

School of Understanding Amsterdam- West

Schoolplan oktober 2020 t/m juli 2023

Inhoud

Inleiding.....	3
1.1 Functie.....	3
1.2 Doel	3
1.3 Het Strategisch beleidsplan AWBR 2018- 2023	3
1.4 Procedures	4
2. Over onze school	4
2.1 Onze identiteit.....	4
2.2 Onze missie	4
2.3 Onze visie	5
2.4 Onze school en de wijk	5
2.5 Schoolpopulatie	6
2.6 Personeel.....	6
2.6 De onderwijskundige vormgeving van onze school	7
3. Hoofdpijnen van ons beleid.....	7
3.1 Geen specifiek onderwijsconcept.....	7
3.2 Opbrengstgericht werken	8
3.2.1 Kerndoelen en referentieniveaus.....	8
3.3 Handelingsgericht werken	9
3.3.1 Passend onderwijs.....	9
3.4 Pedagogisch klimaat en schoolklimaat.....	10
3.5 Organisatie	10
3.6 Ambities onderwijsbeleid in het kort (geen prioritering in volgorde)	11
4. Onze zorg voor kwaliteit	11
4.1 Inleiding	11
4.2 De inrichting van onze kwaliteitszorg	12
4.3 Inspectiebezoek	13
5. De inzet en ontwikkeling van ons personeel	13
5.1 Ontwikkeling van een professionele leergemeenschap	14
6. Beleidsvoornemens en ambities	14
Bijlagen	22
Bijlage 1 Formulier instemming met het schoolplan	22
Bijlage 2 Vaststelling van het schoolplan	23
Bijlage 3 Lesmethoden in gebruik	24

Inleiding

1.1 Functie

In dit Schoolplan van de School of Understanding Amsterdam West (SoU A-W) zetten we onze koers uit voor de periode van oktober 2020 tot 31 juli 2023. Wij beschrijven hierin wat onze plannen zijn en welke beleidsvoornemens we hebben. Onze plannen en beleidsvoornemens komen voort uit het strategisch beleidsplan van Stichting Amsterdam West Binnen de Ring (AWBR). Het Schoolplan heeft voor ons een belangrijke gebruiksfunctie: het is een inspirerend kader voor alle toekomstige ontwikkelingen binnen onze school en ons onderwijs.

Het Schoolplan heeft bovendien de functie van een verantwoordingsdocument. Hiermee leggen we verantwoording af aan ons bevoegd gezag- het bestuur van AWBR- en aan de Onderwijsinspectie. Als verantwoordingsdocument voldoet het Schoolplan ook aan de wettelijke eisen die de Onderwijsinspectie stelt.

Het Schoolplan is tenslotte ook een kwaliteitsdocument, de inhoud ervan is belangrijk voor de kwaliteit van ons onderwijs. Op basis van het Schoolplan stellen we elk jaar een Schooljaarplan op. In het Schooljaarplan leggen we vast welke verbeterplannen we hebben voor dat schooljaar, welke onderwijskundige doelen we nastreven, welke activiteiten we daarbij ondernemen en welke resultaten we daarvan verwachten. Aan het einde van ieder schooljaar evalueren directie en team het Schooljaarplan (Triband evalueren) en bepalen we gezamenlijk waar de focus het komende schooljaar komt te liggen.

1.2 Doel

Wij willen dat dit Schoolplan 2020-2023:

- onze medewerkers verbindt en inspireert bij de ontwikkeling van onze school;
- voortvloeit uit het Strategisch Beleidsplan van AWBR;
- gebaseerd is op de conclusies en aanbevelingen n.a.v. de schoolanalyse* feb-maart 2020 van de interim bovenschools directeur, met de daaruit voortvloeiende beleidsvoornemens gemaakt door de directie;
- de basis is voor het planmatig verbeteren van de kwaliteit van onze school;
- in duidelijke en voor iedereen leesbare taal beschrijft wat onze plannen en beleidsvoornemens zijn;
- voldoet aan de wettelijke verplichting zoals die is vastgelegd in artikel 12 van de Wet op het Primair Onderwijs.

*Zie document: Analyse februari-maart

1.3 Het Strategisch beleidsplan AWBR 2018- 2023

Leidend naar de toekomst is het motto van AWBR. De School of Understanding (SoU A-W) wordt, samen met zeventien andere scholen, bestuurd door de stichting voor openbaar onderwijs Amsterdam West binnen de Ring (AWBR). Iedere school heeft een eigen karakter. Gezamenlijk streven we naar een voortdurende verbetering van ons onderwijs om het beste uit ieder kind te halen. Zonder ouders kunnen we dat niet. Wij vinden het belangrijk om ouders te betrekken bij de ontwikkeling van hun kind en bij het onderwijs op school. De school is ook onderdeel van de wijk waarin kinderen opgroeien. AWBR verwacht dat scholen investeren in wijknetwerken om bijvoorbeeld passend onderwijs beter tot stand te brengen. In het kader van het lerarentekort wordt opgemerkt dat AWBR het belangrijk vindt dat het

onderwijs zo georganiseerd wordt dat het lerarentekort niet leidt tot verlies aan kwaliteit van het onderwijs.

Zie document: Strategisch beleidsplan Awbr

1.4 Procedures

Dit schoolplan is medio oktober 2020 opgesteld door de waarnemend schoolleider, en voorgelegd ter instemming aan de medezeggenschapsraad (MR). Er is sprake van enige tijdsdruk als gevolg van het, door de onderwijsinspectie geplande herstelonderzoek op 5 november 2020. Bij het opstarten van de SoU A-W is geen bruikbaar Schoolplan 2016-2019 opgesteld dat voldoet aan de wettelijke verplichtingen zoals die zijn vastgelegd in artikel 12 van de Wet op het Primair Onderwijs. De MR heeft toegezegd voorlopig te zullen instemmen met dit plan. De school bevindt zich middenin het proces van het herformuleren van de missie en de visie. De interim intern begeleider is, naast de waarnemend schoolleider en de interim bovenschools directeur, betrokken geweest bij het formuleren van de speerpunten en activiteiten ter verbetering van de onderwijskwaliteit op de SoU A-W.

Zie bijlage 1: Formulier instemming MR

Zie bijlage 2: Formulier vaststelling bevoegd gezag

2. Over onze school

2.1 Onze identiteit

De SoU- A-W is een openbare basisschool. Alle kinderen zijn welkom op onze school, ongeacht hun sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Dit geldt ook voor onze medewerkers. Wij werken samen vanuit onze vijf gemeenschappelijk gedeelde kernwaarden: *bewustzijn*, *vertrouwen*, *veiligheid*, *creativiteit* en *samenwerken*. Onze vijf kernwaarden zijn ook leidend op het gebied van ons personeelsbeleid, ons pedagogisch en didactisch handelen, de manier waarop wij ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie willen vormgeven en ons financiële beleid, waaronder de keuze van lesmaterialen en leermiddelen.

