

Care-free-care

“Onderwijs en opvang onder één dak”



2019 -2023

Non scholae, sed vitae discimus

*‘Wij leren niet voor school, maar voor het
leven.’ (Seneca)*

Inhoudsopgave

Inleiding	3
2.Beleidskader Openbaar Onderwijs aan de Amstel	7
3.Waar krijgen we mee te maken?	11
4.Opdracht	12
5.Visie	13
6.Wensen en doelen	16
7.Kwaliteitssysteem	28
8.Personeelsbeleid	31
9.Financieel beleid	33
Literatuurlijst	34
Bijlage I Formulier voor instemming met schoolplan	35

Inleiding

Hierbij presenteert het team van De Springstok aan u het beleid van openbare basisschool De Springstok voor de periode 2019-2023. Ons beleidsvoornemens voor de komende 4 jaar staan beschreven in dit schoolplan. Deze komen voort uit de ervaringen, opbrengsten en evaluaties van de afgelopen vier jaar. Maar ook de ontwikkelingen en uitdagingen voor de toekomst zullen richting geven aan ons onderwijs. Dit schoolplan volgt zoveel mogelijk de koers die door onze stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel is ingezet. De komende jaren zal het draaien om het begrip 'Wereldburgerschap'.

De afgelopen periode heeft het team tijdens diverse teambijeenkomsten gekeken naar onze visie en missie. Waar staan wij voor en wat willen we voor de kinderen en ouders uit onze buurt, De Pijp, betekenen. Hieruit is een sterke zwakte analyse opgesteld. Samen met deze analyse, de analyse van het schoolplan 2015-2019, het inspectierapport van april 2019, het verslag van het bezoek van de RvT, de managementgesprekken, de beleidsplannen op stichtingsniveau en de leerresultaten is een nieuw schoolplan opgesteld. Hierbij zijn alle geledingen betrokken, van leerkracht, leerling, medezeggenschaps raad (MR), bestuur tot ouders.

Wij willen onze leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op de toekomst door van hen wereldburgers in Amsterdam te maken. Ondernemende leerlingen met een sterke basis, die kritische vragen durven te stellen, goed kunnen reflecteren en zichzelf goed kunnen presenteren.

Op schoolniveau betekent dit creatief en vindingrijk zijn. Blijven innoveren en experimenteren. Dat betekent dat naast verbeterdoelen ook veranderingen en vernieuwingen op het programma staan. Ons beleid is gekoppeld aan de kenmerken van onze school, de teamleden, de leerlingen, de ouders en de omgeving.

In het schoolplan staat beschreven wat wij willen bereiken en hoe we ons onderwijs daartoe willen inrichten, welke materialen we daarbij gebruiken en hoe we dat organiseren. Ook beschrijven we hoe we de kwaliteit bewaken en hoe we ons als team verder gaan ontwikkelen. Het schoolplan is met veel input van het team samengesteld.

Dit zijn de 3 pijlers waar wij aan gaan werken:

- 1) Een sterke basis
- 2) Eigentijds onderwijs
- 3) Goed werkgeverschap

Het beleid voor de lange termijn wordt vertaald in jaarplannen waarin precies beschreven staat wat we per jaar willen aanpakken en bereiken. Jaarlijks worden deze acties geevalueerd in ons jaarverslag. Op deze wijze wordt de cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren en bijstellen gevolgd.

Door deze jaarlijkse evaluaties wordt de koers uit het schoolplan bewaakt. Het schoolplan vormt de stip op de horizon, de jaarplannen de route er naar toe. Hiermee verantwoorden wij ons naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders. De MR heeft ingestemd met de inhoud van dit schoolplan op 11 september.

Sophie Hermanussen, directeur

1. De Springstok

1.1 Terugblik op de afgelopen vier jaar

Er is de afgelopen drie jaar veel rust in de school gekomen door de inzet van de Positive Behavior Support (PBS) aanpak. De gedragsafspraken in de school zijn voor iedereen duidelijk en de leerkrachten handelen consequent en hetzelfde op het gedrag van de leerlingen. Uit het Werken met kwaliteit primair onderwijs (WMKPO) onderzoek dat in april 2019 is afgenomen bij de leerlingen uit de groepen 6 t/m 8 blijkt dat de leerlingen als sterke punten teruggeven dat zij zonder angst naar school gaan, dat zij zich veilig voelen, dat de leerkracht ingrijpt wanneer er kinderen gepest worden, en dat zij zich veilig voelen op het schoolplein.

Het aanbod is passender bij de populatie geworden. Zo is er een plusgroep voor de leerlingen die meer uitdaging nodig hebben, een ondersteuningsgroep voor de leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben en een Doelab voor de meer praktisch ingestelde leerlingen. Wij bieden op deze wijze een passend aanbod aan onze uiteenlopende populatie.

Er is de afgelopen jaren veel energie gestoken in het versterken van de basis. Dat betekent dat leerkrachten zijn begeleid om lessen effectiever te maken, dat met PBS uniformiteit in het pedagogische handelen is aangebracht, dat het aanbod is verrijkt met veel buurtgerichte activiteiten en dat school handelingsgericht werkt bij de begeleiding van leerlingen die extra aandacht nodig hebben en dat de school specifieke arrangementen heeft ontwikkeld (zoals NT2, Doelab, Plusgroep, en ondersteuningsgroep). De school heeft met het oog op kansengelijkheid de ambitie om de resultaten op het gebied van rekenen en taal ruim boven het landelijk gemiddelde te houden.

De school is twee nieuwe samenwerkingen aangegegaan met opvangpartners. Woest Zuid verzorgt sinds september 2018 de buitenschoolse opvang (BSO) voor de leerlingen van de Springstok. Kinderdagverblijf het Elfenbankje verzorgt sinds april 2019 de opvang voor kinderen van 0 tot 4 jaar jaar.

1.2 Kenmerken van de school

Wij zijn een warme, (nog) kleine en ondernemende school met een betrokken team. De kwaliteit van ons onderwijs en de pedagogische sfeer zijn goed beoordeeld door de onderwijsinspectie in april 2016. Daar werken we hard voor en we zijn er trots op. Tegelijkertijd zijn wij ervan overtuigd dat goed onderwijs nooit af is. Soms zijn we heel tevreden en soms vinden we dat het beter moet. Elke dag zoeken we naar mogelijkheden om vooruit te komen en meer uit onze leerlingen te halen. We ontdekken wat werkt en wat niet werkt en altijd komen we erachter dat geen situatie hetzelfde is.

1.3 Kenmerken van het team

Het team van De Springstok is hecht en er is weinig verloop. Er werken veel mannelijke collega's op De Springstok wat ervoor zorgt dat onze leerlingen zowel mannelijke als vrouwelijke rolmodellen zien. De dagelijkse leiding van de school is in handen van een directeur, die wordt bijgestaan door de intern begeleider. Het aantal groepsleerkrachten is 8. Een aantal van hen werkt deeltijd. De school beschikt daarnaast over een vakleerkracht bewegingsonderwijs, een remedial teacher, een onderwijsassistent en een leerkracht ondersteuner. Tevens een conciërge en een administratief medewerker.

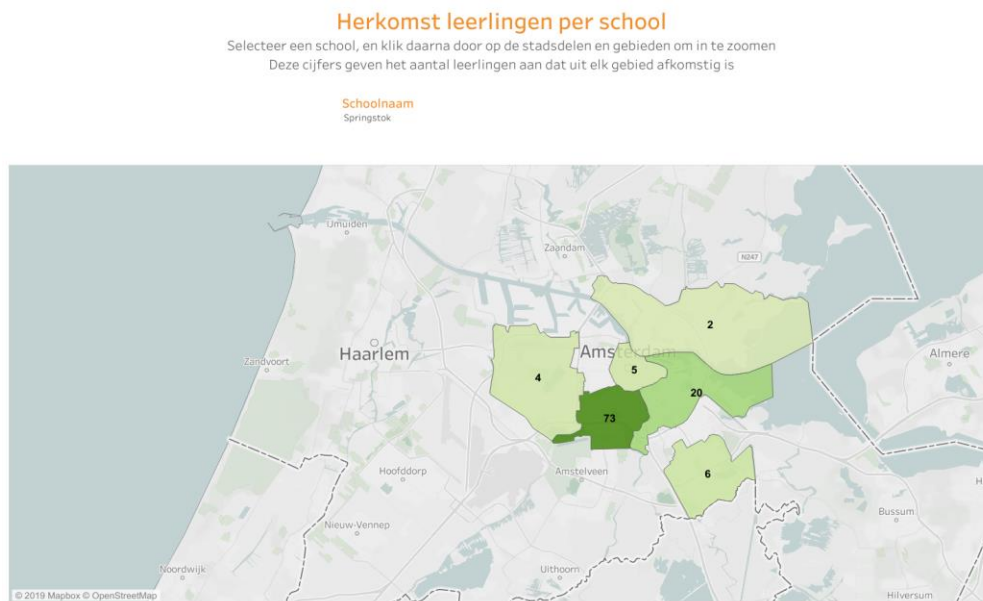
1.4 Kenmerken van de populatie

In groep 1/2 zijn het afgelopen schooljaar negen Internationals ingestroomd. Dit zijn kinderen van veelal hoogopgeleide ouders uit bijvoorbeeld Amerika, Engeland of Spanje, die de Nederlandse taal niet

spreken. De ouders geven aan dat zij voor onze school kiezen omdat we kleinschalig zijn, veel persoonlijke aandacht geven, goed benaderbaar en bereikbaar zijn en omdat zij de mondiale mix prettig vinden.

