

SCHOOLPLAN

DE CATAMARAN

2023 – 2027



AMSTERDAMSE
OECUMENISCHE
SCHOLENGROEP

INHOUDSOPGAVE

1. De school en haar omgeving	3
Wie zijn wij? Korte biografie.	
2. Uitgangspunten schoolbestuur	4
Strategisch beleid.	
Kwaliteitseisen.	
Personeelsbeleid, incl. onderhoud bekwaamheid.	
3. Ons schoolconcept	9
Missie, visie, kernwaarden van onze school.	
Hoofdpijnen van ons beleid.	
4. Wettelijke opdrachten	10
4.1 Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking.	10
4.2 Onderwijstijd.	10
4.3 De inhoud van ons onderwijs (overzicht methodes).	11
4.4 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?	12
4.5 Ondersteuning van leerlingen.	12
5. Analyse van het functioneren van de school	13
Inhoud – houding – verhouding: actie op alle lagen.	
IJkpunten teamdialoog en schoolanalyse.	
6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdpijnen	14
Onze ambities op hoofdpijnen. Prioriteiten.	
Meerjarenplan 2019-2022.	
Bijlagen en verwijzingen	15
Gerelateerde documenten school: route medezeggenschap (MR).	
Gerelateerde documenten bestuur: route medezeggenschap (GMR).	

Vaststellingsdocument

Namens het bestuur van de school:

Directeur school

• Marije van den Hoek

Voorzitter medezeggenschapsraad

Maria Nguyen

1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

ONZE OMGEVING

Ouders vertellen ons vaak dat ze de Catamaran zien als een dorpje in de stad. Hoewel we een grootstedelijke school zijn, vinden we het fijn dat we met meerdere locaties altijd bij je in de buurt zitten en **kleinschaligheid** kunnen behouden.

Met drie locaties in Amsterdam West die worden bestuurd door één Catamaran-bemanning kunnen we bijvoorbeeld in geval van ziekte de leerkrachten laten rouleren en beschikken we altijd over een divers les-aanbod.

Onze leerlingen zitten dan wel verspreid over drie locaties, toch voelen wij ons één. Zo organiseren wij sportdagen en feesten locatie-overkoepelend en bouwen we met de gezamenlijke leerlingenraad continu verder aan de Catamaran.

Onze locaties liggen in verschillende wijken in Amsterdam: Bos en Lommer, Staatsliedenbuurt en Fredrik Hendrikbuurt. De populatie van de Westerpark-locatie en de Landlust-locatie verschilt van elkaar. Er is echter een gemeenschappelijk kenmerk op alle locaties: We zien kinderen en ouders en zij doen ertoe.

ONZE LEERLINGEN

De kinderen die de Catamaran bezoeken zijn divers. De school wordt bevolkt door kinderen met wel 20 verschillende achtergronden.

ONS ONDERWIJS

Ons team van leerkrachten staat voor **onderzoekend en betekenisvol leren**. We helpen kinderen vanuit hun eigen nieuwsgierigheid te ontdekken wat ze willen, wat ze kunnen en waar ze goed in zijn. **We zien jouw kind**, laten goed tot ons doordringen waar het behoefte aan heeft en laten het tot optimale ontwikkeling komen.

Als volwassenen zijn wij er vooral om ze inspiratie en kaders te geven; een fijne kindertijd, met waar nodig een zetje in de juiste richting. Wij reiken de basis aan, waarna ze de ruimte krijgen om zelf te benoemen hoe die kennis relevant kan worden voor hun leven. Zo kunnen ze **eigenaarschap** nemen over het geleerde en coachen we ze tot de eigen ontdekking van de wereld. Voor je kind voelt het als één grote ontdekkingsreis.

Concreet en school-breed

We streven ernaar om kennis en vaardigheden altijd te koppelen aan een concrete situatie. Leren wat een breuk is wordt bijvoorbeeld een stuk beter te begrijpen als de bakker uit de straat een warm stuk brood voor je afbreekt. Daarom laten we wanneer dat kan de buitenwereld binnenkomen, gaan we met Juf op Straat op pad in de wijk in en duiken we geregeld in de schooltuinen.

We weten ook dat de kinderen het fantastisch vinden als we thema's door de hele school heen behandelen. Zijn we met de hele school bezig met een thema zoals eten & drinken, kunst of natuur, dan zie je dat overal terug.

Een wereld vol wetenschap, natuur en techniek

We zien dat kinderen proefondervindelijk het beste leren, en daarom zit onze mini-maatschappij vol wetenschap, natuur en techniek. En omdat we vinden dat ons aanbod altijd veelzijdig moet zijn hebben we verschillende vakleerkrachten. Heeft je kind behoefte aan meer uitdaging, dan hebben we het leerlab, met een leerkracht die zich volledig richt op het samen met de kinderen onderzoeken van de wereld om ons heen.