Onze school heeft, destijds bij de oprichting, dezelfde naam gekregen als een school in Amstelveen. Vanaf het eerste begin is er vrijwel geen samenwerking geweest tussen beide scholen, waardoor de uitwerking van het concept inmiddels zo ver uit elkaar is komen te liggen dat wij ons niet langer verbonden voelen met deze school. Op dit moment zijn wij, team, directie, ouders en leerlingen, onze identiteit aan het onderzoeken met als doel deze te herijken richting een identiteit.

2.2 Onze missie

Waar staan wij voor? Is kort samengevat de missie van een organisatie. Deze is gerelateerd aan (kern) waarden en identiteit. Wij zijn samen, directie, team, ouders en leerlingen bezig met het herijken van onze missie. Vanuit de gemeenschappelijke kernwaarden: *bewustzijn*, *vertrouwen*, *veiligheid*, *samenwerken* en *creativiteit* werken wij de missie van onze school verder uit. Ouders, leerlingen en team zijn betrokken bij het formuleren van de missie.

Een missie is voor ons meer dan een mooie zin in een schoolplan en schoolgids. Een missie wordt pas echt krachtig wanneer deze in de hoofden, harten en handen van alle betrokkenen zit.

Wij vinden het in ieder geval belangrijk om alle kinderen te betrekken bij ons onderwijs. Dit doen wij met behulp van een aantal moderne lesmethodes waardoor kinderen doelgericht kunnen groeien binnen hun eigen cognitieve mogelijkheden en talenten.

Een *goede leerhouding* is hierbij essentieel, daarom geven wij ook voldoende aandacht aan *het leerproces*, en besteden wij aandacht aan het ontwikkelen van de executieve functies. *We leren de kinderen leren*, zodat ze zelf meer verantwoordelijkheid hebben en kunnen nemen voor hun eigen leerproces en -omgeving.

2.3 Onze visie

De visie geeft aan hoe we met ons onderwijs de wereld van morgen beïnvloeden. Zodra we onze missie geformuleerd hebben, zetten we deze centraal. De missie zal meer richting geven aan het alledaagse handelen van leerkrachten, leerlingen en directie.

We stellen ons daarbij de vraag: 'Hoe maken wij het onderwijs betekenisvol voor de leerling zodat deze met een goed gevulde rugzak de wijde wereld instapt?'

Naast kwalificatie en socialisatie maken wij in ons curriculum ruimte voor persoonsvorming. De lesdag begint op onze school met yoga, meditatie en/of mindfulness en eindigt met een kort reflectiemoment, een terugblik op de dag. Daarmee willen wij kinderen bewust verbinding laten maken tussen hun denken en voelen. Uit wetenschappelijk onderzoek, o.a. van Paul Verhaeghe, hoogleraar klinische psychologie aan de Universiteit van Gent, komt het belang naar voren van goed afgestemd zijn op het eigen lichaam. De mate waarin wij al dan niet afgestemd zijn op ons lichaam is bepalend voor de algehele gezondheid, in de ruimere betekenis van het woord.

2.4 Onze school en de wijk

In schooljaar 2016-2017 is de SoU A-W van start gegaan in een gebouw aan de Potgieterstraat 34. Sinds schooljaar 2018-2019 is de school gehuisvest in een prachtig gerenoveerd schoolgebouw *Pieter (P) Oosterleeschool* in de Orteliusstraat nr. 28.

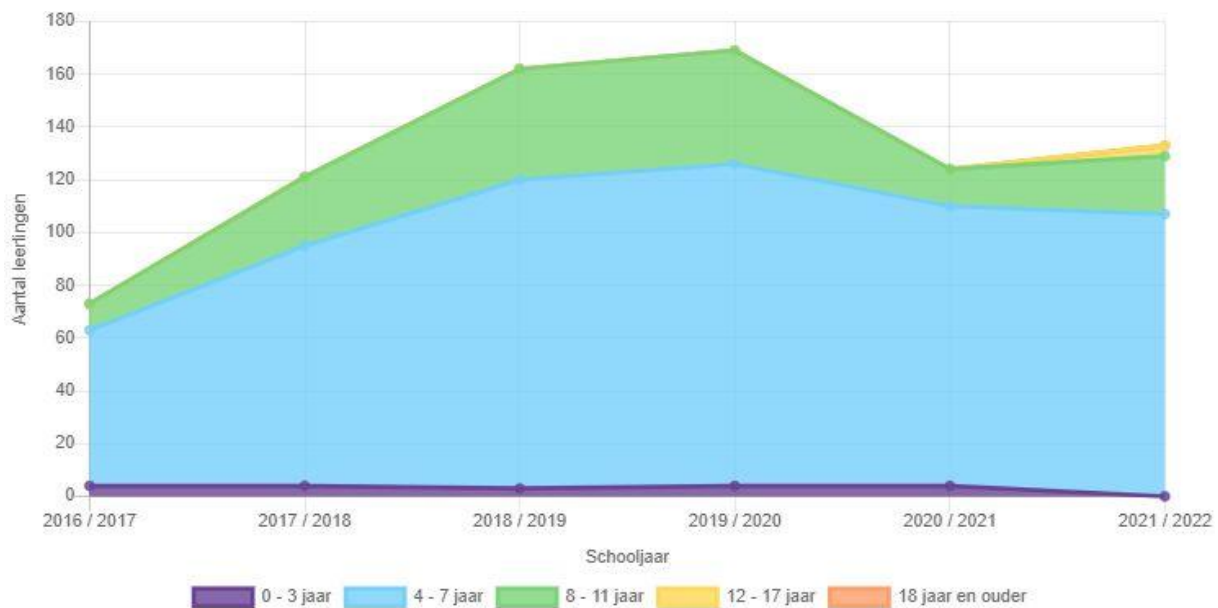
De voormalige Pieter Oosterleeschool in de Amsterdamse Orteliusstraat werd in 1931 naar ontwerp van Cornelis Kruyswijk gebouwd en is gemeentelijk monument. Het gebouw is vernoemd naar de directeur van een kweekschool voor onderwijzers in Nijmegen, die diverse publicaties over onderwijs op zijn naam had staan.

Het gebouw wordt gebruikt voor onderwijs en opvang. De SoU A-W heeft een voorschool. Deze wordt geleid door AKROS, een organisatie voor kinderopvang

De SoU A-W heeft een roerige tijd achter zich. Vanaf de start in augustus 2016 kent de school veel wisselingen van leerkrachten, in- en uitstroom van leerlingen en een wisseling van directie. Sinds 1 november 2019 is er een waarnemend schoolleider aangesteld. De intern begeleider die na de zomervakantie fulltime van start ging, viel half november 2019 uit. Zij heeft zich vooral bezig gehouden met de dagelijkse gang van zaken op de SoU A-W en kwam onvoldoende toe aan IB-gerelateerde onderwerpen. Op 28 januari 2020 heeft het bestuur een zeer ervaren interim intern begeleider aangesteld. Zij trof een school aan zonder zorgstructuur.