De grootste groep leerlingen komt uit de Pijp maar de leerlingen komen ook uit Oost, Zuid-Oost, Centrum en West. Ook is er sprake van veel zij-instroom van de Bataviaschool.

Dit zijn leerlingen ouder dan zes die een intensief taalaanbod hebben gehad op de Bataviaschool (school voor Nieuwkomers) en gedurende het schooljaar instromen op De Springstok. Het afgelopen schooljaar zijn er zes leerlingen ingestroomd van De Bataviaschool.



1.5 Onderwijs en opvang onder één dak

Inmiddels zijn we meer dan een school alleen. We vormen samen Het Elfenbankje (kinderdagverblijf en voorschool) en Woest Zuid (naschoolse opvang) een nieuw team dat in één gebouw voor leerlingen en ouders opvang en onderwijs op elkaar wil laten aansluiten. Ze stromen uit naar gymnasia en VMBO-t. Ze zijn geboren in de De Pijp, Ghana of in New York. Wij zijn er trots op dat iedereen hier de mondiale sfeer proeft. De populatie is zoals de bruisende stad Amsterdam is, divers.

1.6 Kenmerken van de buurt

De Pijp is een prachtig gebied. Kleurrijk en veelzijdig. De smalle straten, de bedrijvigheid en de karakteristieke bebouwing maken het gebied aantrekkelijk voor bewoners, ondernemers en toeristen. Voor onze school biedt het gebied een breed scala aan mogelijkheden. Onze leerlingen brengen regelmatig een bezoek aan bibliotheek Cinetol, kinderboerderij de Pijp de Nederlandse Bank, musea zoals het Tropenmuseum of het Sarphatipark. Met andere woorden: de Pijp, Artis en de omliggende gebieden vormen een educatieve goudmijn waar de school gretig gebruik van maakt.

1.7 Sterkte/zwakte analyse

	kansen	bedreigingen
Intern	• Betrokken en enthousiast team. • Hernieuwde profilering. • Nieuwe partners die graag willen toewerken naar een integrale samenwerking (IKC). • Mogelijkheden tot groei van leerlingenaantal.	• Toename instroom leerlingen met extra behoeften op het gebied van taal (internationals en expats).
Extern	• Profileren als IKC. • Profileren als school voor internationals. • De samenstelling van de buurt is sterk veranderd.	• Imago van de school in de buurt. • Verhuizingen van leerlingen naar plekken buiten de wijk/stad. • Het aantal kinderen in de Pijp is afgenomen.

1.8 Samenwerking

De Springstok werkt in het pand nauw samen met aanbieders van opvang en naschoolse activiteiten: Woest Zuid (naschoolse opvang), het Elfenbankje (kinderdagopvang en op termijn voorschool) en Combiwel naschoolse activiteiten. Daarnaast is de school verbonden aan IMC Basis om de leerlingen voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Voor passend onderwijs werkt de school samen met jeugdzorg, politie, leerplicht, GGD, GGZ, Veilig Thuis en andere hulpverleningsorganisaties.

2. Beleidskader Openbaar Onderwijs aan de Amstel

Ambitie van de stichting voor de komende vier jaar

De eerste verantwoordelijkheid van onze stichting is om ervoor te zorgen dat onze leerlingen in een veilige sfeer effectief onderwijs krijgen. Dat onderwijs is gebaseerd op de kerndoelen en sluit aan op de behoeftes en mogelijkheden van leerlingen. Het op orde houden van de basiskwaliteit is een continu proces; scholen zullen zich voortdurend moeten blijven ontwikkelen. In lijn met de verwachtingen van de onderwijsinspectie hebben we als stichting ook eigen ambities. Die eigen ambities zijn te herleiden naar de titel van het strategisch beleidsplan “Wereldburger in Amsterdam”. Met ons onderwijs willen we namelijk een bijdrage leveren aan het ontwikkelen van wereldburgers. Wereldburgers zijn wereldwijd, ze kunnen hun weg vinden in de wereld en ze weten welk verschil ze kunnen maken. In het tweede deel van de titel staat de naam van onze stad. Dat is niet voor niets. Het grootstedelijke karakter van Amsterdam biedt aan de ene kant veel educatieve mogelijkheden om je te ontwikkelen tot wereldburger. Aan de andere kant zorgt het ook voor een dynamiek die scholen voor uitdagingen plaatst. Zo verandert de instroom voortdurend. In sommige gebieden moeten scholen inspelen op een forse toename van het aantal ‘internationals’ dat langdurig in Nederland wil blijven. Met een ondernemende houding en een duidelijk profiel kunnen scholen inspelen op de veranderende stad en er dankbaar gebruik van maken. Wij zijn ervan overtuigd dat eigentijds onderwijs en aantrekkelijk werkgeverschap passen bij de ambities die we hebben.

Eigentijds onderwijs

De tijd waarin we leven is relevant voor het soort onderwijs dat nodig is. De huidige tijd en de toekomst brengen specifieke maatschappelijke, technologische en ecologische uitdagingen en talloze mogelijkheden en kansen met zich mee. Eigentijds onderwijs richt zich op de kennis en vaardigheden die nu en morgen nodig zijn om als wereldburger je weg te vinden en een verschil te kunnen maken. Kenmerkend voor eigentijds onderwijs is dat het uitdagende onderwijsactiviteiten oplevert waarin verschillende leergebieden en life skills gecombineerd worden. De wereld ontdekken en naspelen. Bij het vormgeven van eigentijds onderwijs hoort de bewustwording dat betekenisvol onderwijs ook buiten de muren van het schoolgebouw in de buurt gevonden kan worden. Bij het vertalen van eigentijds onderwijs naar onze onderwijspraktijk speelt mee dat een groot deel van de leerlingen een cognitieve voorsprong heeft. Het niveau moet ook deze groep leerlingen uitdagen. Kortom: eigentijds onderwijs brengt de volgende uitdagingen met zich mee:

1. **Het realiseren van een eigentijds onderwijsaanbod dat bestaat uit:**
 - a. Leerlijnen voor vaardigheden zoals onderzoekend leren, digitale geletterdheid en andere life skills;
 - b. Bijgewerkt aanbod voor wereldoriëntatie waarin de domeinen cultuur, natuur, wetenschap en techniek een plaats hebben en de wereldoriëntatie wordt gekoppeld aan de maatschappelijke, technologische en ecologische uitdagingen in de wereld.

c. Uitdagende onderwijsactiviteiten waarin vaardigheden en verschillende leergebieden worden geïntegreerd en het potentieel van de buurt wordt benut.

2. **Inspelen op talenten en behoeftes van leerlingen.** Voor sommige leerlingen geldt dat ze iets anders kunnen of nodig hebben dan de andere leerlingen en dat dat in de klas niet kan. Het gaat om leerlingen die beter tot hun recht komen als ze met hun handen mogen werken. Het gaat ook om hoogbegaafde leerlingen of leerlingen met een ander specifiek talent. Voor deze groepen willen we arrangementen een eigentijds accent geven door innovatieve samenwerkingsverbanden aan te gaan met het speciaal onderwijs, het voortgezet onderwijs, bedrijven en organisaties in de buurt.
3. **Realiseren van duidelijke schoolprofielen.** Scholen gaan zich heroriënteren op het schoolprofiel, inclusief de mogelijkheid van een internationaal profiel (communicatie ouders in het Engels, verwerving Nederlandse taal, interculturele competentie en de positie van Engels in het curriculum).
4. **Duurzaamheid in ons systeem krijgen.** We hebben ons gecommitteerd aan het Manifest Circulair Onderwijs en dat betekent dat duurzaamheid in onze organisatie een herkenbaar element wordt. Dat zie je terug in het onderwijs, het voorbeeldgedrag, in projecten, in de huisvesting en in de manier waarop we omgaan met materialen.
5. **Systematische en integrale schoolontwikkeling.** Schoolteams gebruiken het schoolontwikkelmodel (SOM) om systematisch aan de eigen ambities te werken. Bij de plannen die daaruit volgen worden ook de aspecten personele inzet, huisvesting en financiën meegenomen.
6. **Onderwijs anders organiseren.** Scholen experimenten met innovatieve organisatievormen om het potentieel van leerkrachten doelmatiger in te zetten.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Het eigentijds onderwijs dat wij voor ogen hebben, vraagt om medewerkers die van hun vak houden, die ambitieus zijn en die het uitdagend vinden om in de grootstedelijke context van Amsterdam te werken. Een eigentijdse medewerker dus. Voor deze mensen willen we een aantrekkelijk werkgever zijn. We willen de voorwaarden creëren waarmee we hen binden en binnenhalen. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is dat nog extra belangrijk. Door de jaren heen hebben we al veel geïnvesteerd in werkgeverschap. We willen die positie versterken door de nadruk op de volgende HR-thema's te leggen.