ONZE PARTNERS

We werken samen met Unikidz. Zij verzorgen naschoolse opvang en tussenschoolse opvang. Daarnaast werken we samen met verschillende partners waar het om zorg voor leerlingen betreft, maar ook met partners in de wijk. Voor een uitgebreidere beschrijving verwijzen we naar het Schoolondersteuningsprofiel.

HET MANAGEMENT

De school wordt geleid door een tweehoofdige directie. Samen met de intern begeleiders vormen zij het MT.

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 levensbeschouwelijk onderwijsaanbod voor alle AMOS-leerlingen, gericht op het ontwikkelen van zowel kennis en vaardigheden als een respectvolle en open houding.

KOERS

WIJ ZIJN AMOS – SAMEN & UNIEK

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

ONZE KERNWAARDEN

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

ONZE LEERLINGEN EN ONS ONDERWIJS

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

Binnen AMOS worden de volgende drie hoofdthema's opgepakt:

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

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

Onze leerlingen zijn de wereldburgers van morgen; en die wereld verandert razendsnel. Dat vraagt van onze leerlingen straks andere vaardigheden om zich in die wereld staande te houden. Creativiteit, flexibiliteit, goed in samenwerken, in staat zijn om jezelf een weg te banen in het gigantische informatieaanbod, dat zijn enkele veelgenoemde noodzakelijke competenties. Daar dient het onderwijs op in te spelen. Maar een minstens zo belangrijke ontwikkeling zijn de al jaren dalende prestaties van leerlingen op het gebied van rekenen en taal in het Nederlandse onderwijs. Als AMOS vinden we dat de focus primair gericht moet worden op de basisvaardigheden van onze leerlingen: op taal, rekenen en burgerschap. Deze kerntaak staat al jaren onder druk vanwege alle andere zaken die op het bordje van het onderwijs zijn gelegd en door het toenemen van het lerarentekort. Ook de coronacrisis heeft bijgedragen aan het verder wegzakken van de leerresultaten. Bij het formuleren van de ambities op het gebied van taal- en rekenresultaten geldt voor alle AMOS-scholen het landelijke gemiddelde als minimumnorm, maar vragen wij die scholen waar dat mogelijk is een hogere ambitie op te stellen. Met het verbeteren van de taal- en rekenvaardigheid (en sociale en maatschappelijke competenties) van leerlingen wordt ook de kansengelijkheid bevorderd: immers, wanneer wij onze leerlingen goed toerusten op de basisvaardigheden geeft dat later in de schoolloopbaan (en weer later op de arbeidsmarkt) meer kansen op succes. Ook de talentontwikkeling van leerlingen is hiermee gediend. Goed taal-, reken- en burgerschapsonderwijs kan het best worden gerealiseerd door het toepassen van de meest recente wetenschappelijke inzichten in de onderwijspraktijk en door gebruik te maken van de mogelijkheden van ICT.

Ad 2: Excellent werkgeverschap

Wij willen als AMOS het beste voor onze medewerkers, ons belangrijkste kapitaal. Alleen als zij goed in hun vel zitten, kunnen ze het beste onderwijs aan onze leerlingen geven. Werving en behoud van medewerkers is in het licht van het toenemende leraren- en schoolleiderstekort cruciaal. Aankomende leraren hebben hun werkgever voor het uitkiezen. Daarom wil AMOS de beste werkgever zijn, met betere (secundaire) arbeidsvoorwaarden dan elders in de sector. Maar ook goede (ICT-) faciliteiten en schoolgebouwen vallen hieronder. En niet in de laatste plaats: het bieden van een fijne werksfeer aan de medewerkers op de scholen en het stafbureau, met veel professionele ruimte en ontwikkelingsmogelijkheden. In het kader van werving en behoud van leerkrachten investeert AMOS ook stevig in het aantrekken van zij-instromers en het begeleiden van (startende) leraren. Ten slotte: uit onderzoek blijkt dat relatief veel leraren het onderwijs na enkele jaren weer verlaten en kiezen voor een andere professionele toekomst; wij zien dit in de stad Amsterdam, maar ook binnen AMOS. Wij zullen hier onderzoek naar doen en bezien welke maatregelen er genomen zouden kunnen worden om medewerkers langer voor het onderwijs te behouden.