De Onderwijsinspectie heeft de school op 2 april 2019 bezocht en beoordeeld met een onvoldoende. Mede als gevolg hiervan daalde het leerlingenaantal. Toen, in de zomer van 2020, ook duidelijk werd dat de onderwijskwaliteit echt onvoldoende was en er een andere koers werd ingezet, gingen er opnieuw leerlingen van school.

Grafiek leerlingenverloop



2.5 Schoolpopulatie

De buurt waarin de school staat is gemengd van samenstelling zowel sociaaleconomisch als ook in cultureel opzicht. Onze school wordt, behalve door kinderen uit de buurt, ook bezocht door kinderen afkomstig uit andere buurten in Amsterdam. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend door de intakegesprekken. De kengetallen laten zien dat de school te maken heeft met middelbaar of hoger opgeleide ouders. Daarnaast zien wij dat er steeds meer expats zich vestigen in de buurt van de school. Dit maakt dat wij in ons lesaanbod zowel rekening moeten houden met leerlingen die meer uitdaging nodig hebben als ook met leerlingen die meertalig zijn en waarvan het Nederlands niet de thuistaal is.

2.6 Personeel

De SoU A-W heeft een MT bestaande uit een waarnemend schoolleider en een interim intern begeleider. Sinds schooljaar 2020-2021 is daar een intern begeleider in opleiding aan toegevoegd. Er zijn in schooljaar 2020-2021 zeven groepen: drie groepen 1/2, een groep 2/3, een groep 3, een groep 4/5 en een groep 6/8.

Er is gekozen om met de volgende organisatiestructuur te werken: een directeur, een interim intern begeleider, een intern begeleider in opleiding, een gastvrouw/ administratief medewerker, twee leraarondersteuners, waarvan een met lesgevende taken, een vakdocent gymnastiek en een vakdocent muziek/theater via Aslan.

Aantal personeelsleden in oktober 2020: 14

Leeftijdsopbouw team

21-30 jaar	7%
31-40 jaar	43%
41-50 jaar	21,5%
51-60 jaar	21,5%
61-65 jaar	7%

2.6 De onderwijskundige vormgeving van onze school

De methoden en materialen die we gebruiken, passen bij onze school in het kader van het verbetertraject richting het herstelonderzoek. Het zijn moderne lesmethodes, die leerkrachten houvast bieden, waarmee minimaal de SLO kerndoelen behaald kunnen worden. Binnen de methodes is veel differentiatie mogelijk. Leerlingen, die meer uitdaging nodig hebben, krijgen plustaken aangeboden. In kalenderjaar 2020 zijn een aantal nieuwe lesmethodes ingevoerd. Hieronder geven we een overzicht van de nu gebruikte lesmethoden bij kernvakken en de zaakvakken.

Zie bijlage 3: Lesmethoden in gebruik

3. Hoofdlijnen van ons beleid

3.1 Geen specifiek onderwijsconcept

Ons onderwijs lijkt in veel opzichten op het onderwijs op veel andere basisscholen. Wij verbinden ons niet aan één onderwijsrichting. We kijken naar wat werkt voor onze leerlingen. Daarbij bouwen we bewust reflectiemomenten in met het team en met ouders. Wij evalueren ons pedagogisch en didactisch handelen volgens het zgn. Triband verantwoord. Bij Triband verantwoord vindt het verantwoord op drie golflengtes plaats: de golflengte van de externe standaarden (vergelijking scores en metingen op landelijk niveau), de golflengte van de eigen school en de eigen groep (Wat kunnen we zeggen over de ontwikkeling van een kind t.o.v. leeftijdgenootjes?), de golflengte van het individuele kind (Wat kunnen we zeggen over de ontwikkeling van het unieke kind t.o.v. zichzelf? Wat laat het kind zien als het gaat om betrokkenheid, uitdaging, verbondenheid en (zelf) bewustzijn?)

Het onderwijs op onze school biedt kinderen kansen en voldoende uitdaging om zich te ontwikkelen. We streven een balans na in ons curriculum, een balans tussen het hoofd (het denken), het hart (voelen) en de handen (doen, bewegen). Ons onderwijs gaat uit van onderstaande uitgangspunten. Leerkrachten helpen leerlingen om

- keuzes te maken en een actieve leerhouding te ontwikkelen
- met elkaar samen te werken
- initiatieven te nemen, te plannen en verantwoordelijkheid te nemen over hun werk
- probleemoplossend en creatief te denken
- te reflecteren op zichzelf en op hun werk (proces)
- talenten te ontwikkelen
- op een vriendelijke manier met elkaar om te gaan en deel te nemen aan onze schoolgemeenschap
- gebruik te maken van ICT, daar waar dat een meerwaarde heeft voor ons onderwijs
- de wereld te willen verkennen

Wij bieden onderwijs aan in een *jaarstofklassensysteem*. Het onderwijs is georganiseerd rondom de leeftijdsgroep van kinderen. Iedere groep heeft een eigen leslokaal en 1 of 2 vaste leerkrachten. Zij geven het onderwijs, tenminste in de kernvakken taal en rekenen. Door te werken met een vaste groep creëren we een veilig leer- en leefklimaat. De leerkrachten hebben hierdoor goed zicht op de ontwikkeling van ieder kind dat hem/haar is toevertrouwd. Vanzelfsprekend spelen en leren kinderen soms ook samen met kinderen uit andere groepen. Daarnaast kan het voorkomen dat, gezien de specifieke onderwijsbehoeften van een kind, reken- en/of taal instructies in een andere groep beter aansluiten. Aangezien wij een relatief nieuwe school zijn, zijn er enkele combinatiegroepen gevormd, op leerlingenaantal. Kleutergroepen zijn altijd samengestelde groepen met daarin

4, 5 en 6 jarigen. In schooljaar 2020-2021 is een pilot van start gegaan met een combinatiegroep 2/3.

3.2 Opbrengstgericht werken

Opbrengstgericht werken is het gebruiken van informatie over tussenopbrengsten en eindopbrengsten op alle niveaus in de organisatie om verbeterprocessen richting te geven en verantwoording af te leggen. Opbrengstgericht werken gaat op onze school over bewust, systematisch en cyclisch werken waarbij we doelgericht streven naar maximale opbrengsten. Bij de opbrengsten gaat het dan om:

- cognitieve resultaten van leerlingen
- de sociaal-emotionele ontwikkeling, balans tussen het denken, voelen en het doen
- tevredenheid van leerlingen en ouders
- vo-adviezen die passen bij de capaciteiten van de leerlingen in groep 8

Tweemaal per schooljaar evalueren we de opbrengsten op school- en groepsniveau. Op dit moment gebeurt dat in gesprek met de intern begeleider. We streven er naar om dat gezamenlijk met het team te gaan doen, in een *opbrengstvergadering*. Leerkrachten evalueren de opbrengsten van de Citotoetsen- heeft mijn groep het streefdoel gehaald? En: Heeft mijn groep het streefdoel wel/niet gehaald en hoe komt dat?