1. Implementeren Employee Journey. Met een Employee Journey zorgen we voor een warm welkom en een vaste route voor het werven, aanstellen, volgen en (ver)binden van nieuwe medewerkers.
2. Verbreden loopbaanperspectief. Naast doorgroeimogelijkheden in managementfuncties en interne begeleiding komt er de komende jaren ruimte voor vakinhoudelijke specialisatie en een bredere rolopvatting voor medewerkers. Medewerkers kunnen naast hun hoofdfunctie ook onderzoeker, begeleider, coach, coördinator van een netwerk, auditor, etc. zijn. De inzetbaarheid op andere scholen is daarbij ook een aantrekkelijk aspect.
3. Creëren van een lerende dynamiek. Schoolteams hebben al een structuur voor individuele en collectieve professionalisering. De komende jaren zal het samen leren, ontmoeten en het benutten van de eigen experts nog meer uit de verf komen. Het aantal bovenschoolse netwerken voor kennisdeling zal toenemen. Zogenaamde ontwikkelteams van experts zullen op scholen en binnen OOADA een positie gaan verwerven in de beleidsvorming. Het bovenschoolse professionaliseringsaanbod van MOVE sluit aan bij de vraag van leerkrachten.
4. Flexibiliseren arbeidsvoorwaarden. Arbeidsvoorwaarden zullen flexibeler worden, zodat op basis van ieders persoonlijke omstandigheden afspraken op maat gemaakt kunnen worden.
5. Ruimte voor werkplezier. Dat het leuk is om bij OOADA te werken zal ook blijken uit aansprekende OOADA- evenementen, waarin medewerkers elkaar in een ontspannen setting ontmoeten.

Stedelijke afspraken waar we ons aan hebben gecommitteerd

Stedelijk worden veel zaken afgesproken. Vijf afspraken noemen we hier. De eerste is het stedelijk toelatingsbeleid, waarmee de toewijzing van leerlingen eerlijk en transparant verloopt. De tweede is het basispakket kunst- en cultuureducatie. Dit heeft ertoe geleid dat vrijwel alle scholen twee uitgewerkte leerlijnen hebben voor kunst- en cultuureducatie, veelal muziek en beeldend vormen. De derde afspraak is het convenant “voorschoolse en vroegschoolse educatie” dat als doel heeft om taalachterstanden vroegtijdig tegen te gaan. Dat betekent dat elke school verbonden is aan een voorschool voor peuters en dat in de kleutergroepen gewerkt wordt met speciale taalprogramma's. De vierde is ons commitment aan Gymmersoog, een stedelijk samenwerkingsverband tussen onder andere de Koninklijke Vereniging van Leraren Lichamelijke Opvoeding (KVLO), de GGD, de Hogeschool, de VU, Stichting Westelijke Tuinsteden en Openbaar Onderwijs aan de Amstel. Gymmersoog heeft als doel om gymleraren en scholen te ondersteunen bij het verbeteren van de motorische ontwikkeling van leerlingen en daarmee het terugdringen van overgewicht. De vijfde is dat we ons gecommitteerd hebben aan het Model Amsterdamse Opleidingsscholen. Dit betekent dat alle scholen binnen het bestuur meedoen mee aan Opleiden in de School en de komende vier jaar laten zien dat zij voldoen aan de basiskwaliteit die daarvoor geformuleerd is.

Wet- en regelgeving

De onderwijskwaliteit moet voldoen aan de wettelijke basiskwaliteit. Wij kiezen ervoor om de lat hoger te leggen dan de basiskwaliteit. Scholen worden uitgedaagd om hun eigen ambities te formuleren passend bij hun leerlingpopulatie. De gemeenschappelijke taal die we daarvoor gebruiken ontleen we aan het door ons ontwikkelde schoolontwikkelmodel. We verhouden ons daarbij tot de geldende kerndoelen en zijn betrokken bij de herziening van deze kerndoelen voor het basis en voortgezet onderwijs (curriculum.nu). De ontwikkeling die we daar zien naar een betere balans tussen de drie hoofddoelen van het onderwijs: kennisoverdracht, persoonlijke ontwikkeling en deelname aan de maatschappij, vinden we ook van groot belang voor onze scholen. Hierin hebben pijlers als duurzaamheid, wetenschap en technologie, digitalisering, identiteit, mensbeeld en cultuur nadrukkelijk een plek.

Verder hebben we wettelijke verantwoordelijkheden die zijn vastgelegd in de Wet op Primair Onderwijs en de leerplichtwet. Een voorbeeld hiervan is de zorgplicht. Scholen zijn verplicht een aangemelde leerling te plaatsen als er plaats is of een andere school te vinden die de leerling kan plaatsen (WPO art.40). [tekst SBP]

3. Waar krijgen we mee te maken?

Onze school heeft de afgelopen jaren te maken gehad met krimp. Dat kwam deels door de terugloop van het aantal leerlingen in de buurt en deels doordat ons imago niet goed genoeg was. Inmiddels is die krimp gestopt en is er zelfs sprake van een voorzichtige groei. Met name in de kleutergroep. Onze school groeit aan populariteit, omdat we klein zijn en zorg besteden aan leerlingen en ouders. De lijnen zijn kort en iedereen kent elkaar hier. Onze zorgstructuur staat en leerlingen krijgen tijdig de juiste ondersteuning. Bovendien merken ouders dat we veel uitdagende dingen ondernemen met de leerlingen en dat we systematisch investeren in een veilige sfeer.

De stad verandert. We krijgen te maken met een internationalisering van dit deel van Amsterdam. Het past bij onze filosofie ook deze groep te verwelkomen op onze school en hen met zorg en aandacht te begeleiden.

De afgelopen jaren is het tekort aan leerkrachten toegenomen. Het vraagt extra aandacht voor het behouden en werven van goede enthousiaste collega's. Tot op heden zijn wij erin geslaagd om steeds te kunnen beschikken over goed en betrokken personeel. Het commitment met de school is zo groot, dat ook dat medewerkers met een parttime aanstelling bereid waren meer te gaan werken. Medewerkers werken graag op onze school, omdat we een hecht en ondernemend team hebben en dat we een leuke mix van leerlingen hebben. Bovendien zijn er bij ons relatief veel mannelijke medewerkers in dienst.

Gezondheid is heel belangrijk. Kinderen moeten meer bewegen, sporten en spelen. Dat is niet alleen gezond voor je lijf maar ook voor je geest. Het is onze overtuiging dat beweging ook de cognitieve ontwikkeling positief beïnvloedt. In het schooljaar 2018-2019 is de school na een traject van drie jaar officieel erkend als "Jump In School".

De planeet vraagt om duurzame antwoorden op makkelijke en complexe vraagstukken. Regeringsleiders onderhandelen over akkoorden en dan is het de vraag wat wij kunnen doen als school.

4.Opdracht

Op onze school willen we onze leerlingen goed klaarstomen voor hun verdere schoolcarrière. Naast het verwerven van basisvaardigheden zien we het als onze opdracht te investeren in wereldwijze leerlingen en hun persoonlijke ontwikkeling. Wij willen graag dat leerlingen die van de Springstok bekend staan als zelfbewuste, sociale en ondernemende leerlingen die weten wat ze in de maatschappij kunnen bijdragen, die kunnen dromen en die weten hoe je dromen kunt realiseren. Wij zien het als onze opdracht om in het leven van de leerlingen een verschil te maken. Kansrijk onderwijs voor elk kind.

Om het verschil voor onze leerlingen te maken, worden we inmiddels voor een tweede opdracht geplaatst: zorgen voor voldoende geschikt personeel. We moeten ervoor zorgen dat medewerkers graag op onze school werken of zouden willen werken.

5. Visie

Eigentijds onderwijs: Denken, doen en ontdekken

Eigentijds onderwijs is onderwijs dat zich richt op wat onze leerlingen in deze tijd nodig hebben. Het zorgt voor een basis die hun succes in hun verdere schoolcarrière vergroot. Dat is onze drijfveer. Met de term 'eigentijds' geven we aan dat het onderwijs van gisteren niet meer het onderwijs van vandaag of morgen hoeft te zijn. Ons onderwijs is een mix van denken, doen en ontdekken.

