; Master SEN; Dalton Master Pedagogiek; Orthopedagogiek; Psycholoog; Coaching; Communicatie	Hoog ambitie niveau van het team waardoor er soms kwaliteit verloren gaat door doorstroom binnen of buiten het onderwijs.
Wijkge- richte sa- menwer- king	Er zijn wijk overleggen op directieniveau waarop passend onderwijs één vast agendapunt is.	
Mogelijkhe- den inzet extra on- dersteuning	Door het schrijven van een groeidocument wat door LokaalPO gefiatteerd wordt, kunnen financiële middelen worden vrijgemaakt voor het inzetten van extra ondersteuning. Op school wordt gewerkt met een aantal vaste partners die in basis- en extra ondersteuning worden ingezet. Pilot zelf fiatteren waardoor er weinig/geen tijd zit tussen het signaleren van de behoefte en het inzetten van extra ondersteuning	
Anders	De school profileert zich met het aanbod van unIQ onderwijs.	

Voor aanvullende informatie mbt passend onderwijs verwijzen wij u naar het schoolondersteuningsprofiel (Sop)

*Bronnen:*

*Toetskalender AMOS/ systematiek CITO*

*Uitwerking ondersteuningsroute in jaarplanning*

*Leerlingvolgsysteem Parnassys*

*Observatiesysteem inzichtelijk groep 1/2*

*Ondersteuningsroute Poseidon*

*Kindgesprekken vanaf groep 3*

*Schoolanalyse sociaal-emotionele ontwikkeling*

*Handboek de Poseidon*

*Inzet kansengelijkheidsgelden*

*Ondersteuningsprofiel (Sop) wordt jaarlijks aangepast*

## 5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

### 5.1 Pedagogisch handelen

Zowel inspectie, Dalton visitatiecommissie en andere externe geven terug dat het pedagogisch klimaat op orde is en een sterk punt van de Poseidon. Ook uit de OTP en LTP blijkt dit. In schooljaar 2017-2018 en schooljaar 2018-2019 heeft de Poseidon geïnvesteerd in een scholingstraject omtrent De Vreedzame school. Vanaf einde schooljaar 2018-2019 mag de Poseidon zich een vreedzame school noemen.

Met De Vreedzame School wil de Poseidon twee dingen combineren: een structureel programma voor sociale competentie en democratisch burgerschap met een goed pedagogisch klimaat. Onze samenleving is een democratische samenleving. De kern van een democratie is de erkenning van verschillen. De Vreedzame School wil kinderen al op jonge leeftijd leren hoe je om kunt gaan met verschillen. Hoe overbruggen we meningsverschillen? Hoe lossen we de belangentegenstellingen in een conflict zó op dat beide partijen tevreden zijn? Staan we open voor mensen die ‘anders’ zijn dan wij?