De leerkrachten stellen streefdoelen op, per vak, passend bij de ontwikkelingen van hun groep. Op schoolniveau hanteren we het ambitieuze streefniveau van 3,5 niveauwaarde > II.

3.2.1 Kerndoelen en referentieniveaus

Onze moderne lesmethodes sluiten volledig aan bij de kerndoelen. Wij werken met de kerndoelen geformuleerd door Stichting Leerplanontwikkeling (SLO). Om de prestaties van leerlingen op het gebied van taal en rekenen te verhogen zijn door het ministerie van OCW referentieniveaus vastgesteld. Deze geven aan wat leerlingen in verschillende fasen van hun schoolloopbaan moeten kunnen en kennen. Daarnaast zorgen de referentieniveaus voor een betere aansluiting van het basisonderwijs op het voortgezet onderwijs. Het geheel aan referentieniveaus wordt het referentiekader genoemd. De eerdere kerndoelen, zoals beschreven in het SLO, hebben slechts een aanbodverplichting. De nieuwe referentieniveaus hebben een opbrengstverplichting; de leerlingen moeten de beschreven kennis en vaardigheden dus echt beheersen. De referentieniveaus helpen ook om de beheersing van taal en rekenen beter toetsbaar te maken, zodat het prestatieniveau per leerling goed zichtbaar is. Dit levert een goede basis voor opbrengstgericht werken in het onderwijs. Door de invoering van referentieniveaus is ook meer eenduidigheid in het hele onderwijs ontstaan en één gemeenschappelijke taal.

In het basisonderwijs gelden twee niveaus: 1S (Streefniveau, bij taal wordt dit niveau 2F genoemd) en 1F (Fundamenteel niveau). Het ministerie heeft bepaald dat minimaal 85% van de leerlingen niveau 1F moet behalen aan het eind van het basisonderwijs. De signaleringswaarden zijn afhankelijk van de schoolweging. Onze heeft een signaleringswaarde van 58,6%. Dat betekent dat 58,6% van de leerlingen meer dan 1S-2F moet halen. Leerlingen op 1S-2F niveau stromen uit op vwo, havo of vmbo-t.

Wij bieden lesstof aan op 1S (rekenen) niveau aan en op niveau 2F (taal) en kijken daarvan uitsluitend beredeneerd af. Vanaf groep 6 kan in overleg met ouders, de leerlijn naar beneden worden bijgesteld naar 1F, als dit passend voor een leerling is.

Zie document: Onderwijsresultatenmodel.

3.3 Handelingsgericht werken

Handelingsgericht werken is actief en doelgericht werken aan de begeleiding van de leerlingen. De volgende uitgangspunten zijn daarbij essentieel:

- de onderwijsbehoeften van de leerlingen staan centraal; Wat hebben zij nodig om bepaalde onderwijsdoelen te halen? Het gaat hierbij om afstemming tussen leerling, leerkracht, de groep en ouder(s);
- optimale samenwerking tussen leerkrachten, leerlingen, ouders, interne en externe begeleiders is noodzakelijk om (passend) onderwijs te kunnen realiseren;
- leerkrachten formuleren, in samenspraak met de intern begeleider, lange- en korte termijndoelen voor het leren, de brede ontwikkeling en het sociaal-emotionele functioneren van alle leerlingen en evalueert deze in een cyclus van planmatig handelen.

3.3.1 Passend onderwijs

Leerkrachten op onze school stemmen hun onderwijs zoveel mogelijk af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Dit doen zij door systematisch gegevens over de ontwikkeling van leerlingen te verzamelen in ParnasSys. Op basis van deze gegevens bepaalt de leerkracht de onderwijsbehoeften van elke leerling en clustert leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften in niveaugroepen.

Met passend onderwijs wordt ondersteuning op maat gegeven. Het gaat om zowel lichte als ook om zwaardere ondersteuning. De scholen van AWBR vallen onder Samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen. Het Samenwerkingsverband bepaalt op welke manier passend onderwijs georganiseerd wordt binnen Amsterdam en Diemen. In de praktijk gaat het om leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben als gevolg van een fysieke en/of verstandelijke beperking of een chronische ziekte. Maar ook over leerlingen met een (ernstige) gedragsproblemen. Soms is bij de start op de basisschool al duidelijk dat een leerling extra ondersteuning nodig heeft, soms blijkt dat pas later in de schoolloopbaan. Meestal gaat het om kleine aanpassingen die makkelijk te realiseren zijn, soms zijn de uitdagingen groter. In incidentele gevallen dienen wij een aanvraag voor extra ondersteuning in bij SPO West. Dit is een expertise centrum passend onderwijs waar alle AWBR scholen mee samenwerken. In geval van extra ondersteuningsbehoeften werken wij nauw samen met ouders. Op onze school heeft de waarnemend schoolleider veel expertise op het gebied van leerlingen met fysieke, verstandelijke beperkingen, chronisch zieken en leerlingen met gedragsproblemen.

Van onze school wordt verwacht dat wij voldoen aan de basisondersteuning. Onder basisondersteuning vallen de volgende taken:

- het geven van verlengde instructie als leerlingen moeite hebben met het volgen van klassikale instructie;
- het geven van extra instructie aan kinderen die een eigen leerlijn/programma volgen;
- het begeleiden van leerlingen met gediagnosticeerde dyslexie en/of dyscalculie;
- het begeleiden van leerlingen met lichte gedragsproblemen;
- het bieden van extra uitdaging aan leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong
- het zorgdragen voor een veilig leerklimaat

Op onze school hopen wij op 5 november 2020 weer te voldaan aan de basisondersteuning.

Zie document: Schoolondersteuningsprofiel (SOP)

Zie document: Stappen onderwijs- en zorgstructuur

3.4 Pedagogisch klimaat en schoolklimaat

Het welbevinden van leerlingen heeft veel invloed op de algehele ontwikkeling en op het leerproces. Met behulp van het instrument ZIEN! , volgen wij de sociaal/emotionele ontwikkeling van alle leerlingen.

In ons onderwijs besteden wij structureel en systematisch aandacht aan persoonsvorming en groepsvorming. Hoe verhoudt de individuele leerling zich tot zichzelf en tot de ander? Wij beginnen de lesdag met yoga, meditatie en/of mindfulness. We leren de leerlingen bewust voelen, daardoor leren zij zichzelf in relatie tot de ander beter kennen. We werken met *De Dierenvriendjes*, een methodiek op het gebied van mindfulness en talentontwikkeling Alle leerkrachten zijn gecertificeerd, en nieuwe leerkrachten volgen een training.

Het sociale klimaat en de veiligheidsbeleving van individuele leerlingen en van de groep worden tijdens groeps- en leerlingbespreking besproken. Leerlingen die erg opvallen in ZIEN! komen in beeld bij de intern begeleider en worden planmatig gevolgd.