Denken

Kijkend naar de '21st Century Skills' voeden wij onze leerlingen op tot kritisch, maar ook creatief, denkende mensen. We zetten onder andere in op de vaardigheden als discussiëren, filosoferen, mediawijsheid en debatteren.

Doen

Al doende leert men. Onderwijs moet voldoende ruimte bieden om de wereld na te spelen. Niet alleen biedt dit naspelen van de echte wereld de mogelijkheid om verschillende leerinhouden te combineren, het zorgt ook voor betrokkenheid en plezier in leren. Naast het naspelen van de wereld, maken leerlingen op onze school ook kennis met de echte wereld. De buurt biedt ons de wereld op een presenteerblaadje aan. Wij vragen ons altijd af wat de buurt ons kan bieden en wat wij voor de buurt kunnen betekenen. Kunstenaars, artsen, winkeliers, u ziet ze in onze klaslokalen. En als u een groep leerlingen met hun leerkracht buiten ziet, grote kans dat ze op weg zijn naar de Jaap Edenbaan om te schaatsen of naar een bliksemstage bij een bedrijf. Ons onderwijs verzorgen wij in de school, in de buurt en met de buurt. Het gaat ons dus niet alleen om wat het kind is (essentie) en ook niet alleen om wat het kind kan zijn (identiteit), maar vooral hoe het kind kan zijn in een wereld met anderen (existentie) (Arendt, 1999). De wereld moet gepresenteerd worden aan de leerlingen. De leerkracht moet de wereld aanbieden en vraagt de leerlingen om te kijken, luisteren, pakken en vragen te stellen. De leerlingen kunnen zo zelf de wereld ervaren. Uiteraard ervaart iedereen dit op zijn eigen manier en vervolgens kunnen we daarover met elkaar spreken.

Ontdekken

Kinderen zijn kleine ontdekkers. Ze willen ergens achter komen. Fouten maken en dan ervaren wat werkt. Als ze ergens zelf achter zijn gekomen heeft dat zoveel meer waarde dan wanneer het hen verteld is. Om die reden willen we de nieuwsgierigheid en 'ontdeklust' aanwakkeren. We brengen ze in situaties waarin ze mogen ontdekken. Als ontdekken meer gestructureerd gaat, noemen wij dat onderzoeken. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen leren om iets gedegen te onderzoeken aan de hand van vaardigheden die horen bij de verschillende fases van onderzoek.

De visie die hoort bij de opdracht bestaat uit een aantal bouwstenen.

Psychologische basisbehoeften

Het eerste element van onze visie vormen de drie psychologische basisbehoeftes (Stevens, 2004).

- **Relatie.** Kinderen hebben behoefte aan verbondenheid. Ergens deel van uitmaken. In de interactie leren ze. Wij investeren daarom in het creëren van een hechte en veilige school. Bij ons hoort iedereen erbij.
- **Autonomie.** Kinderen willen zichzelf zijn en zeggenschap hebben over hun eigen ontwikkeling. Om die reden laten we leerlingen invloed hebben op hun ontwikkeling en werken we toe naar een vorm van gepersonaliseerd leren.
- **Competentie.** Kinderen willen ervaren dat ze iets onder de knie hebben, dat ze zich ontwikkelen. Het is voor het zelfbeeld goed als ze weten wat hun goed ligt of waar ze getalenteerd in zijn. Dat is dan ook de reden dat we willen werken met kindgesprekken en kindplannen om ze zo meer te laten ervaren wat de doelen zijn, wat er al goed gaat en wat de volgende stappen zijn.

Growth Mindset

Het volgende element is de growth mindset in plaats van de fixed mindset. De Springstok heeft oog voor wie iemand is, maar zeker ook wat iemand zou kunnen bereiken. Wij hebben liever hoge verwachtingen dan te berusten in onveranderbare mogelijkheden van een kind. Het stimuleren van persoonlijke groei, dat is een herkenbaar element in onze begeleiding van leerlingen. Elke leerling ontwikkelt zich in zijn eigen tempo. Toch is iedere leerling, met de juiste begeleiding en overtuiging, in staat zijn of haar capaciteiten te vergroten. Hierbij hoort ook dat falen vooral betekent dat je enkel meer moet oefenen: probeer het maximale uit jezelf te halen (Dweck, 2012). Iemand met een growth mindset is dan ook in staat om te leren van feedback.

Focus op kracht

Leerlingen ontwikkelen zich allemaal anders. Sommige dingen gaan ze goed af, anderen dingen liggen ze wat minder. Op onze school leggen we de nadruk op wat leerlingen wel ligt of waar ze getalenteerd in zijn. Dat kan op het cognitieve vlak zijn, maar ook op andere terreinen. Zo hebben we een aanbod voor leerlingen met een cognitieve voorsprong en we hebben het Doelab voor leerlingen die graag met hun handen werken. In de groepen 4 t/m 8 wordt één keer per week een creatieve club georganiseerd, door leerkrachten en externen (bijvoorbeeld een dansdocent). De leerlingen kunnen zich op persoonlijke titel inschrijven voor deze clubs en volgen deze gedurende een periode van zes tot acht weken. Zo ontwikkelen de kinderen hun talenten nog verder of ontdekken ze tijdens een club nieuwe talenten.

Individueel en collectief leren

Natuurlijk vraagt onderwijs om maatwerk. Elk kind is anders. Er zal dus ruimte moeten zijn voor individueel leren. Tegelijkertijd hechten wij ook aan collectief leren, omdat dit voorziet in de psychologische basisbehoefte van kinderen (Stevens, 2004). Bovendien leren leerlingen ook van elkaar. Samen leren is bij ons dus een belangrijke waarde.

Leerkracht heeft meerdere rollen

Wij hebben de overtuiging dat de leerkracht drie rollen moet beheersen. Ten eerste hebben leerlingen de behoefte om te leren door te ontdekken en uit te proberen. In die situaties heeft de leerkracht de verantwoordelijkheid om vooral een omgeving te creëren die leerlingen uitdaagt tot ontdekken. Tijdens die lesmomenten heeft de leerkracht vooral een faciliterende en begeleidende rol. In andere situaties is de leerling gebaat bij een gestructureerd onderwijsaanbod. In die situatie is de leerkracht meer sturend. Tenslotte willen we dat onze leerlingen eigenaar zijn van hun leerproces. Dat vraagt van een leerkracht een meer coachende rol. De leerkracht zal ernaar streven goed te kunnen schakelen tussen die rollen. Volgens een overzichtsstudie van Hattie (1999) is feedback een van de krachtigste methoden om leren te stimuleren. Het geven van aanwijzingen en het versterken van gewenst gedrag (reinforcement) zijn effectief. Dit versterkt de intrinsieke motivatie van leerlingen om leerdoelen te behalen. Vooral positieve feedback is effectief gebleken. De methodiek van positive behavior support die wij hanteren in de school sluit hier perfect op aan.

Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap is cruciaal, niet alleen om zo voldoende geschikte medewerkers binnen te houden en binnen te halen, maar vooral ook omdat onze leerlingen recht hebben op goede meesters en juffen die zichtbaar lol hebben in hun werk. Plezier in je werk heb je als er ruimte is voor invloed, voor samenwerking en uitwisseling en voor loopbaanontwikkeling. Senge et al (2001) stellen dat een organisatie pas leert als de leerkrachten zich ontwikkelen en leren. Mensen zijn de drijvende kracht achter een lerende organisatie. Leerkrachten worden dan gedreven door een intrinsieke motivatie. Door voldoende groei en ontwikkelmogelijkheden te bieden bijvoorbeeld middels scholing hopen wij dit te bewerkstelligen.

6.Wensen en doelen

Binnen onze stichting werken we de komende vier jaar vanuit twee pijlers waaronder de doelen zijn gegroepeerd: eigentijds onderwijs en goed werkgeverschap. Wij gebruiken deze indeling ook om aan te geven hoe we onze visie vertalen in een wensbeeld. We gebruiken daarbij vijf plaatsen die symbool staan voor een specifiek aspect van onze visie:

1. Huis
2. Arena
3. Werkplaats
4. Tempel
5. Lab



HUIS

Eigentijds onderwijs

Het verzorgen van eigentijds onderwijs vraagt om een basis. Die basis kan gesymboliseerd worden met 'het huis'. Een huis staat in eerste instantie voor een veilige en prettige basis.