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

AMOS wil een lerende organisatie zijn. Hoe verschillend ook, onze scholen zijn geen eilanden, maar staan in verbinding met elkaar en leren van elkaar. Juist die verschillen maken het verschil. Elke school excelleert op onderdelen en deelt de daarbij opgedane inzichten met de anderen. Samen bouwen wij zo aan een sterke scholengroep, aan AMOS. Vanuit wetenschappelijk onderzoek weten wij dat leren met en van elkaar voor leerkrachten en schoolleiders de meest effectieve manier is om tot een hogere onderwijskwaliteit te komen. Wij investeren ook op andere manieren in onze medewerkers. Door hen de mogelijkheid te bieden hun deskundigheid te vergroten en zich te specialiseren op die terreinen waar hun talent ligt. Binnen AMOS kiezen wij ervoor om de middelen die vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) beschikbaar komen, zo duurzaam mogelijk in te zetten. Dat betekent dat er fors wordt ingezet op professionalisering en deskundigheidsbevordering van medewerkers. Daarmee krijgen deze incidentele middelen naar wij hopen en verwachten een structurele doorwerking.

ONZE MEDEWERKERS

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

- Wij willen de beste werkgever zijn. Wij bieden betere (secundaire) arbeidsvoorwaarden dan de rest van de sector. Wij hebben vertrouwen in onze medewerkers en geven hen ruimte en vrijheid in hun werk. In ruil daarvoor verwachten wij professionaliteit.
- Wij willen een lerende organisatie zijn. Hoe verschillend ook, onze scholen zijn geen eilanden, maar staan in verbinding met elkaar en leren van elkaar. Juist die verschillen maken het verschil.
- Elke school excelleert op onderdelen en deelt de daarbij opgedane inzichten met de anderen. Samen bouwen wij zo aan een sterke scholengroep, aan AMOS.
- Wij willen passende ondersteuning bieden aan alle leerlingen. Dat is gemakkelijk gezegd maar het daadwerkelijk realiseren hiervan vraagt het uiterste van de inzet en vaardigheden van onze medewerkers.
- Wij willen scholen die een behoorlijke omvang hebben. Scholen met kleine(re) teams staan vaak onder grote druk om de gewenste onderwijskwaliteit en goed werkgeverschap te realiseren. Een duurzame omvang is nodig om de extra kwaliteitsstap te kunnen zetten die we als AMOS aan ouders en kinderen willen bieden. Voor ons palet aan scholen is de omvang echter niet heilig. We kijken allereerst naar de waarde die elke school toevoegt voor onze leerlingen en de buurt waarin deze staat. Een bepaalde omvang is een streven, geen doel op zichzelf.
- Voor leerkrachten en andere medewerkers gaat regelmatig en goed werkoverleg boven de formele beoordelingscyclus. Onze gesprekkencyclus gaat uit van goed functioneren en richt zich op ontwikkeling, werkplezier en een duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.

ONZE COMMUNICATIE

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

ONZE GEBOUWEN

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

ONZE FINANCIËN

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

KWALITEITSBELEID

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

AMOS realiseert haar ambities mede door haar stelsel van kwaliteitszorg. Bestuur, staf en haar scholen werken samen om de onderwijskwaliteit te bewaken en te stimuleren. AMOS werkt vanuit vertrouwen en geeft haar directieleden de professionele ruimte, gecombineerd met betrokkenheid. Zij doen dit door regelmatig en planmatig momenten te creëren van afstemming en monitoring. Met name in dialoog met zowel de directie als met andere betrokkenen rondom het primaire proces. Zo zijn er monitorgesprekken, schoolbezoeken en verschillende adviesgesprekken. We benutten daarvoor relevante data, reflectieverslagen en gepaste c.q. functionele registratie. Waar nodig intensificeert AMOS het contact en begeleiding. Waar kan bieden we meer ruimte.

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

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

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

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

PERSONEELSBELEID

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

Het traject van aankomend naar basisbekwaam leerkracht wordt intensief ondersteund door zowel onze participatie in Samen Opleiden Noord-Holland, ons inductiebeleid als het stedelijke kwaliteitskader Noodplan Zij-instroom. Begeleiding op de werkvloer, coaching en peernetwerken worden ingezet om kwaliteit van onze beginnende collega's te verhogen en werkdruk en uitval te verlagen.