In geval van complexere onderwijsbehoeften wordt een MDO (Multidisciplinair Overleg) gehouden, waarbij ouder(s), leerkracht(en), externe behandelaar(s) en de intern begeleider aan tafel zitten. Tijdens een dergelijk overleg wordt vanuit verschillende invalshoeken gekeken naar de ondersteuningsbehoeften van zowel leerling, leerkracht en ouder(s).

3.5 Organisatie

We zetten beleid en middelen zoveel mogelijk in t.b.v. van het primaire proces. Op onze school worden leerkrachten zo goed mogelijk gefaciliteerd opdat zij zich kunnen focussen op hun kerntaak: het lesgeven. Het MT, bestaande uit de waarnemend schoolleider, interim intern begeleider en de intern begeleider in opleiding, is voortdurend gericht op het faciliteren van het primaire proces door cyclisch in gesprek te gaan met alle leerkrachten. De vraag: 'Wat heb je nodig om goed te kunnen lesgeven?' staat in vrijwel ieder gesprek centraal. Evenals de vraag: 'Welke doelen wil je bereiken?'

Een belangrijke voorwaarde voor goed onderwijs is een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur leidt het gedrag van alle betrokkenen naar de doelen van de school en naar een toename van het welbevinden van iedereen. Dit komt leerkrachten, MT, leerlingen en ouders ten goede. Hoe zorgen wij voor een professionele schoolcultuur? De cultuur van onze school komt tot uiting in het gedrag dat leerkrachten, het MT, de leerlingen en de ouders naar elkaar toe laten zien. Wij noemen onze schoolcultuur professioneel als wordt voldaan aan de volgende criteria:

- Het gedrag van alle betrokkenen komt overeen met de kernwaarden en missie van onze school
- Het gedrag leidt tot een toename van het welbevinden van de persoon zelf;
- Het gedrag leidt ook tot een toename van het welbevinden van anderen;
- Gedrag dat afbreuk doet aan deze drie regels, wordt op vriendelijke wijze doch zeer duidelijk begrensd.

Wij geloven dat een toename van welbevinden, werkplezier, passie en motivatie leerkrachten helpen om elke dag weer het beste uit leerlingen te halen. Besluiten worden op basis van

voldoende draagvlak binnen het team genomen (instemming > 75%). Zie ook de afspraken die gemaakt zijn in het Werkverdelingsplan.

Zie document: Werkverdelingsplan

De inrichting van ons gebouw is gericht op het optimaliseren van een uitdagende leeromgeving. Een uitdagende leeromgeving door zorgvuldig ingerichte lokalen en gangen, maar ook een omgeving die orde en netheid uitstraalt. Door ons team is zorgvuldig nagedacht over de indeling van de lokalen. Wij vinden een veilig, productief en plezierig schoolklimaat zowel voorwaarde als ook een doel om optimaal tot leren te kunnen komen.

3.6 Ambities onderwijsbeleid in het kort (geen prioritering in volgorde)

- Invoeren van een nieuwe taalmethode (Staal Taal)
- Nieuwe rekenmethode verder implementeren (Wereld in Getallen 5)
- Nieuwe spellingmethode verder implementeren (Staal Spelling)
- Invoering sociaal/emotioneel leerlingvolgsysteem (ZIEN!)
- Invoering methode Engels vanaf groep 6 (Take it Easy)
- Effectiever werken met de leesmethode Lijn 3 en Station Zuid
- Versterken didactische en pedagogische vaardigheden van alle leerkrachten
- Oefensoftware inzetten, behorende bij onze lesmethodes
- Ondersteuning op maat van alle leerlingen
- Weken aan een nog veiliger schoolklimaat
- Implementatie leerlingvolgsysteem groep 1/2, naast ParnasSys (MijnRapportfolio)
- Invulling geven aan de vernieuwde missie
- Werken aan een professionele leergemeenschap, binnen de kaders van de CAO-PO
- Oriëntatie op een methode voor begrijpend lezen, wereldoriëntatie, en verkeer

N.B. Veel ambities zijn opgenomen in het *Verbeterplan*

Zie document: Verbeterplan

4. Onze zorg voor kwaliteit

4.1 Inleiding

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

Uitgangspunt van onze kwaliteitszorg is dat wij als school tenminste voldoen aan de eisen die de Onderwijsinspectie stelt aan de basiskwaliteit. Daarnaast werken we resultaatgericht aan kwaliteitsverbeteringen, aan de hand van meetbare doelen. Voor onze kwaliteitszorg is het belangrijk om steeds de resultaten van ons onderwijs in de gaten te houden. Dit doen wij d.m.v. het zgn. *Triband* evalueren. Daarbij stellen wij onszelf steeds dezelfde terugkerende vragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we die dingen ook goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die informatie?

Wij vinden het belangrijk dat het hele team zich verantwoordelijk voelt voor de resultaten van ons onderwijs. De stappen die wij als school nemen om de kwaliteit te verbeteren, worden door alle teamleden gedragen.

4.2 De inrichting van onze kwaliteitszorg

De onderwijsinspectie stelt als eis dat scholen zelf een kwaliteitscyclus doorlopen. Systematiek is daarbij een sleutelwoord: het gaat om systematisch werken aan o.a. het pedagogisch klimaat, het didactisch handelen, de (leer)opbrengsten en communicatie.

Met onze kwaliteitszorg willen we bereiken dat wij:

- regelmatig en op een systematische wijze de resultaten van ons onderwijs vaststellen;
- de vastgestelde resultaten op een professionele wijze analyseren;
- uit deze analyse op een professionele wijze conclusies trekken, die leiden tot een planmatige verbetering van ons onderwijs;
- systematisch verantwoording afleggen aan onszelf, onze ouders, ons bestuur en anderen die bij ons onderwijs betrokken zijn;
- voldoen aan de nieuwe standaard inspectienorm, waarbij we streven naar de kwalificatie goed.

Daarnaast verbinden wij kwaliteitszorg nadrukkelijk met de competentieontwikkeling van het team, bestaande uit: leerkrachten, intern begeleider, directie, administratief medewerker/gastvrouw.

Onze kwaliteitszorg is een aanvulling op het toezicht door de Onderwijsinspectie. Ook levert het een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van de professionele schoolcultuur.

Onderdeel van onze kwaliteitszorg zijn de volgende instrumenten:

- Methodegebonden toetsen op groepsniveau
- Leerlingvolgsysteem en methodeonafhankelijke Cito-toetsen
- ZIEN! voor het volgen van de sociaal/emotionele ontwikkeling van de leerlingen en de veiligheidsbeleving
- Cyclus handelingsgericht werken door de intern begeleider, o.a. lesbezoeken en fliitsbezoeken
- Tevredenheidsonderzoek ouders & medewerkers, eenmaal in de 4 jaar
- Gesprekkencyclus; functionerings- en beoordelingsgesprekken

Ook het Schooljaarplan maakt deel uit van onze kwaliteitszorg. Hierin beschrijven we- op basis van het Schoolplan- onze onderwijskundige doelen voor één jaar. Aan het einde van dat jaar volgt evaluatie en waar nodig bijstelling van de doelen voor het daaropvolgende jaar.

