



SCHOOLPLAN

De Weidevogel

2019 – 2023



Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. De school en haar omgeving	3
2. Uitgangspunten schoolbestuur	4
2.1 Missie en visie	4
2.2 Kwaliteitssysteem Innoord	4
2.3 Personeelsbeleid	6
3. Ons schoolconcept	7
3.1 Motto	7
3.2 Kernwaarden	7
3.3 Inrichting van het onderwijs	7
4. Wettelijk opdrachten	10
4.1 Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking	10
4.2 Onderwijstijd	10
4.3 De inhoud van ons onderwijs	11
4.4 Meten- wat hebben onze leerlingen nodig?	12
4.5 Leerlingondersteuning	13
5. Analyse van het functioneren van de school	14
5.1 Terugblik schoolplan 2015-2019	14
5.2 Tevredenheidsonderzoeken	15
5.3 Inspectiebeoordeling	15
6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen	16
6.1 Onze ambities voor de komende vier jaar	16
7. Gerelateerde documenten	18
7.1 Documenten op schoolniveau: route medezeggenschap (MR)	18
7.2 Documenten op bestuursniveau: route medezeggenschap (GMR)	18

Vaststellingsdocument

Namens het bestuur van de school:

Directeur school:

Voorzitter medezeggenschapsraad

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2019-2023 van openbare basisschool De Weidevogel. In dit schoolplan kijken wij met trots terug op de afgelopen periode. Het was een periode waarin we met elkaar letterlijk en figuurlijk aan het bouwen zijn geweest. We hebben de basis verstevigd, verder invulling gegeven aan ons profiel en plannen gemaakt voor de nieuwbouw van de school. Op De Weidevogel zorgen wij ervoor dat onze leerlingen een evenwichtig aanbod krijgen. Wij streven ernaar dat onze leerlingen hun cognitieve, creatieve en sociaal-emotionele mogelijkheden optimaal ontwikkelen. Kortom, De Weidevogel is *"De school waar ieder talent de ruimte krijgt"*.

Het schoolplan van De Weidevogel sluit aan bij het strategisch beleid, de [koersnotitie](#) van ons bestuur Innoord; *"Muren breken meters maken"* (april 2019).

De komende planperiode staat in het teken van de nieuwbouw van ons schoolgebouw en het zichtbaar maken van onze nieuwe onderwijsvisie. Dit is een prachtige kans om met elkaar, leerlingen, team en ouders verder invulling te geven aan ons schoolprofiel.

Namens het team van De Weidevogel

Directie van de school

1. De school en haar omgeving

Openbare basisschool De Weidevogel staat in Ransdorp, een dorp in een landelijke omgeving in Amsterdam-Noord. De school heeft een belangrijke functie voor het dorp en de omliggende dorpen, zo werken wij samen met De Waterlandse Harmonie en de toneelvereniging.

Momenteel zitten er op De Weidevogel 217 leerlingen. De leerlingen komen uit Ransdorp zelf en uit de omliggende dorpen. Daarnaast komen er ook leerlingen uit (het stedelijk) Amsterdam-Noord. De school is gehuisvest in drie relatief oude gebouwen aan de Dorpsweg. In overleg met de Gemeente Amsterdam is een eerste aanzet gegeven om op korte termijn het schoolgebouw te vernieuwen. De gezamenlijke ambitie is om een nieuw schoolgebouw voor 230 á 240 leerlingen neer te zetten met voldoende ruimte voor buitenschoolse opvang (BSO).

De leerlingpopulatie is als volgt opgebouwd:

- Van de 227 leerlingen komt 80% uit de omliggende dorpen; Ransdorp, Zunderdorp, Holysloot, Durgerdam en Schellingwoude. De overige leerlingen (20%) komen uit Amsterdam-Noord;
- De ouderpopulatie van onze school is gemiddeld hoogopgeleid;
- Slechts 3% van de leerlingen heeft een andere etnische achtergrond.