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

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

Daar waar de andere bijeenkomsten en gesprekken uit de kwaliteitszorgcyclus zich met name richten op resultaten en ontwikkeling van het team/de school als geheel, nodigen de ontwikkelgesprekken uit tot het gesprek over individuele professionalisering en inzetbaarheid. Men gaat uit van goed functioneren. Centraal staat de vraag: *“Hoe gaat het werk jou af, nu en in de (nabije) toekomst in fysiek, mentaal en sociaal opzicht?”* De eisen van het werk en de mogelijkheden van de professional worden met elkaar in relatie gebracht. Tevens kijken leidinggevende en werknemer welke ontwikkel/loopbaanmogelijkheden de organisatie te bieden heeft en worden afspraken over professionalisering vastgelegd. Daarnaast is binnen ons koersdoel Excellent Werkgeverschap van belang dat men de vraag: *“Wat heb jij nodig om je werk goed te blijven doen en werkplezier te behouden?”* samen onderzoekt. Werknemer en leidinggevende bespreken hoe werk(omstandigheden van invloed zijn op het werkgeluk van de werknemer. Hierbij kunnen loopbaanmogelijkheden en werksfeer binnen het team ook ter sprake komen. Deze onderwerpen worden gekoppeld aan de organisatieontwikkeling, door te bespreken hoe de werknemer zijn/haar/hen expertise kan inzetten ten behoeve van de school- of bestuursontwikkeling. Op die manier kan de organisatie als geheel worden versterkt.

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

EVENREDIG BELEID VROUWENVERTEGENWOORDIGING

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

TEN SLOTTE

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

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

3. ONS SCHOOLCONCEPT

Missie, visie, kernwaarden van onze school.

De Catamaran staat voor goed onderwijs en stevig inzetten op de basisvakken. Dit wil zeggen, dat de basisvakken rekenen, lezen en taal een groot deel van het lesprogramma beheersen. De taaldoelen worden zoveel mogelijk geïntegreerd in de thema's van wereldoriëntatie. Op deze manier, door vanaf groep 1 te werken in thema's, maken wij het onderwijs betekenisvol.

Naast de basisvakken en wereldoriëntatie leer je op de Catamaran veel over jezelf. Je leert wie je bent, voor je mening uit te komen, sociale vaardigheden, hoe je handhaaft in de buitenwereld. Maar ook: ruzies en conflicten op te lossen, je emoties te beheersen en op een juiste manier te reageren op emoties van een ander. Zie voor de uitwerking hiervan ons Burgerschapspan.

Hoofdpijnen van ons beleid.

De school werkt volgens het leerstofjaarklassensysteem, met af en toe een combinatiegroep wanneer de leerlingenaantallen daar om vragen.

We streven ernaar om in iedere groep een bevoegd leerkracht werkzaam te laten zijn. Daarnaast zetten we ondersteuners in, waar de groep erom vraagt en de formatie het toelaat.

4. WETTELIJKE OPDRACHTEN

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

ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES EN BEWAKING

De directie en intern begeleiders stellen jaarlijks ambities op voor de school. Deze ambities zijn gericht op de te behalen opbrengsten, passend bij de populatie van onze school. De ambities kunnen per locatie verschillen, zoals de populatie ook per locatie verschilt. Bij het stellen van de ambities gaan we uit van het Onderwijsresultatenmodel, zoals dit is opgesteld door de inspectie. De leerkrachten worden na de afname van de toetsrondes meegenomen in de opbrengsten daarvan in de opbrengstvergadering. Na deze opbrengstvergadering maken de leerkrachten een analyse van hun toetsresultaten op groepsniveau. De intern begeleiders en directie maken een analyse op schoolniveau.

De groepsanalyses hebben gevolgen voor het onderwijsaanbod in de groep, de schoolanalyse maakt inzichtelijk of we “op koers” liggen wat onze ambities betreft.

Op de Catamaran werken we volgens de cyclus Handelingsgericht werken. De cognitieve ontwikkeling van onze leerlingen wordt gevolgd middels methode- en Cito-toetsen. Leerkrachten houden groeps- en leerlingbesprekingen met de intern begeleider. Ouders worden nauwgezet op de hoogte gebracht van deze ontwikkeling. Daarnaast brengen we door middel van Hart en Ziel de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen zoveel mogelijk in kaart. De lijsten met vragen over veiligheid en welbevinden die de leerlingen zelf invullen ondersteunen ons daarbij.

In de onderbouw houden we de ontwikkeling van onze kleuters bij met het Digikeuzebord.

De ondersteuningsroute van onze school wordt uitgebreid beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel.

Metingen ter ondersteuning van de onderwijskwaliteit	Wanneer?	Wie en wat?
Cito LVS	Januari en juni	Groepen 3 t/m 8
Opbrengstvergadering	Februari en juni	Groepsleerkrachten bespreken onderling hun toetsresultaten, de vaardigheids groei en eventuele interventies
Groepsbesprekingen	3x per jaar.	Groepsleerkrachten bereiden voor en bespreken hun groep met de IB-er. Er wordt een inventarisatie gemaakt van de leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte.
Leerlingbespreking	3x per jaar.	Individuele leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte worden besproken tussen IB-er en groepsleerkracht
Start-, functionerings- en beoordelingsgesprekken	September en februari	Alles teamleden gaan in gesprek met de directeur over hun functioneren, ambities en wensen.
Tevredenheid enquête	Conform jaarplanning AMOS	Tevredenheidsonderzoek bij ouders, teamleden en leerlingen vanaf groep 5.
Hart en Ziel	Oktober en april	Groepsleerkrachten vullen lijsten over welbevinden van leerlingen in (SDQ). Dit is voor groep 1 tot en met 8. Leerlingen uit groep 6 tot en met 8 vullen zelf ook de VSV en de SDQ-vragenlijsten in.
Scholen op de Kaart	Eenmaal per jaar	Leerlingtevredenheidsenquête van VenstersPO