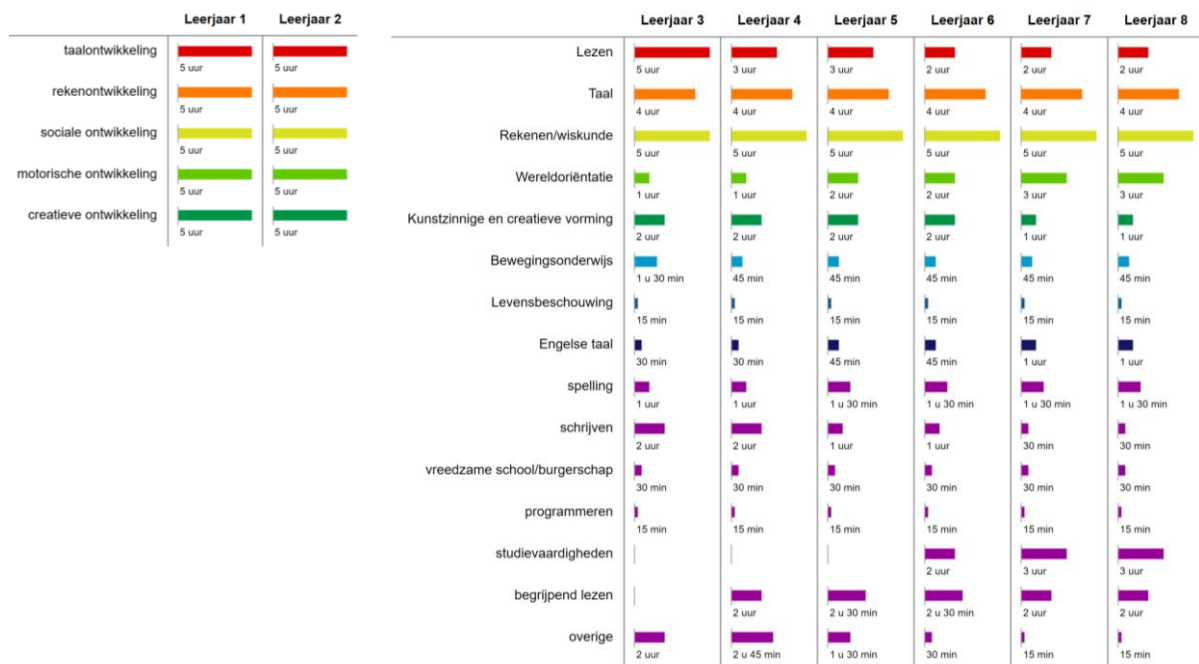
De Poseidon beschouwt de klas en de school als een leer- en leefgemeenschap, waarin kinderen zich gehoord en gezien voelen, een stem krijgen, en waarin kinderen leren wat het betekent om een ‘democratisch burger’ te zijn: open staan voor en kunnen overbruggen van verschillen tussen mensen, een bijdrage leveren aan het algemeen belang, en actief verantwoordelijk willen zijn voor de gemeenschap. Daarmee bieden we kinderen perspectief en hoop. Ze ervaren dat het uitmaakt dat ze er zijn, dat ze ‘er toe doen’

### 5.2 Didactisch handelen

De Poseidon kent een jong team welke in schooljaar 2018-2019 behoorlijk van samenstelling is gewisseld. Het didactisch handelen per leerkracht verschilt sterk blijkt uit klassenbezoeken van internen en externen. De basis is op orde maar als het gaat om het handelingsrepertoire vanuit de ervaring i.r.t. het ‘omgaan met verschillen’ van leerlingen op zowel pedagogisch als didactisch gebied verschillen collega’s nog. Alle leerkrachten tonen zich reflectief en leerbaar er is voldoende ontwikkeling. Scholing op het didactisch handelen van startende leerkrachten is opgenomen in de jaarkalender en jaarplan van de Poseidon. Met name als het gaat om het ‘leren van elkaar’ zal gebruik gemaakt gaan worden van collegiale consultatie. De interne coaches zullen hierin verder ook een belangrijke rol gaan spelen.

## 5.3 leertijd

### Besteding van tijd in de leerjaren



Op 21-05-2014 was het laatste kwaliteitsonderzoek van de onderwijsinspectie op basisschool de Poseidon. De Poseidon heeft haar kwaliteit op orde en de inspectie kende dan ook het basisarrangement toe. Het volledige verslag is op de website van de onderwijsinspectie te lezen alsook op [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl).

De Poseidon maakt gebruik van een jaarplan waarin de jaardoelen staan die uitgewerkt zijn op maandniveau. Dit jaarplan is een logische uitwerking van het schoolplan. Daarnaast analyseren de leerkrachten twee keer per schooljaar de halfjaarlijkse opbrengsten vanuit de cito's. Ook worden de methodetoetsen en lessen geëvalueerd en geanalyseerd. De analyse en interventies worden verwerkt in de overzichten van 'Leerunie'. Twee keer per jaar vullen de kinderen en leerkrachten een veiligheidsmeter in. Hiermee wordt bekeken of de kinderen zich veilig voelen op school. Eén keer in de twee jaar wordt Scholen met Succes afgenomen. Met deze vragenlijst wordt achterhaald hoe ouders, kinderen en leerkrachten het pedagogisch- en werkklimaat ervaren. De RI&E wordt één keer in de vier jaar afgenomen door een extern bedrijf. Zij brengen in kaart of de school fysiek veilig is voor kinderen, ouders en leerkrachten. Daarnaast vragen ze ook naar het welbevinden van het personeel.