Tevens vormen schoolafspraken, o.a. vastgelegd in ons Werkverdelingsplan, een belangrijk aspect van onze kwaliteitszorg.

Daarnaast bepaalt de kwaliteit van de leerkracht de kwaliteit van het onderwijs. Op onze school wordt op verschillende manieren gewerkt aan het verhogen van deze kwaliteit. Samen leren, van en met elkaar vinden wij heel belangrijk. Op onze studiedagen besteden wij in de middagen aandacht aan het leren van en met elkaar in de vorm van: collegiaal overleg, bezoeken van een collega-school en het ontwikkelen van schooleigen formats en werkwijzen.

4.3 Inspectiebezoek

Op 2 april heeft de onderwijsinspectie onze school bezocht en beoordeeld met een onvoldoende. De toenmalige directie en bestuurder hebben een zeer uitgebreide reactie gegeven op het conceptrapport. Op 27 september 2019 werd het definitieve inspectierapport vastgesteld. Onderstaande indicatoren werden als onvoldoende beoordeeld:

- Het didactisch handelen van het team is onvoldoende van kwaliteit (artikel 8, eerste en elfde lid WPO, artikel 12, tweede lid WPO).
- De kwaliteitszorg is onvoldoende systematisch bij de monitoring van de kwaliteit van het didactisch handelen.
- De kwaliteitszorg is onvoldoende helder over de daar uit volgende sturing en professionalisering van leraren en de resultaten daarvan. (artikel 10 en artikel 12, vierde lid, WPO)
- De school gebruikt voor het monitoren van de veiligheidsbeleving van leerlingen niet een gevalideerd instrument (artikel 4c, lid 1, onder b, WPO)

Vanaf 1 november 2019, startdatum waarnemend schoolleider is ingezet op het verbeteren van het didactisch handelen, en de kwaliteitszorg. Vanaf eind januari 2020 werd er een ervaren interim intern begeleider aan het MT toegevoegd.

Wat verstaat de inspectie onder basiskwaliteit? De volgende succescriteria zijn bekend bij de leerkrachten en komen bij iedere groeps-, leerlingbespreking en feedbackgesprek n.a.v. een lesbezoek ter sprake:

- De leraren plannen en structureren hun handelen met behulp van informatie die zij over leerlingen hebben.
- De leraren zorgen ervoor dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van leerlingen.
- De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen alsook binnen één les.
- De leraren creëren een leerklimaat waardoor leerlingen actief en betrokken zijn.
- Met geschikte opdrachten en heldere uitleg structureert de leraar het onderwijsaanbod zo dat de leerling het zich eigen kan maken.
- De leraren stemmen de instructies en spelbegeleiding, opdrachten en onderwijstijd af op de behoeften van groepen en individuele leerlingen.
- De afstemming is zowel op ondersteuning als op uitdaging gericht, afhankelijk van de behoeften van leerlingen.

Bron: Onderzoekskader versie per 1 augustus 2019

5. De inzet en ontwikkeling van ons personeel

Personeelsbeleid staat niet op zichzelf maar is altijd gericht op het realiseren van de missie en de doelen van de school én die van AWBR. Dit kan alleen door stimulering, scholing en werving van deskundig personeel.

Een vriendelijke, veilige sfeer op school, een professionele houding, een open cultuur waarin leren van en met elkaar centraal staat, zijn belangrijke waarden van AWBR en van onze school. Wij vinden het belangrijk dat leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel (OOP) de ruimte krijgen om hun eigen creativiteit en professionaliteit optimaal in te zetten.

In de komende vier jaar zal het personeelsbeleid gericht zijn op:

- Het stabiliseren van het team door o.a. te gaan werken vanuit een gedragen missie en met helder geformuleerde doelen;
- Het ontwikkelen van een professionele leergemeenschap;
- Verder ontwikkelen van het werken binnen de kaders van de CAO primair onderwijs (O.a. taakbeleid, gesprekkencyclus, scholingsplan, up-date werkverdelingsplan)

5.1 Ontwikkeling van een professionele leergemeenschap

Om tot een professionele leergemeenschap te komen is identiteit, missie en visie, en inzicht in de vaardigheden en competenties van de leerkrachten en het OOP belangrijk. Een professionele leergemeenschap wordt gekenmerkt door gedeelde verantwoordelijkheid: iedereen voert de eigen taken- binnen zijn of haar functie en rol- zelfstandig uit en werkt daarbij samen met collega's, ouders, en andere geledingen binnen de school of binnen de stichting AWBR.

Mensen verschillen van elkaar en hebben allemaal hun eigen kwaliteiten. De directie van onze school heeft aandacht voor het erkennen en herkennen van deze verschillende kwaliteiten en hecht veel waarde aan individuele en gezamenlijke professionalisering.

6. Beleidsvoornemens en ambities

Hieronder is het overzicht opgenomen van onze beleidsvoornemens en ambities voor 2020-2021. Een aantal beleidsvoornemens zijn reeds in gang gezet halverwege schooljaar 2019-2020. De beleidsvoornemens en ambities worden jaarlijks geëvalueerd. Op grond van de evaluaties kunnen voornemens en ambities en de uitwerking daarvan in concrete doelen, bijgesteld worden. De bijstellingen worden opgenomen in het volgende jaarplan.

	Domein	Wat is de ambitie? Doel	Wat te doen? Activiteiten
OP1	Aanbod	De aangeboden leerinhouden zijn dekkend voor de kerndoelen, worden aan in principe aan alle leerlingen aangeboden, bieden een doorgaande lijn en zijn afgestemd op de verschillende onderwijsbehoeften van individuele leerlingen	<ul style="list-style-type: none"> • Implementatie vervolg rekenmethode (WiG5) • implementatie vervolg spellingmethode (Staal Spelling) • Start implementatie taalmethode (Staal Taal) • Effectiever werken met leesmethode Lijn 3 • Invoering methode Engels voor groep 6-8 • Oriëntatie op methode voor begrijpend lezen en wereldoriëntatie