SOP	Jaarlijks	In het Schoolondersteuningsprofiel wordt beschreven wat en hoe de school de onderwijskwaliteit vormgeeft
Cito Eindtoets	April	Bij leerlingen groep 8 wordt de eindtoets afgenomen. Hiermee wordt indien nodig het VO-advies bijgesteld.

ONDERWIJSTIJD

De kinderen op de Catamaran maken gedurende 8 jaar op de basisschool 8240 uren.

De groepen op Landlust en de Bentinckstraat starten om 08:30 uur en eindigen om 14:30 uur, behalve op woensdag, dan eindigen zij om 12:15 uur.

De groepen op de Fagelstraat starten om 08:45 uur en eindigen om 14:45 uur, behalve op woensdag, dan eindigen zij om 12:30 uur.

DE INHOUD VAN ONS ONDERWIJS

Ons onderwijs is georganiseerd in leerstofjaarklassen en de lessen worden voornamelijk klassikaal gegeven. Er wordt gewerkt met het directe instructiemodel, waardoor de les doelgericht wordt gegeven.

Tijdens iedere les ziet de leerkracht wie de doelen wel of niet beheerst en kan daar de volgende les op anticiperen. Door goed te kijken wie de doelen al beheerst en wie niet, kan je de volgende dag een gerichtere instructie geven.

Ons reken- en spellingonderwijs gebeurt vanuit de methodes “Getal en Ruimte Junior” en “Staal”.

Ons wereldoriëntatie en taalonderwijs wordt gegeven met behulp van Blink Lezen en Blink Wereld. We zijn op weg naar een zo thematisch mogelijk aanbod waar het taal en wereldoriëntatie betreft.

Om te komen tot goede resultaten werken wij met methoden die ons in staat stellen de kerndoelen en referentieniveaus te behalen alsook de vorderingen van de leerlingen te kunnen volgen. In onderstaand schema geven wij weer met welke methoden wij werken. De methoden zijn zo gekozen, dat:

- de leerstof een doorgaande lijn heeft en leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces doorlopen;
- dat de leerstof tegemoet komt aan verschillen tussen leerlingen en wordt afgestemd op de ontwikkeling van de leerlingen, in het bijzonder voor de leerlingen die extra zorg behoeven;
- dat de leerlingen gebruik leren maken van ICT;
- dat de leerlingen worden voorbereid op het vervolgonderwijs.

	Leermiddelen/ methodes	Bijzondere afspraken
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Bewegingsonderwijs	
Nederlandse taal	Lijn 3, Staal spelling en Blink Lezen.	
Rekenen en wiskunde	Getal en Ruimte Junior	

Engelse taal	Take it easy	We gaan op zoek naar een passendere methode.
Aardrijkskunde	Blink	
Geschiedenis	Blink Lessen van Juf op Straat over de geschiedenis van de Staatsliedenbuurt en lessen over WOII	
De natuur, waaronder biologie	Blink	
Expressie-activiteiten	Laat maar zien: methode voor beeldende vorming is onderlegger.	
Verkeer	Methode Veilig Verkeer Nederland	
Bevordering actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	• Vreedzame school. • Vreedzame wijk. • Lessen van Juf op Straat: oorlog in mijn wijk en slavernij – groep 7 en 8 • Deelname Kinderwijkraad in het kader van De Vreedzame Wijk – groep 6 • Alle groepen zijn vertegenwoordigd in de Leerlingenraad van onze school	

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 Catamaran aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

WAT HEBBEN ONZE LEERLINGEN NODIG?

Passend onderwijs is voor ons vooral goed onderwijs bieden aan alle kinderen. We zorgen daarbij als school voor een goed geschoolde leerkrachten, een prettige leeromgeving voor alle kinderen en we werken goed samen met de ouders. Passend onderwijs valt daarom niet direct op binnen de school. Maar het is er wel! En het start bij de leerkrachten die goed kijken en volgen wat een kind nodig heeft om zich zo goed mogelijk te ontwikkelen. Als ze zien dat het leren moeilijk gaat, of ze merken dat een kind dreigt vast te lopen, dan zorgen

we er samen voor dat er passende hulp en ondersteuning komt. Wat we daarvoor organiseren binnen school en soms ook erbuiten hoort bij passend onderwijs. Zie verder ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP).