Wensbeeld: "Over vier jaar loop je door onze school en ervaar je nog meer rust. Je merkt dat alles duidelijk is voor de leerlingen. Je hoort gelach en er hangt een ontspannen sfeer. De toon van de gesprekken tussen leerlingen is vriendelijk. Als je een leerling iets vraagt, zul je merken dat de leerlingen beleefd reageren. In de hele school is de methodiek Positive Behavior Support (PBS) zichtbaar. Er wordt consequent de nadruk gelegd op het gewenste gedrag en verantwoordelijkheid. Dat is zichtbaar in het gedrag van teamleden en je kunt het zien aan de gedragsafspraken die overal hangen. Leerlingen zullen vertellen dat ze erop kunnen vertrouwen dat de veiligheid op school bewaakt wordt en dat er ingegrepen wordt als dat nodig is. Voor iedereen is het duidelijk hoe dat gebeurt. Wie je het ook vraagt, ze zullen allemaal vertellen dat gewenst gedrag niet iets vanzelfsprekends is, het is iets dat je moet leren. En leren betekent ook dat je fouten mag maken. Het gaat om sociaal gedrag, maar ook gedrag dat hoort bij een lessituatie of een taak. Op de Springstok is gedrag een vak net als rekenen. Het team heeft namelijk de overtuiging dat de leerlingen meer kans op succes in hun leven zullen hebben als ze geleerd hebben hoe ze zich in verschillende situaties moeten gedragen. De leerlingen die daar moeite mee hebben, worden niet geproblematiseerd, zij worden alleen net iets intensiever begeleid dan de andere leerlingen. Leerkrachten praten vol trots over het gedrag van hun leerlingen en ook op de scholen voor het voortgezet onderwijs valt het gedrag van de leerlingen die van de Springstok komen in positieve zin op."

Een huis staat ook voor gastvrijheid. Wensbeeld: "Ouders worden gastvrijheid onthaald op het moment dat ze interesse tonen in de school. Ze krijgen meteen alle informatie over de school, zodat ze de juiste keuze kunnen maken. In het bijzonder gebeurt dat voor mensen die geen Nederlands spreken. Zij worden in het Engels te woord gestaan en ook de website heeft een Engels pagina. Leerlingen voelen die gastvrijheid, omdat ze snel worden opgenomen in de groep. Wat ze geloven, hoe ze er uitzien, waar ze vandaan komen, hoe hun situatie thuis is, waar hun talent ligt, ze horen er allemaal bij."

Een huis is ook een ruimte die prettig aanvoelt. Wensbeeld: *“Als je over vier jaar door de school loopt zie je dat er aandacht is besteed aan de inrichting. Het is opgeruimd, goed onderhouden, smaakvol en functioneel ingericht, overal is het werk van leerlingen zichtbaar en de school ademt modern en uitdagend onderwijs uit.”*

Het huis staat in een buurt. De school hecht aan het oud Afrikaanse gezegde “It takes a village to raise a child.” Iedereen uit de buurt is betrokken bij het grootbrengen van een kind. Wensbeeld: *“Als je op bezoek komt op de Springstok zul je merken dat iedereen zijn rol speelt om het onderwijs te verzorgen waar de school voor staat. Wij werken nauw samen met iedereen die betrokken is bij het grootbrengen: ouders, de opvang, naschoolse activiteiten, bedrijven, eventuele zorginstanties etc. Wij zorgen ervoor dat onderwijs en opvang van elkaar profiteren en één samenhangend geheel vormen voor de leerlingen en hun ouders. Voor leerlingen leidt het tot uitdagende en diverse dagen, voor ouders leidt het tot “ontzorging”, omdat alles vanuit één loket wordt geregeld (Care Free Care-concept).”*

Doelen voor de komende vier jaar

1. Ontwikkelen van een “onderhoudsprogramma” voor gewenste gedrag en pedagogisch klimaat (basis);
2. Aangepaste arrangementen ontwikkelen voor leerlingen die meer begeleiding bij hun gedrag nodig hebben.
3. De leerkrachten zorgen dat hun lokaal opgeruimd en geordend is en maken hiervoor gebruik van de checklist. In elk lokaal hangt actueel werk van de leerlingen.
4. Alles in één school met Care Free Care-concept. Voor ouders worden arrangementen verzorgd van onderwijs en opvang van 0 tot 13. Dat betekent één visie, één loket en doorgaande lijnen tussen kinderdagopvang/voorschool en de school én tussen de naschoolse opvang en school.
5. Zorgen dat leerlingen verantwoordelijkheid nemen voor een verzorgde leeromgeving (binnen en buiten), waarbij teamleden een voorbeeldfunctie vervullen.
6. Ervoor zorgen dat het schoolgebouw heringericht en opgeruimd wordt, zodat de omgeving uitdagend en ordelijk oogt. Daarbij wordt het werk van leerlingen herkenbaar en verzorgd ophangen.
7. Met de gemeente en omwonenden overeenstemming bereiken over een duurzame herinrichting van de buitenruimte, zodat de leerlingen een uitdagende en prettig plaats hebben om te spelen en er tegelijk rekening is gehouden met de belangen van omwonenden.
8. Initiatieven nemen die gericht zijn op het behoud van een gemengde leerlingpopulatie.
9. Scholing van teamleden om schriftelijke en mondeling in het Engels te kunnen communiceren met anderstalige ouders.

Werkgeverschap

Op het gebied van werkgeverschap staat het huis symbool voor een prettige werksfeer: veilig en inspirerend. Op dit moment is de werksfeer al prettig, het personeel werkt graag op de school en het team is hecht. Wensbeeld: *“Over vier jaar is het werken op de Springstok aantrekkelijker geworden, omdat de identiteit van de school duidelijk is. Iedereen weet waar de school voor staat en welk profiel het heeft. Personeelsleden kiezen heel bewust voor deze school vanwege het profiel. Bovendien kunnen de teamleden vol trots zeggen dat de school toonaangevend is op het gebied van passend onderwijs.”*

Doelen voor de komende vier jaar

1. Teamleden hebben een sterke verbondenheid met de visie van de school; ze grijpen bij dagelijks handelen terug op die visie.
2. Vastleggen van belangrijke werkwijzen en afspraken (naslagwerken/documenten/kaders).
3. Zorgen voor voldoende pauze voor de teamleden.
4. Organiseren van 2 momenten per schooljaar met het gehele team om de visie levend te houden.



ARENA

Eigentijds onderwijs

Eigentijds onderwijs gaat over individuele ontplooiing die gesymboliseerd wordt door de arena. De optredens worden verzorgd door mensen die goed getraind zijn. Ze hebben dat te danken aan hun eigen inzet, aan de kwaliteit van hun trainer en aan het systeem waarmee de onderwijskwaliteit versterkt wordt.

Wensbeeld: “Wie over vier jaar op bezoek komt op de Springstok, zal onder de indruk zijn van de motiverende en doelgerichte manier van lesgeven. Plezier in leren en effectief onderwijs gaan hand in hand. Dat doen we vanuit het idee dat iedereen een eigen gebruiksaanwijzing heeft en het aanbod goed moet aansluiten. Voor de leerlingen is het duidelijk waaraan ze werken en waar ze heen willen. Ze hebben de drive om te komen waar ze willen komen. Het zal de bezoeker opvallen dat de leerlingen zich verantwoordelijk gedragen als het gaat om hun eigen ontwikkeling.”

In het onderwijsleerproces hecht de school waarde aan het gestructureerd aanbieden van lesstof. Voor de toepassing creëert de school rijke contexten. Wensbeeld: “Wie bij ons een tijdje meeloopt in de klassen zal zien dat in de rekenlessen eerst wordt gezorgd voor goed cijferend vermogen van de leerlingen. Pas met die basis zoekt de leerkracht dan naar rijke context om de kennis toe te passen. Je ziet een leerkracht die een beredeneerd aanbod verzorgt, die voordoet, die per leerling kijkt welke ruimte het aankan.”

Beweging en gezonde voeding ziet de school als essentiële voorwaarden voor een goede ontwikkeling. Wensbeeld: *“Elke dag en in projecten leren onze leerlingen hoe zij goed voor zichzelf kunnen zorgen en gezond blijven. Dat gebeurt op basis van de Jump-In- aanpak. Op de Springstok sporten de leerlingen meer dan gemiddeld en nuttigen zij gezond voedsel tijdens de schooluren.”*

De arena biedt ook een podium om je talent te ontwikkelen. Wensbeeld: *“Elke leerling van de bovenbouw kan je over vier jaar vertellen wat hij of zij goed kan en hoe de school daar rekening mee houdt. Je zult horen dat er niet één plusgroep bestaat, maar allerlei verschillende. Plusgroep bewegen, plusgroep kunst, plusgroep leren, plusgroep techniek, plusgroep ondernemen, etc. De leerling zal ook vertellen dat hij of zij specifieke doelen heeft waaraan in de klas en in de plusgroep gewerkt wordt.”*

Doelen voor de komende vier jaar

1. Schoolontwikkelmodel implementeren om zo systematisch te werken aan schoolontwikkeling.
2. Opzetten effectief NT2-aanbod voor anderstalige leerlingen waarbij gebruik wordt gemaakt van de laatste inzichten op dit gebied.
3. Ervoor zorgen dat handelingsgericht werken herkenbaar is binnen het team en dat de ondersteuningsroute consequent wordt gevolgd.
4. Implementeren werkwijze kindplan.
5. Organisatie opzetten voor talentontwikkeling (uitbreiden Doelab en Regenboog)
6. Borgen van profiel “de gezonde school”: voeding en beweging.