	Domein	Wat is de ambitie? Doel	Wat te doen? Activiteiten
			<ul style="list-style-type: none"> • Effectief gebruik van de oefensoftware, behorende bij de lesmethodes
OP2	Zicht op ontwikkeling	De school volgt en begeleidt de leerlingen zodanig dat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen.	<ul style="list-style-type: none"> - Een cyclische aanpak van evalueren, analyseren, plannen, uitvoeren en weer evalueren, borgen in ParnasSys (1 t/m 8) - Analyse en gebruik van toetsgegevens: afstemming, extra ondersteuning of uitdaging - Implementatie MijnRapportfolio groep 1-2 - Leerkrachten maken kennis met het dyslexieprotocol - Zie verder het <i>Verbeterplan</i>
OP3	Didactisch handelen	Leerkrachten geven minimaal instructies volgens de handleiding (taal & rekenen), en wijken daar alleen beredeneerd van af. Leerkrachten volgen de leerontwikkeling van de leerlingen, evalueren, reflecteren en stellen indien nodig bij Leerkrachten evalueren dagelijks de lesdoelen en passen hun handelen daarop aan	<ul style="list-style-type: none"> - Leerkrachten krijgen begeleiding van externe onderwijsconsulenten bij het geven van effectieve instructies - De IB-ers bezoeken lessen en spreken deze na, verbeterpunten/ afspraken worden vastgelegd - Minimaal 3x per jaar vinden er groepsbesprekingen plaats - Extra inzetten, o.a. tijdens studiedagen op het verbeteren van het klassenmanagement - Scholing via AWBR Academie leraarondersteuner en leerkracht volgen 'De kunst van het lesgeven'
OP4	Extra ondersteuning	Alle leerkrachten formuleren in samenspraak met IB de extra onderwijsbehoeften van zorgleerlingen	<ul style="list-style-type: none"> - Leerkrachten formuleren stimulerende en belemmerende factoren voor alle leerlingen - Leerkrachten maken kennis met ons <i>Zorgplan</i> dat nog in ontwikkeling is

	Domein	Wat is de ambitie? Doel	Wat te doen? Activiteiten
OP5	Samenwerking	De school draagt zorg voor een goede samenwerking tussen voorschool, TSO en BSO en NSA	<ul style="list-style-type: none"> - Kinderen van de voorschool die 4 jaar worden, maken kennis met hun nieuwe leerkracht en groep - Schoolleider plant wekelijks een organisatorisch overleg met leidinggevendenden Akros, TSO en BSO - Schoolleider heeft zicht op de Naschoolse Activiteiten en evalueert het aanbod samen met de cultuurcoördinator
OP6	Toetsing en afsluiting	Wij volgen cyclisch de leerlingen d.m.v. observaties, afname methodegebonden toetsen en niet-methodegebonden toetsen van Cito (2x per jaar) Zo kunnen wij ons onderwijs laten aansluiten bij de capaciteiten van alle leerlingen. Daarnaast gebruiken wij de resultaten om tijdig hiaten te signaleren en vroegtijdig te kunnen interveniëren d.m.v. verlengde instructies, herhaling, verdieping en verrijking.	<ul style="list-style-type: none"> - Leerkrachten leren zelfstandig de Resultatenmonitor in te vullen en te gebruiken - De IB-er analyseert alle toetsresultaten en bespreekt deze 2 x per jaar met alle leerkrachten gezamenlijk en per groep.
SK1	Veiligheid	De omgeving van de school, de routines en de regels en afspraken zijn erop gericht gewenst gedrag te stimuleren	<ul style="list-style-type: none"> - ZIEN! wordt 2 x per jaar ingevuld - Voor de opvallende leerlingen worden interventies afgesproken, in samenspraak met IB - Schoolregels en afspraken worden opgesteld aan het begin van het schooljaar, en tijdens studiedagen besproken in het team - Ouders worden geïnformeerd, bijv. over afspraken m.b.t op tijd komen
SK1	Veiligheid	Het protocol grensoverschrijdend gedrag is bij het team bekend en wordt consequent nageleefd	<ul style="list-style-type: none"> - Protocol delen met iedere nieuwe leerkracht

	Domein	Wat is de ambitie? Doel	Wat te doen? Activiteiten
			<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks bespreken met het team en indien gewenst bijstellen - Ouders actief informeren over de manier waarop wij werken met dit protocol
SK2	Pedagogisch klimaat	Er heerst een gezond, veilig pedagogisch klimaat waar alle leerlingen zich welkom voelen en wij elkaar vriendelijk benaderen.	<ul style="list-style-type: none"> - Curriculum persoonsvorming wordt meer uitgewerkt - Alle leerkrachten zijn bekend met de mindfulness methodiek van de Dierenvriendjes
OR1	Onderwijseindresultaten Ook: tussenopbrengsten	De leerlingen behalen cognitieve eindresultaten die gezien kenmerken en beginniveau, tenminste in overeenstemming zijn met de gestelde norm.	<ul style="list-style-type: none"> - LVS: minimaal 2 x per jaar groepsbesprekingen organiseren en plannen opstellen voor leerlingen die onvoldoende gegroeid zijn in vaardigheidsscore - Cyclisch planmatig werken
OR2	Sociale en maatschappelijke competenties	De leerlingen verlaten onze school met de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn om op een goede manier met anderen te kunnen samenleven. Zij kunnen weloverwogen autonoom handelen en zich tegelijkertijd conformeren aan het groepsbelang	<ul style="list-style-type: none"> - Leerkrachten werken met de methodiek van de Dierenvriendjes - Leerlingen leren reflecteren op zichzelf en op hun werk - Leerlingen leren hun gedrag en gevoelens te reguleren - Leerlingen verbinden hun denken en hun voelen, in relatie tot zichzelf en tot de ander - In samenspraak met het team nadenken over op welke manier wij leerlingen een bijdrage willen laten leveren aan de maatschappij - Deelname aan De Week van Respect?
KA1	Kwaliteitszorg	Er worden meerdere valide instrumenten ingezet t.b.v. het meten van de opbrengsten. De inhoud en het gebruik hiervan worden geëvalueerd en indien	<ul style="list-style-type: none"> - Methodegebonden toetsen afnemen - Cito LVS afnemen - ZIEN! 2x per jaar invullen - Tevredenheidsonderzoeken 1 x in de 4 jaar

	Domein	Wat is de ambitie? Doel	Wat te doen? Activiteiten
		nodig worden er andere keuzes gemaakt	
KA2	Kwaliteitscultuur	Wij zijn een professionele leer- en werkgemeenschap waarin wij streven naar uitstekend onderwijs voor alle leerlingen die aan ons zijn toevertrouwd	<ul style="list-style-type: none"> - Wij zetten een gedragen, >75% instemming, missie neer en werken deze zorgvuldig uit - Wij plannen collegiale consultaties, binnen onze school en binnen AWBR - Door reflectie op ons handelen komen wij tot inzichten en ontwikkelpunten - Interventies zijn gericht op leren en verbeteren en, in eerste instantie, niet op afrekenen, controle en verantwoording - Wij werken aan een open cultuur waarin leren van en met elkaar centraal staat. De schoolleider besteedt er bewust aandacht aan, o.a. tijdens studiedagen, 2x per week in teamverband theedrinken en in de gesprekkencyclus. - Yoga en meditatie in teamverband, opening van studiedagen
KA3	Verantwoording en dialoog	Wij leggen verantwoording af over onze behaalde resultaten op papier en in dialoog, met ouders tijdens rapportage/portfoliogesprekken en tijdens individuele gesprekken	<ul style="list-style-type: none"> - Startgesprek met leerling en ouders, begin schooljaar - Portfolio/rapportagegesprekken tweemaal per jaar, feb./maart en juni/juli - MR - Ouderavonden via Zoom, directie - Nieuwsbrieven, minimaal eenmaal per maand - Fysieke ouderavond m.b.t. het herformuleren van onze missie - Monitorgesprek bestuur - Schoolplan/Jaarplan