ONDERSTEUNING VAN LEERLINGEN

Hoe wij de ondersteuning van onze leerlingen inrichten, is te lezen in ons schoolondersteuningsprofiel.

Signaleren door handelingsgericht werken

De HGW-cyclus is een hulpmiddel om de ondersteuning op groepsniveau en individueel niveau concreet te maken. Op de Catamaran worden alle kinderen in een jaarlijks terugkerend ritme gevolgd. Groepen worden in groepsplannen ingedeeld in instructiegroepen. Leerlingen die meer nodig hebben, krijgen extra ondersteuning vanuit aangevraagde arrangementen en/of begeleiding in het Leerlab (voor meer- en hoogbegaafden). Gedurende het schooljaar worden ouders, al dan niet facultatief, uitgenodigd voor de volgende gespreksmomenten:

- September: kennismakingsgesprek/entreegesprek
- November: voortgangsgesprek
- Januari/februari: rapport- en portfoliogesprek (kinderen aanwezig)
- Juni: rapport- en portfoliogesprek (kinderen aanwezig)

Tussentijdse gesprekken zijn indien nodig altijd mogelijk. Daarbij kunnen zowel de ouders als de leerkrachten aanleiding zien.

Vroeg signaleren in de groepen 1 t/m 4

De cognitieve vorderingen van kleuters worden gevolgd door gebruik van Digikeuzebord. Het dyslexieprotocol wordt gebruikt om tekenen van dyslexie vast te stellen. In de onderbouw houden we de ontwikkeling van kleuters bij aan de hand van leerlijnen. De leerlijnen die wij volgen zijn de leerlijnen van het Digikeuzebord. De doelen zijn gekoppeld aan het aantal maanden onderwijs dat een kind genoten heeft.

Indien nodig wordt in februari in groep 2 Bouw! ingezet, tot en met groep 4. In de groepen 3 en 4 worden leerlingen gevolgd in het LeerlingVolgsysteem. Meertalige leerlingen krijgen extra woordenschatonderwijs volgens de Viertakt van Verhallen (dit is nog in ontwikkeling). Leerlingen met een taalontwikkelingsstoornis krijgen ondersteuning van Kentalis. Leerlingen met een ontwikkelingsstoornis krijgen ondersteuning van het Kabouterhuis.

De volgende bronnen/methodieken worden gebruikt om leerlingen van de groepen 1 t/m 8 te volgen en te ondersteunen

- Toetskalender AMOS/ systematiek CITO
- Uitwerking ondersteuningsroute in jaarplanning
- Leerlingvolgsysteem ParnasSys
- Protocol versnellen/doubleren/doorstroom groep 2 naar 3
- Observatiesysteem Digikeuzebord SLO-doelstellingen groep 1-2
- Kindgesprekken vanaf groep 1/2
- Schoolanalyse sociaal-emotionele ontwikkeling
- Inzet kansengelijkheidsgelden
- Schoolondersteuningsprofiel

Voor meer informatie verwijzen wij u naar ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP).

5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

PEDAGOGISCH HANDELEN

Voor het pedagogisch handelen in de school, gaan we uit van de principes van de Vreedzame School. De Vreedzame School is een compleet programma voor basisscholen voor sociale competentie en democratisch burgerschap. Het beschouwt de klas en de school als een leefgemeenschap, waarin kinderen zich gehoord en gezien voelen, een stem krijgen, en waarin kinderen leren om samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen. Kinderen voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de gemeenschap, en staan open voor de verschillen tussen mensen.

De Vreedzame School wil kinderen opvoeden tot verantwoordelijke en actieve leden van de gemeenschap. Daartoe beschouwen we de klas en de school als oefenplaats. Kinderen leren dat zij deel uitmaken van de gemeenschap die de klas en school vormt en leren daar een bijdrage aan te leveren. Ze leren oog en oor te hebben voor anderen, zich verantwoordelijk te voelen voor het algemeen belang: initiatiefrijk, zorgzaam en betrokken.