Werkgeverschap

De populatie en het onderwijs waar de school voor staat, vragen om leerkrachten die erg goed zijn in hun vak. Wensbeeld: *“Over vier jaar valt op dat we bij de schoolontwikkeling kunnen steunen op onze eigen kracht. Leerkrachten volgen verschillende studies en opleidingen die bijdragen aan de schoolontwikkeling. Wie over vier jaar bij ons komt werken of met een teamlid spreekt, zal merken dat elk teamlid zich heeft gespecialiseerd en dat we vooral in company leren. Dit houdt in dat we elkaar ontwikkelen.”*

Doelen voor de komende vier jaar

1. Uitvoeren van De Digitale Gesprekkencyclus zoals in de stichting is afgesproken om zo gericht te werken aan professionele ontwikkeling.
2. Binnen professionalisering ruimte bieden voor individuele specialisatie, in het bijzonder in NT2 aanbod, gedrag en klassenmanagement, onderzoekend leren.
3. Vaste structuur neerzetten voor klassenbezoeken, gerichte observaties, audits en collegiale consultatie.

WERK

WERKPLAATS

Eigentijds onderwijs

Eigentijds onderwijs gaat over de wereld waar de kinderen later gaan werken. Wij symboliseren dat met 'de werkplaats'. De arbeidsmarkt verandert razendsnel en het is de verwachting dat dat alleen nog maar sneller zal gaan. Nieuwe beroepen ontstaan die we nu nog niet kennen. Wij willen dat onze leerlingen de stap naar de arbeidsmarkt straks kansrijk kunnen zetten. Door de mogelijkheden te laten zien, ontdekken ze waar hun interesses liggen en gaan ze begrijpen wat er aan onderwijs nodig is om in aanmerking te kunnen komen voor die banen. Wensbeeld: *"Leerlingen die op Springstok hebben gezeten weten nog dat ze toen al mochten ruiken aan allerlei banen, de traditionele banen, maar ook eigentijdse en futuristische banen. Het mooie van de Springstok is dat artsen, bouwvakkers, architecten, verpleegsters etc. in de klas over hun vak komen vertellen en dat leerlingen op echte werkplekken komen. Over vier jaar vormen de diverse activiteiten een vast onderdeel van een beredeneerd jaarprogramma in elk leerjaar."*

Voor een kansrijke entree op de arbeidsmarkt hebben leerlingen een ondernemende houding nodig. De school wil een sterke basis leggen voor die ondernemende houding. Wensbeeld: *"Over vier jaar zie je dat de aspecten van ondernemerschap verweven zijn in uitdagende projecten. Voor het opzetten van een onderneming moet je taalvaardig zijn, denk aan reclame maken, business plannen schrijven, vragenlijsten maken voor marktonderzoek en ideeën presenteren. Er moeten zaken worden doorgerekend, opgemeten, vergeleken en begroot. Succesvolle ondernemingen ontdekken het gat in de markt. Dat vraagt om creativiteit en probleem oplossend vermogen. Om echt het verschil te maken moet de ondernemer met zijn personeel, experts en leveranciers goed samen kunnen werken. En de digitale wereld biedt de mogelijkheid om aansprekend te communiceren en razendsnel data te verzamelen."*

Over vier jaar werkt de school in samenwerking met moderne bedrijven en organisaties aan projecten voor leerlingen (IMC Basis). Leerlingen werken in groepen in projectopdrachten. Daarbij worden ze geïnspireerd door ondernemers die in de klas laten zien wat er voor nodig is om succesvol en innovatief te ondernemen. Maar het ondernemen wordt niet alleen in de klas gebracht, een stage bij een echt bedrijf is een vast onderdeel van de projectopdracht. Daarmee krijgt de activiteit voor de leerlingen betekenis; ze doen het echt ergens voor.”

Over vier jaar staan de leerlingen die van de Springstok bekend als ondernemende leerlingen. Ze zien kansen, ze zijn creatief, optimistisch, volhardend en ze willen dromen realiseren.

Doelen voor de komende vier jaar

1. Duurzame samenwerkingsverbanden met moderne bedrijven en organisaties opzetten.
2. Ondernemerschap als thema met bedrijven en organisaties vertalen in vakoverstijgende projecten per leerjaar, waarbij deze projecten een duidelijke projectstructuur hebben (doelen, planning, diverse activiteiten, afsluiting, toetsing) .
3. Zorgen dat de beroepenoriëntatie van IMC Basis op een beredeneerde wijze wordt ingepland in het jaarprogramma.

Werkgeverschap

Voor het schoolteam is een ondernemende houding ook belangrijk, zeker in deze tijd waarin de leerlingaantallen teruglopen en ouders, in het bijzonder internationals, steeds kritischer een geschikte school zoeken. Wensbeeld: *“Over vier jaar willen we bekend staan als een innovatief team dat kansen ziet en pakt. Wij hebben lef. Dat doen we niet onbezonnen, maar zakelijk en professioneel. “*

Doelen voor de komende vier jaar

1. Creëren van een professionele cultuur: verantwoordelijkheid nemen, oplossingsgericht, doelgericht, pro-actief en bottom up initiatieven;
2. Bedrijfsmatige handelen implementeren in de algehele manier van werken: Klantvriendelijk zijn, transparante ordelijke processen, een begroting maken waarin onderwijsinhoud, financiën, personeel en huisvesting een samenhangend geheel vormen. De keuzes voor aanbod en profilering ook baseren op een buurtanalyse en op de mogelijkheden van de leerlingpopulatie (OPO).
3. Ervoor zorgen dat elke leerkracht minimaal één keer per jaar meedoet aan een sessie van OODA Educatie en minimaal één keer per jaar naar een inspirerende spreker luistert.



TEMPEL

Eigentijds onderwijs

Eigentijds onderwijs ontwikkelt het denkvermogen van leerlingen. De tempel symboliseert de plaats voor kritische denkers met een open mind. Door het mondiale karakter van de school en doordat de leerlingen met diverse achtergronden en geloofsovertuigingen in één klas samenkomen leren de leerlingen bij ons op school al op jonge leeftijd dat mensen verschillende levensopvattingen hebben waardoor hun mind geopend wordt. Het komt samen in het gesprek en met elkaar in gesprek blijven.

Wensbeeld: *“De leerlingen krijgen vanaf groep 1/2 filosofieles van een externe filosoof. Hij gaat met de leerlingen van groep 1/2 in gesprek over thema’s als “vriendschap sluiten”, passend bij hun leeftijd. In groep 8 wordt de Nelson Mandela rechtszaak nagespeeld waarbij de leerlingen zich dienen te verplaatsen in de verschillende personages.*

Leerlingen zullen net als volwassenen niet altijd dezelfde mening delen en een andere blik op zaken hebben door hun perspectief. Wensbeeld: *“Leerlingen begeleiden wij bij het ontwikkelen en onderbouwen van een mening. Wij leren de leerlingen hoe zij en op een respectvolle wijze met elkaar in debat kunnen gaan over diverse onderwerpen en welke afspraken bij een goed debat horen. Regelmatig mogen ze laten zien wat ze geleerd hebben in een debat.”*

De Springstok hecht waarde aan zelfbewust gedrag. Jezelf leren kennen. Beeld: *“Leerlingen die de Springstok verlaten denken terug aan de momenten dat ze leerden kritisch naar zichzelf te kijken, maar ook vol bewondering. Als ze hun eerste stap in het voortgezet onderwijs zetten, weten ze wie ze zijn, wat hun eigenaardigheden zijn, hun zwaktes, hun talenten en hun dromen.”*

Doelen voor de komende vier jaar

“Zelfbewuste leerlingen, die zich bewust zijn van hun omgeving, overdragen aan het VO”

1. Leerlingen kunnen zaken vanuit meerdere perspectieven bekijken (perspectiefwissel). Ze leren debatteren en filosoferen. Elke groep behandelt gedurende 8 weken een filosofie thema a.d.h.v. de klassieke en moderne filosofen.
2. In het aanbod aandacht voor persoonsvorming. We zorgen dat leerlingen zelfbewust zijn en hun sterke en zwakke punten en interesse en talenten kennen. De basisprincipes van sociologie en psychologie verwerken we in het onderwijsaanbod met leerdoelen.