	Domein	Wat is de ambitie? Doel	Wat te doen? Activiteiten
FB1	Financieel beheer	Een sluitende exploitatie over een periode van vier jaar	<ul style="list-style-type: none"> - Sturen op een school met 8 groepen, 2 groepen 1/2, en 6 jaargroepen - Voldoende aanmeldingen nieuwe kleuters - Nieuwe website met content die overeenkomt met de werkelijkheid - Jaarlijks een gesprek tussen schoolleider en controller AWBR m.b.t. de begroting
PS1	Vakmanschap/professionalisering	Leerkrachten op onze school werken structureel aan het verbeteren van hun didactische vaardigheden, klassenmanagement en pedagogisch handelen en kunnen gedifferentieerd werken.	<ul style="list-style-type: none"> - Collegiale consultaties faciliteren intern en extern - Interne scholing op gebied van het geven van goede instructie - Interne scholing werken met Kindkans, met ZIEN!, ICT - Structureel lesbezoeken aan de hand van een kijkwijzer door IB-ers - Individuele scholing wordt besproken in de gesprekken cyclus en vastgelegd - Alle nieuwe leerkrachten maken kennis met de AWBR Academie - Alle leerkrachten volgen de mindfulnessstraining van De Dierenvriendjes - Leraarondersteuners volgen de scholing: <i>De kunst van het lesgeven</i>
PS2	Samenwerkingscultuur	Samenwerking is een van de succescriteria van onderwijsvernieuwing/innovatie	<ul style="list-style-type: none"> - Collegiale consultaties - Actief op zoek gaan 'good practices' Deze zijn vaak vlak om de hoek te vinden. - Leerkrachten bereiden samen/thema's voor - Wekelijks samen theedrinken met het team, successen delen
PS3	Werkverdelingsplan	Het werkverdelingsplan is opgesteld met het team, zomer 2020.	<ul style="list-style-type: none"> - Nieuwe teamleden maken kennis met de afspraken die gemaakt zijn

	Domein	Wat is de ambitie? Doel	Wat te doen? Activiteiten
			<ul style="list-style-type: none"> - Evaluatie einde schooljaar 2020-2021
OV1	Missie en visie	<p>De school heeft een gedragen missie. Instemming ouders en team > 75%</p> <p>Missie en visie worden gezamenlijk uitgewerkt en zijn zichtbaar binnen de school</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Missie avond organiseren - Kerngroepje <i>nieuwe missie</i> samenstellen - Poll uitzetten onder ouders en apart onder het team - Komen tot een gedragen missie - In studiedagen met het team de visie uitwerken, stap voor stap - Na iedere studiedag een terugkoppeling naar ouders - Ouderavond 2 missie/visie in januari 2021 - Eigen identiteit onderzoeken, ontwikkeling in gang gezet - Schoolgids actualiseren april 2021 - Schoolplan verlengen tot 2023, mei/juni 2021
OV2	Leiderschap	De school krijgt een eigen schoolleider	<ul style="list-style-type: none"> - Proces in gang zetten dat leidt tot een eigen schoolleider
OV3	Ouders	Alle ouders van school voelen zich betrokken bij onze school	<ul style="list-style-type: none"> - Ouderavond fysiek op 24 september, missie - Maandelijks een Nieuwsbrief - Ouderavond Zoom begin januari 2021 - Nieuws uit de groepen delen met ouders via Parro -
OV4	Communicatie	Interne communicatie vindt plaats op een professionele wijze en is ook zodanig georganiseerd	<ul style="list-style-type: none"> - Urgent App - Theedrinken met team, praktische en inhoudelijke informatie uitwisselen - Vaste momenten van IB-Directieoverleg, afspraken worden genotuleerd - Studiedagen: missie/schoolontwikkeling is een vast onderdeel van het programma

	Domein	Wat is de ambitie? Doel	Wat te doen? Activiteiten
OV5	Communicatie	Externe communicatie vindt plaats op een professionele wijze en is ook zodanig georganiseerd	<ul style="list-style-type: none"> - Eigen website - Nieuwsbrieven - Informatiemiddagen nieuwe ouders - Inhoudelijke ouderavonden fysiek indien mogelijk en anders via Zoom
OV6	Jaarplan	Alle schoolactiviteiten worden per schooljaar beschreven in het Jaarplan. De inhoud is gecommuniceerd met alle geledingen.	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks, en ook tussentijds (!) evalueren, reflecteren en indien nodig wat bijstellen. Denk aan calamiteiten zoals de sluiting van de basisscholen als gevolg van het coronavirus

Bijlagen

Bijlage 1 Formulier instemming met het schoolplan

Bijlage 1 Formulier instemming met het schoolplan

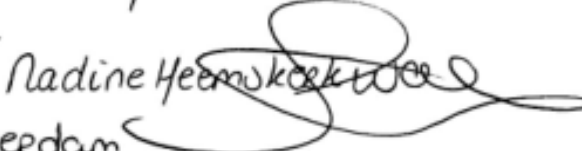
Instemming met het schoolplan

School: School of Understanding Amsterdam-West
Adres: Orteliusstraat 28
Postcode/plaats: 1057 BB Amsterdam

Verklaring

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van oktober 2020 tot 31 juli 2023 geldende schoolplan van deze school

Namens de medezeggenschapsraad,

Naam: Nadine Heemskerk
Functie: MR
Handtekening: 
Plaats: Amstvedam
Datum: 23 oktober 2020

Bijlage 2 Vaststelling van het schoolplan

Bijlage 2 Vaststelling van het schoolplan


School: School of Understanding Amsterdam-West

Adres: Orteliusstraat 28

Postcode/plaats: 1057 BB Amsterdam

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het van oktober 2020 tot 31 juli 2021 geldende schoolplan vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

Naam: T Hoogheemstede
Functie: Bestuurder 
Handtekening:
Plaats: A'dam
Datum: 23-10-20

Bijlage 3 Lesmethoden in gebruik

Lesmethoden	Groep	Implementatie/planning
Nederlandse taal		
Lijn 3 (technisch lezen)	3	Afronding in 2020-2021
Station Zuid (voortgezet technisch lezen) 4 t/m 8		Afronding in 2020-2021
Staal Taal	4 t/m 8	Startfase
Staal Spelling	3 t/m 8	Afronding in 2020-2021
Engels		
Take it easy	6 t/m 8	Startfase
Schrijven		
Pennenstreken	3 t/m 8	Implementatie afgerond
Rekenen		
Rekenplein	1 t/m 2	Startfase
Wereld in Getallen 5	3 t/m 8	Afronding in 2020-2021
Wereldoriëntatie		
Wereldoriëntatie		Oriëntatiefase
Sociaal/emotioneel		
Dierenvriendjes	1 t/m 8	Afronding in 2020-2021
Verkeer	5 t/m 8	Oriëntatiefase