Uitgangspunten

In de pedagogische visie van De Vreedzame School staat een aantal uitgangspunten centraal:

- het constructief oplossen van conflicten met behulp van mediatie
- het creëren van een positieve sociale en morele norm
- het bevorderen van sociale verbondenheid en gemeenschapszin

Centraal thema: conflictoplossing

In een situatie waar mensen of kinderen bij elkaar zijn, zullen er altijd conflicten (belangentegenstellingen of meningsverschillen) zijn. Het is zinvol om te leren hoe je kunt voorkomen dat er conflicten ontstaan en dat conflicten ontaarden in ruzie. En hoe je, als een conflict toch in ruzie is ontstaan, kan werken aan een constructieve oplossing. Daarbij is de rol van de leerlingen cruciaal. Zij leren, naast de vaardigheden om conflicten constructief op te lossen, ook de verantwoordelijkheid te dragen om dat zelfstandig, zonder hulp van volwassenen, te doen. Voor hun eigen conflicten, maar ook voor conflicten van anderen. Alle leerlingen leren te bemiddelen bij de conflicten van klasgenoten.

Sociale verbondenheid en gemeenschapszin

Uit onderzoek blijkt dat problemen bij jongeren veel minder voorkomen wanneer ze opgroeien in een omgeving met sociale verbondenheid: een omgeving waarin zij zich welkom, gerespecteerd en niet gediscrimineerd voelen, waarin ze merken dat er positieve verwachtingen over hen bestaan en waarin ze ondervinden dat ze 'ertoe doen'. Kinderen hebben het nodig om nodig te zijn.

Natuurlijk zijn er in een omgeving waar kinderen in verkeren regels nodig, maar de sleutel voor een positief klimaat ligt meer in het samen creëren van een cultuur, dan in het bedenken van allerlei regels en codes waar kinderen zich aan dienen te houden. Kinderen moeten het gevoel hebben verantwoordelijk te zijn voor die cultuur, moeten de boodschap krijgen dat ze erbij horen, en dat ze nodig zijn.

Om zo'n verbindende omgeving te bewerkstelligen probeert De Vreedzame School de cultuur van de omgeving waar het kind in verkeert (klas, school) te beïnvloeden. We willen dat die omgeving als een leefgemeenschap wordt gezien, als een oefenplaats voor sociale competentie en actief burgerschap.

DIDACTISCH HANDELEN

Als didactisch concept werken met het EDI model.

Expliciete Directe Instructie (**EDI**) is een bewezen aanpak om de leseffectiviteit te verhogen en te zorgen voor succeservaringen en betere leerprestaties bij alle leerlingen. De leerkracht is daarbij de sleutel tot succes. **EDI** geeft de leerkracht het gereedschap om met alle leerlingen de leerdoelen te bereiken.

Het EDI-model bestaat uit de volgende onderdelen:

- Activeren van voorkennis: Er worden opdrachten aan de leerlingen gegeven die aansluiten bij de te geven les, maar waarvoor de benodigde kennis reeds bij hen aanwezig is. Kennis wordt hierdoor vanuit het langetermijngeheugen in het werkgeheugen geplaatst, zodat hierop nieuwe kennis kan worden gebouwd.
- Lesdoel: Hierin staat duidelijk beschreven wat de leerlingen aan het eind van de les moeten weten of kunnen. Het lesdoel wordt expliciet gedeeld met leerlingen door dit op het bord te schrijven en samen te lezen of bespreken. De oefenstof van de zelfstandige verwerking sluit aan bij het lesdoel.
- Onderwijzen van het concept: De begrippen van het lesdoel staan beschreven en worden uitgelegd.
- Onderwijzen in vaardigheid: De stappen die nodig zijn om de in het lesdoel beschreven vaardigheden goed uit te voeren, worden aangeleerd.
- Belang van de les: Het belang van de les wordt verduidelijkt voor de leerlingen

ZICHT OP ONTWIKKELING EN EXTRA ONDERSTEUNING

Naast de methodetoetsen, nemen wij twee keer per jaar CITO toetsen af. Deze passen bij ons leerlingvolgsysteem. De leerkrachten worden na de afname van de toetsrondes meegenomen in de opbrengsten daarvan in de opbrengstvergadering. Na deze opbrengst vergadering maken de leerkrachten een analyse van hun toetsresultaten op groepsniveau. De intern begeleiders en directie maken een analyse op schoolniveau.

De groepsanalyses hebben gevolgen voor het onderwijsaanbod in de groep, de schoolanalyse maakt inzichtelijk of we “op koers” liggen wat onze ambities betreft. We doen dit dus twee keer per jaar.

RESULTATEN

Voor de resultaten verwijzen wij u naar Scholen op de Kaart.

6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

Basiskwaliteit

Rekenen

1. We maken het onderwijsaanbod passend aan onderwijsbehoeften op het gebied van rekenen.
2. We analyseren toetsresultaten op een eenduidige manier.
3. We werken doelgericht aan de rekendoelen en passen het EDI model toe in de rekenlessen.