Werkgeverschap

Wat voor de leerlingen geldt, geldt ook voor de leerkrachten. Het team van de Springstok gelooft in het gesprek in de breedste zin van het woord. Wensbeeld: *“We gaan geregeld met elkaar in gesprek over onderwijsinhoudelijke thema’s, onze pedagogische visie en over de professionele leergemeenschap. Er is geen goed of fout. Naar ieders inbreng wordt geluisterd. We reflecteren regelmatig op ons handelen. Wat gaat goed? Wat kan beter?”*

Doelen voor de komende vier jaar

1. Jaarlijks vindt er een teamgesprek plaats over overtuigingen ten aanzien van onderwijs en het vak van leraar.
2. Teamleden scholen in effectief en opbouwend feedback geven.
3. De interculturele kennis en vaardigheden van de teamleden vergroten.



LAB

Eigentijds onderwijs

Onderzoekend leren hoort bij eigentijds onderwijs en het laboratorium of Lab staat daarvoor symbool. Het begint met nieuwsgierigheid en goede vragen leren stellen. Daarna volgt gestructureerd denken en handelen en veel uitproberen. Dat alles mondt uit in een resultaat. Wensbeeld: *“ In ons ontdeklab worden de leerlingen uitgenodigd om te experimenteren, te testen, te onderzoeken en te ontdekken. De beste uitvindingen zijn nooit in één keer gedaan. Het is een proces van trial and error waarbij na lang proberen soms iets goeds ontstaat. Voor leerlingen die het beste tot hun recht komen als ze met hun handen werken, is er het DOELAB. We ontwikkelen ook andere specifieke labs, zoals voor ICT.”*

De wereld verandert! Het is duidelijk dat de mens anders met de aarde om moet gaan als we willen dat de generaties na ons ook nog kunnen genieten van onze mooie planeet. Wensbeeld: *“De Springstok staat bekend als de school die duurzaam gedrag ontwikkelt bij leerlingen. Dat begint met voorbeeldgedrag. Wij leren de leerlingen hoe je duurzaam omgaat met onze planeet en hun creativiteit op dit terrein activeren. Inventieve oplossingen voor het scheiden van afval, de opwarming van de aarde, biodiversiteit, het plastic in onze oceanen. Dan doen we in de vorm van ECO challenges. Leerlingen krijgen in projectteams een challenge waaraan ze gaan werken. Ze komen uiteindelijk met hun antwoord op deze uitdaging. Dit zal gebeuren in nauwe samenwerking met partners als TU, TNO, NEMO, etc Jaarlijks loven we een prijs uit voor het beste idee.”*

Dat onderzoeken en ontdekken gebeurt niet alleen in de klas, ook de mogelijkheden die de buurt en stad bieden worden benut. De leerlingen gaan erop uit en de wereld komt de school in.

Doelen voor de komende vier jaar

1. Duurzame samenwerkingsverbanden aangaan met interessante organisaties op het gebied van wetenschap, techniek en duurzaamheid (TNO, TU, NEMO).
2. Organisatie van Doelab gebruiken om andere labs op te zetten.
3. Formats ontwikkelen voor het structureren van ECO CHALLENGE'.

Werkgeverschap

Het Lab is ook van toepassing op het schoolteam. Onze school moet voortdurend op zoek naar nieuwe kansen en mogelijkheden. Wensbeeld: *“Het team staat bekend als opmerkzaam voor innovatie. De directeur biedt ruimte voor het experiment en creëert een sfeer waarin fouten maken mag.”*

Doelen voor de komende vier jaar

1. Elk teamlid doet in de vier jaar minimaal één keer meer aan Jouw School mijn school om zo te ontdekken hoe collega's te werk gaan op een andere school.
2. Ervoor zorgen dat het schoolteam bekend komt te staan om zijn innovatieve kracht. Elk jaar vindt er een experiment met onderwijs en organisatie plaats.
3. Elk schooljaar een onderzoek, al dan niet in samenwerking met de universiteit.

7.Kwaliteitssysteem

Kwaliteitszorg OOadA

Het kwaliteitszorgsysteem van OOadA wordt gevormd door een geheel aan ambities, afspraken, instrumenten en routines die gericht zijn op bereiken en borgen van kwaliteit. Om onderwijskwaliteit te kunnen bieden is het essentieel dat scholen zicht hebben op de onderwijsbehoeften van de leerlingpopulatie en de mogelijke differentiatie hierin en de mate waarin zij in staat zijn 'het best mogelijke onderwijs' voor hun leerlingenpopulatie realiseren. Hiervoor is het nodig dat scholen normen hanteren waaraan zij de kwaliteit van het onderwijs en de leer- en ontwikkelresultaten afmeten en manieren om te evalueren of zij deze normen met hun leerlingen behalen.

Kwaliteitscyclus op scholen

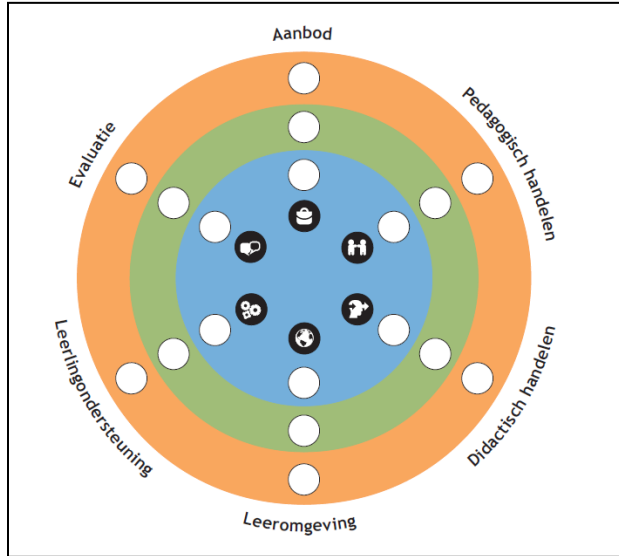
Een school binnen OOadA doorloopt jaarlijks een vaste kwaliteitscyclus om te monitoren of het onderwijs zo is ingericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd. De school stelt toetsbare doelen op om de onderwijskwaliteit te borgen en te verbeteren, evalueert regelmatig of de gestelde doelen worden behaald en analyseert oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit. Op basis van deze analyse worden acties voor verbetering doelgericht doorgevoerd.

De volgende activiteiten zijn onderdeel van de kwaliteitscyclus op school:

1. Een analyse van de leerlingpopulatie en de onderwijsbehoeften.
2. Een vertaling van het schoolplan naar een jaarplan met daarin toetsbare doelen voor onderwijskwaliteit.
3. Twee keer per jaar analyses van de opbrengsten (waaronder de M + E toetsen, sociaal-emotionele ontwikkeling) in relatie tot de gestelde schoolambities (OPO).
4. Monitoring van de sociale veiligheid bij leerlingen van groep 6 t/m 8 (WMKPO) en de tevredenheid van leerlingen uit groep 3 t/m 5 over de TSO voorziening.
5. Monitoring van de tevredenheid bij ouders en leerkrachten (WMKPO, om het jaar).
6. Klassenobservaties.
7. Gesprekkencyclus (DDGC).
8. Een jaarverslag waarin de gestelde ambities voor dat jaar worden geëvalueerd.

Formuleren van eigen ambities

Scholen werken met inhoudelijke werkgroepen of ontwikkelteams bestaande uit medewerkers in de school. Zij jagen de onderwijsontwikkeling op specifieke gebieden aan en geven hier vorm aan op basis van de doelen die zijn gesteld in het jaarplan. Recentelijk is een schoolontwikkelmodel¹ ontworpen (zie figuur). Dit model voorziet in samenhang tussen de verschillende domeinen waar scholen op het gebied van de onderwijskwaliteit aan werken en gemeenschappelijke taal over onderwijskwaliteit. De inhoud van het model omvat de volle breedte van onderwijskwaliteit en is afgestemd op de ambities die we als organisatie hebben voor onderwijskwaliteit. Vanzelfsprekend is het getoetst aan de wettelijke kaders die de onderwijsinspectie aan ons onderwijs stelt. Het model ondersteunt schoolteams om de basiskwaliteit te borgen (blauwe ring) én stappen in de schoolontwikkeling te bepalen (groene en oranje ring). Hiermee worden schoolteams uitgedaagd eigen ambities op het gebied van de onderwijskwaliteit te formuleren, passend bij de doelen uit het strategisch beleidsplan van de organisatie.



Het model is opgebouwd uit zes domeinen van onderwijskwaliteit: aanbod, pedagogisch handelen, didactisch handelen, leeromgeving, leerlingondersteuning en evaluatie. Per domein zijn een aantal aspecten geformuleerd waarmee een school in beeld kan brengen waar zij staat in haar ontwikkeling. Er is ook ruimte gelaten voor schooleigen aanvullingen. De aspecten in de blauwe cirkel representeren 'de basis', datgene waar ons onderwijs wettelijk aan moet voldoen. De groene en oranje cirkels geven volgende fasen van schoolontwikkeling aan. De aspecten in de groene en oranje cirkel zijn een verdieping of verbreding van de basis op orde.