#### Bronnen:

- Schoolanalyse sociaal-emotionele ontwikkeling
- Schoolanalyses opbrengsten (2x per jaar)
- klasbezoeken (1x per jaar) mbv competentie thermometer
- flietsbezoeken meerdere keren per jaar
- Start-/functionering- beoordelingsgesprekken conform Youforce
- Performance cyclus door IB-er, directieleden en externe
- Weekroosters per groep
- Handboek Poseidon

## 6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

Onze ambities en de speerpunten van ons meerjarenbeleid zijn op hoofdlijnen:

Kwaliteitsgebied	Standaard	Speerpunt	Start schooljaar
Onderwijs proces	Aanbod	Leerlijn W&T implementeren	2019-2020
	Zicht op ontwikkeling	Dalton aspecten vastleggen in leerlijnen die gebruikt worden in portfolio's	2020-2021
	Didactisch handelen	Scholing op leerlijnen van vakvormingsgebieden beginnend met rekenen	2020-2021
		Scholing startende leerkrachten op didactisch handelen (inwerkbeleid)	2019-2020
	Extra ondersteuning	-	
	Samenwerking	Samenwerking met ouders intensiveren	2019-2020
	Toetsing en afsluiting	-	
Schoolklimaat	Veiligheid	-	
	Pedagogisch klimaat	-	
Onderwijsresultaten	Resultaten	-	
	Sociale en maatschappelijke competenties	-	
	Vervolgsucces	-	
Kwaliteitszorg en ambitie	Kwaliteitszorg	-	
	Kwaliteitscultuur	Iedere betrokkene werkt vanuit zijn eigen professionaliteit mee aan de schoolontwikkeling met als doel een duurzame en stabiele organisatie neer te zetten. Die ook in tijden van tekorten stabiliteit biedt.	2019-2020
	Verantwoording en dialoog	- betere jaarverslagen van diverse organen binnen de school	2019-2020
Financieel beheer	Continuïteit	-	
	Doelmatigheid	-	
	Rechtmatigheid	-	

\* waar in de kolom speerpunt een – is weergegeven wordt huidig beleid gecontinueerd.

\*\* voor een gedetailleerder overzicht verwijzen wij u naar de jaarplannen.

## BIJLAGEN EN VERWIJZINGEN

### A. BESTUURSDOCUMENTEN

ONDERWERP	NAAM DOCUMENT	VINDPLAATS DOCUMENT	BIJLAGE OF VERWIJZING	Opmerkingen en actiepunten
Koers	AMOS koers doelenoverzicht '19-'23		Bijlage	
Beleid gesprekkencyclus	Beleidsnotitie <a href="#">Gesprekkencyclus bij AMOS</a>	Sharepoint	Bijlage	
Procedure Schorsen en Verwijderen	Bestuurstekst Schorsen en verwijderen schoolgids 18-19	Schoolgids	Verwijzing	De tekst is ook in dit document opgenomen, zie onder de tabel.
Ouderbijdrage	Bestuurstekst Ouderbijdrage schoolgids	Schoolgids	Verwijzing	Schoolgidstekst 19-20 moet aangepast worden n.a.v. nieuwe eisen.
Beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen (niet zijnde ouderbijdragen of op onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen)	Bestuurstekst Sponsorgelden schoolgids 18-19	Schoolgids	Verwijzing	De tekst is ook in dit document opgenomen, zie onder de tabel.
Invoering Identiteit	<a href="#">Tekst Identiteit</a> + verwijzing naar kapstok Identiteit op de AMOS-website	AMOS-website	Verwijzing	Moet nog door Wendy geplaatst worden!
Kwaliteitszorg	Zelfevaluatie bestuurlijke kwaliteitszorg Notitie kwaliteitszorg AMOS <a href="#">AMOS onderwijsafspraken</a>	Sharepoint	Bijlage	
RI&E en ziekteverzuim	Jaarrapportage RAET verzuimmanager + RI&E-schoolrapportage		Bijlagen	RI&E wordt dit voorjaar uitgevoerd. Rapportages voor de zomervakantie gereed.
Toelatingsbeleid		Schoolgids	verwijzing	De tekst is ook in dit document opgenomen, zie onder de tabel.