Basiskwaliteit

Technisch//begrijpend lezen

1. Er zijn schoolbrede afspraken over het aanbod technisch lezen.
2. Er is voldoende aanbod in diversiteit van leesboeken.
3. We hebben een schoolbrede visie op begrijpend lezen.
4. Het onderwijsaanbod is passend bij de onderwijsbehoeften.

Basiskwaliteit

Spelend in de onderbouw

1. We maken afspraken over hoe we de leerdoelen verwerken in speelhoeken.
2. We zorgen voor samenhang en verbinding tussen de speelhoeken

Team

Cultuurverandering: Omslag naar professionele cultuur doorzetten, door gedeelde verantwoordelijkheid en samenwerking over de verschillende locaties te organiseren.

1. Het team maakt een stap richting een professionele cultuur.
2. Het team wordt benaderd als één team, ongeacht op welke locatie je werkt
3. Er is sprake van een duo-directie; gelijkwaardigheid en samenwerking.
4. Het team is verantwoordelijk voor het taakbeleid welke is opgenomen in het werkverdelingsplan. Het MT is niet langer de kartrekker hiervan.

Zorg

Uniformiteit creëren op het gebied van zorgstructuur en uitvoering.

1. Uniformiteit in planning, uitvoering en formuliergebruik.
2. Uniformiteit in procedures.
3. Samenwerking tussen IB-ers versterken/vastleggen.

Meerjarenplan:

Ieder jaar worden uit deze hoofdpunten nieuwe doelen gerealiseerd. Voor het onderwijskundig jaarplan, die wij ieder jaar opnieuw opstellen, bijstellen en evalueren, worden doelen opgesteld die zij afgeleid uit deze ambities.

BIJLAGEN EN VERWIJZINGEN

A.BESTUURSDOCUMENTEN

ONDERWERP	NAAM DOCUMENT	VINDPLAATS DOCUMENT	BIJLAGE OF VERWIJZING	Opmerkingen
Herijkte Koers	Koers 2023	AMOS Website, onder publicaties	https://amosonderwijs.nl/over-ons/	
Procedure Schorsen en Verwijderen	Bestuurstekst Schorsen en verwijderen	Schoolgids	Verwijzing	De tekst is ook in dit document opgenomen, zie onder de tabel.
Ouderbijdrage	Bestuurstekst Ouderbijdrage schoolgids	Schoolgids	Verwijzing	Zie ook korte toelichting onder de tabel
Beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen (niet zijnde ouderbijdragen of op onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen)	Nieuw convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" 2020-2022	Schoolgids	Verwijzing	De tekst is ook in dit document opgenomen, zie onder de tabel.
Invulling Identiteit	Tekst Identiteit + verwijzing naar de AMOS-Kapstok Identiteit	AMOS website	Verwijzing	
Toelatingsbeleid		Schoolgids	verwijzing	De tekst is ook in dit document opgenomen, zie onder de tabel.

B. **SCHOOLDOCUMENTEN**

ONDERWERP	NAAM DOCUMENT	VINDPLAATS DOCUMENT	BIJLAGE OF VERWIJZING	Actiepunten
Uitkomsten monitor Sociale veiligheid + actiepunten	Vensters-schoolrapportage Schoolklimaat en veiligheid + Sociaal veiligheidsplan	Mijn.Vensters.nl Sociaal veiligheidsplan: schoolspecifiek	Bijlage	
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.	Schoolrapportages: schoolspecifiek Info: scholenopdekaart.nl	Bijlage of verwijzing	
Beschrijving ouder- en leerlingpopulatie	SOP en marketinganalysestuk school	SOP: Schoolwebsite Marketinganalysestuk: schoolspecifiek	SOP: verwijzing Marketingstuk: bijlage	
Kwaliteitszorg	Kwaliteitsstukken beleid (indien aanwezig) Kwaliteitshandboek school		Bijlage	
Leerlingenondersteuning	SOP	Schoolwebsite	Verwijzing	
Scholing	Scholingsplan op schoolniveau		Bijlage	

PROCEDURE SCHORSEN EN VERWIJDEREN

Schorsing

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

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

Verwijdering

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

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

School-/pleinverbod

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

OUDERBIJDRAGE

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

SPONSORING

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

- Sponsoring en reclame-uitingen moeten verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Er wordt zoveel mogelijk bevorderd dat scholen en bedrijven bij het afsluiten van sponsorovereenkomsten een gezonde leefstijl van kinderen mogelijk, gemakkelijk en aantrekkelijk maken. Sponsoring en reclame-uitingen moeten in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring en reclame-uitingen mogen niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid en de betrouwbaar-/onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

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

TOELATINGSBELEID

Stedelijk Toelatingsbeleid Basisonderwijs Amsterdam

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

Uitzonderingen?

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

Heeft uw kind extra ondersteuning nodig?

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