In de komende schoolplanperiode voert de school op regelmatige basis een zelfevaluatie uit aan de hand van het schoolontwikkelmodel. Hierbij zoomt de school op basis van een onderzoeksvraag in op een of meerdere domeinen van het model (bijvoorbeeld 'aanbod' en 'leeromgeving') of evalueert de school integraal waar zij staat in haar schoolontwikkeling. De keuze hierin is afhankelijk van de ambitie van de school en fase van ontwikkeling waarin de school zich bevindt. Ook kan het voorkomen dat het bestuur een of meerdere domeinen centraal stelt op basis van ambities uit het strategisch plan. In alle situaties staat reflectie op het eigen handelen centraal. De school gebruikt haar eigen kwaliteitsinstrumenten en manieren om informatie te verzamelen over de verschillende aspecten behorende bij een bepaald domein. Hierbij kan gedacht worden aan: klassenobservaties, vragenlijsten, analyse van de (leer- en ontwikkel)opbrengsten, teamgesprekken, groepsbesprekingen en leerling- en oudergesprekken. De zelfevaluatie is een belangrijk onderdeel van het jaarverslag dat alle scholen

¹ Dit model is ontwikkeld met ondersteuning van externe experts en is verder doorontwikkeld in een denktank bestaande uit directeurs van OODA en INNOORD.

jaarlijks maken, de opbrengsten van de zelfevaluatie vormen mede de input voor het jaarplan van de school.

Vanuit de samenwerking met andere schoolbesturen in een stedelijk kwaliteitstraject zijn er intern vier auditoren opgeleid. Deze auditoren begeleiden scholen bij het maken van een zelfevaluatie en kunnen ook gevraagd worden om een audit uit te voeren bij een school. Bij een audit is de centrale vraag: worden de bevindingen van de school herkend door anderen? De auditoren binnen Ooda kunnen hiervoor ook ingezet worden bij andere besturen die participeren in het stedelijk kwaliteitstraject.

Monitoring van de onderwijskwaliteit door het bestuur

In het najaar vinden er managementgesprekken plaats waarbij het bestuur en de beleidsadviseurs de scholen bezoeken. Het gesprek met de school wordt gevoerd aan de hand van het jaarverslag, het jaarplan en de opbrengsten uit de zelfevaluatie. Het doel van het gesprek is om de schoolontwikkeling te monitoren in relatie tot de ambities die door de school en het bestuur zijn gesteld. Het bestuur verkrijgt tijdens het schoolbezoek een breed beeld door ook leerlingen en teamleden te bevragen en lessen te bezoeken. In het voorjaar vinden er voortgangsgesprekken plaats. Tijdens dit bezoek wordt met de directie of het managementteam gesproken over de voortgang en afspraken die zij gemaakt naar aanleiding van het eerste bezoek.

Bovenschoolse kwaliteitsontwikkeling

Bovenschools werken medewerkers uit de scholen in netwerken en ontwikkelteams aan de ontwikkeling, vaststelling en evaluatie van beleid ten behoeve van de onderwijskwaliteit. Dit vergoot de doorwerking van beleid op de scholen en het gevoel van eigenaarschap. Een voorbeeld daarvan is het netwerk voor bewegingsonderwijs. Leerkrachten bewegingsonderwijs hebben met elkaar en met de directeuren een visie op bewegingsonderwijs ontwikkeld, die vastgesteld is door het bestuur en aan de hand waarvan scholen nu werken. Datzelfde zal de komende periode gebeuren voor onderwerpen als onderzoekend leren, taalondersteuning voor niet-Nederlandstalige kinderen en (hoog)begaafdheid.

8. Personeelsbeleid

De kwaliteit van een school wordt grotendeels bepaald door de kwaliteit van de leerkrachten en overige personeelsleden. Op een effectieve inzet van het personeel moet daarom gestuurd worden. Goed personeelsbeleid bindt personeel en biedt medewerkers loopbaanperspectief. Het streven blijft telkens het koppelen van de schoolambities aan de ambities van de medewerkers.

Employee Journey

De stichting heeft een employee journey vastgesteld, een soort protocol en checklist voor het inwerken van nieuwe collega's waarvan sommigen starters zijn. Deze Employee Journey zorgt voor een fijne start voor nieuwe collega's en dat zij zich snel verbonden voelen met de school en de stichting. De schoolleiding zal ervoor zorgen dat de verantwoordelijkheden op schoolniveau worden uitgevoerd en dat de coördinatie bij één teamlid wordt belegd.

Digitale Gesprekkencyclus

De stichting werkt met de digitale gesprekkencyclus. Deze cyclus van startgesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken is bedoeld om systematisch aan de professionele ontwikkeling van elk teamlid te werken. Jaarlijks vindt er voor elk teamlid minimaal één gesprek van de cyclus plaats.

Loopbaanontwikkeling

In het kader van de gesprekkencyclus biedt de school ruimte voor ambitie en loopbaanontwikkeling. Daarbij gaat het nadrukkelijk naast de ontwikkeling in de richting van management ook om vakinhoudelijke specialisatie. Met de verdeling van taken en professionalisering mogelijkheden zal de schoolleiding loopbaanontwikkeling ondersteunen en stimuleren. De schoolleiding voert daarnaast ambitiegesprekken met alle medewerkers. Wij geloven namelijk dat de motivatie en ambitie het succes bepalen. Juist datgene wat je wilt heeft impact op je werkplezier.

MOVE

Samen met de directeur zorgt de ambassadeur ervoor dat teamleden goed op de hoogte zijn van events, workshops, scholing en inspiratiesessies. Daarnaast zal de school ervoor zorgen dat onze ervaringen en gebeurtenissen waar we trots op zijn worden gedeeld op OOADAMOVE.

Verdeling van taken

De schoolleiding ziet erop toe dat de te verdelen schooltaken evenwichtig worden verdeeld op basis van interesse, expertise en belastbaarheid. Dat gebeurt jaarlijks in overleg met het team. Naast enkele beheersmatige jaarlijks terugkerende taken, zal het merendeel van de taken verband houden met het jaarplan.

Verzuim

De school volgt het verzuimbeleid van de stichting dat erop gericht is verzuim tegen te gaan en om adequaat te reageren als sprake is van verzuim. Jaarlijks zullen gesprekken gevoerd worden over belastbaarheid en workload om te voorkomen dat zorgelijke signalen worden gemist.

Opleiden in de school

Nieuw talent willen wij graag de kans geven om zich verder te ontwikkelen en zijn daarom ook een opleidingsschool. Onze leerkrachten hebben voldoende bagage om de stagiaires goed te begeleiden. Wij werken hierin samen met de I-Pabo en ontvangen elk schooljaar studenten die wij begeleiden.

9.Financieel beleid

Gezien de geringe omvang heeft de school te maken met schaalnadelen die voortdurend zorgen voor financiële uitdagingen. Echter, er is goede controle op inkomsten en uitgaven. Het bestuur zorgt ervoor dat de school voldoende financiële middelen heeft om te kunnen functioneren.

De school heeft de sterke daling van het aantal leerlingen weten te stoppen. Nu stabiliseert het aantal en worden mogelijkheden gezocht om weer licht te groeien. Bekendheid van de school, een aantrekkelijk aanbod, de komst van internationals en gerichte PR zullen daartoe bij kunnen dragen.

De financiële situatie vraagt ook om een alerte houding van de schoolleiding als het gaat om gemeentelijke subsidies waarmee de ambities van de school kunnen worden bekostigd.

Literatuurlijst

- Arendt, H. (1999). Vita active. De mens: bestaan en bestemming. Amsterdam: Boom (oorspronkelijk Amerikaans 1958).
- Dweck, C. S. (2012). Mindset: How You Can Fulfill Your Potential. Constable & Robinson Limited.
- Senge, P., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J. & Kleiner, A. (2001). Lerende Scholen. Het Vijfde Discipline-handboek voor onderwijzers, ouders en iedereen die betrokken is bij scholen. Schoonhoven: Academic Services.
- Stevens, L. (2004). onderwijsjongekind.nl. Geraadpleegd van <http://onderwijsjongekind.nl/artikelen/verbreding-en-verdieping/theorieen-en-modellen/prof.-dr.-luc-stevens.html> (2016, 14 november)

Bijlage I Formulier voor instemming met schoolplan

School: Openbare Basisschool De Springstok

Adres: Tweede Jan van der Heijdenhuis 75-77

Postcode/plaats: 1074 XR Amsterdam

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van augustus 2019 tot augustus 2023 geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

Amsterdam,

Datum:

Naam en handtekening:

.....

Voorzitter

.....

Secretaris