## B. SCHOOLDOCUMENTEN

ONDERWERP	NAAM DOCUMENT	VINDPLAATS DOCUMENT
Uitkomsten monitor Sociale veiligheid + actiepunten	Vensters-schoolrapportage Schoolklimaat en veiligheid + Sociaal veiligheidsplan	<a href="http://www.scholenopdekaart.nl">www.scholenopdekaart.nl</a>
Uitkomsten en analyse tevredenheidsonderzoeken	Schoolrapportages LTP, OTP, PTP Scholen met Succes en/of verwijzen naar de informatie hierover op je schoolpagina op Scholen op de Kaart.	<a href="http://www.scholenopdekaart.nl">www.scholenopdekaart.nl</a>
Beschrijving ouder- en leerlingenpopulatie	SOP en marketinganalysestuk school	SOP: Schoolwebsite <a href="http://www.scholenopdekaart.nl">www.scholenopdekaart.nl</a>
Kwaliteitszorg	Kwaliteitsstukken beleid (indien aanwezig) Kwaliteitshandboek school	
Leerlingenondersteuning	SOP	Schoolwebsite en <a href="http://www.scholenopdekaart.nl">www.scholenopdekaart.nl</a>
Scholing	Scholingsplan op schoolniveau	Op school aanwezig
Onderwijsinhoud	Onderwijsplannen	Op school aanwezig

### Sponsoring

Als onze school gebruik maakt van sponsorgelden, dan houden wij ons aan de afspraken die hierover zijn vastgelegd in het landelijke [convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'](#). 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 betrouwbaarheid/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.

## Procedure schorsing en verwijdering

### Schorsing

De regels omtrent schorsing zijn opgenomen in de Wet op het primair onderwijs (WPO). Schorsing kan aan de orde zijn in het geval van ernstig wangedrag van een leerling of als om andere redenen de situatie tijdelijk onhoudbaar 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. Ouders kunnen binnen zes weken schriftelijk bezwaar aantekenen bij het bestuur. Het bestuur zal vervolgens de ouder(s) horen en beslist binnen vier weken na ontvangst van het bezwaarschrift. Het besluit tot schorsing kan ook 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.

Wanneer besluit het bestuur tot verwijdering van een leerling van school?

Vaak is er in zo'n geval sprake van leer- en/of gedragsproblemen en in sommige gevallen van niet te tolereren gedrag van ouders. Voordat deze beslissing genomen wordt kijken we uiteraard altijd eerst, samen met de leerling en ouders, uitgebreid naar andere oplossingen.

Een kind van school verwijderen gebeurt niet zomaar. Er is dan al een aantal stappen gezet. Het bestuur zal altijd eerst de leerkracht en de directie van de school horen. 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 voor ouders

Het bestuur kan een ouder voor een periode de toegang tot de school of het schoolplein ontzeggen. Dit besluit wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de betreffende ouder(s) toegestuurd.

## 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 voorrangregels vindt u op [de website van Amsterdam](http://de.website.van.Amsterdam) ([www.amsterdam.nl](http://www.amsterdam.nl)).

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 uitsluitel over geven. Deze procedure ('Van aanmelding tot toelating') vindt u beschreven op de AMOS-website.

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.