2. Uitgangspunten schoolbestuur

2.1 Missie en visie

De missie 'We moeten de toekomst voorbereiden op onze kinderen' blijft ongewijzigd. Toekomstvoorspelling is niet de kerntaak van een school, kinderen vormen wel. Er is niet één algemene toekomst, elk kind maakt zijn eigen micro-toekomst. Het strategisch beleid voor de periode 2019-2023 is beschreven in de koersnotitie 'Muren breken, meters maken' (april 2019). De titel verwijst enerzijds naar het doorbreken van klassieke onderwijs grenzen. Dat kunnen letterlijk muren zijn zoals de wanden van klaslokalen of de buitenmuren en omheiningen van scholen. Maar ook leeftijdsindeling, schooltype en het profiel van de leerkracht zijn begrippen waarvan je de grens kunt onderzoeken. Amsterdam-Noord gaat als onderwijsmateriaal dienen. Met meters maken bedoelen we dat we na het leggen van de basis, nog meer de educatieve aspecten van de omgeving gaan verkennen. En dat we voorwaarts willen.

Ankers

In de strategische koers beschrijft het bestuur de ankers van het beleid voor de komende periode. De Innoord-ankers zijn te verdelen over drie O's: Onderwijs, Organisatie, Omgeving. De ankers van de Onderwijs-O verwijzen naar de onderwijskundige principes die ten grondslag liggen aan de koers 2019 - 2023. De ankers onder de omgevings-O beschrijven de beoogde beweging van binnen naar buiten. De ankers van de organisatie-O gaan over het 'anders organiseren' van onderwijs met behoud en optimalisering van de kwaliteit. Zie hier (linkje) de ankers/aandachtspunten van het bestuur voor de komende vier jaar. De volledige koersnotitie "Muren breken, meters maken" is hier ([koersnotitie](#)) te vinden.

2.2 Kwaliteitssysteem Innoord

Innoord staat voor kwalitatief goed onderwijs. Ons kwaliteitssysteem komt tegemoet aan de behoefte om continu de kwaliteit van het onderwijs te ontwikkelen en te verbeteren. Het model is gericht op de voortdurende ontwikkeling van praktijk en concept. Het sluit aan bij breed gedeelde opvattingen over goed onderwijs, goed onderwijskundig leiderschap en goed onderwijs. Vanzelfsprekend is ons model getoetst aan de wettelijke kaders die de onderwijsinspectie aan het onderwijs stelt.

Kwaliteitszorgsysteem

Het geheel aan procedures, doelen, instrumenten en routines die gericht zijn op bereiken en op peil houden van kwaliteit vormt ons kwaliteitszorgsysteem.

Factoren als huisvesting, wet- en regelgeving, lokaal onderwijsbeleid, samenstelling van de leerlingpopulatie en de financiële positie vallen onder de context van de school. Het bestuur vervult een verbindende rol tussen de school en de context.

Om te kunnen sturen op onderwijskwaliteit vanuit een bestuurlijke rol is inzicht nodig in:

- de onderwijsbehoefte van de schoolpopulatie en mogelijke differentiatie hierin;
- de mate waarin scholen 'het best mogelijke onderwijs' voor hun leerlingenpopulatie realiseren;
- welke normen scholen hanteren voor de kwaliteit van het onderwijs en de leerresultaten;
- of scholen deze normen ook nastreven en uiteindelijk behalen.

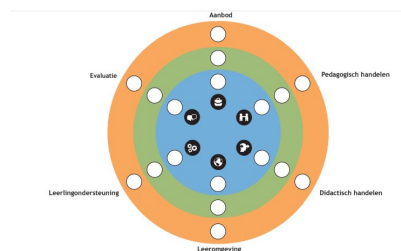
Er is op bestuursniveau meer nodig dan alleen informatiesystemen die zicht houden op leeropbrengsten en kwaliteitsaspecten van scholen. namelijk betrouwbare en betekenisvolle kwaliteitsinformatie.

School Ontwikkelmodel

Om aan die informatie te komen heeft het bestuur scholen nodig waar de leerkrachten, onderwijsstaf en schoolleiders in staat zijn om het onderwijs te evalueren. Zij beschikken over gegevens aangaande de leer- en ontwikkelresultaten van leerlingen en kunnen deze analyseren en interpreteren, om zodoende tot een oordeel te komen (evaluatie).

Binnen het kwaliteitssysteem van Innoord is daarom het school ontwikkelmodel ontwikkeld. Het model biedt een kader om de basiskwaliteit te borgen en handvatten te bieden voor het stimuleren van schoolontwikkeling. Het is een model dat gebruikt kan worden om verantwoording af te leggen over de onderwijskwaliteit aan derden en ingezet kan worden als een model voor zelfevaluatie.

Het model draagt ook bij aan een gemeenschappelijke taal wat betreft onderwijsontwikkeling. Ook biedt het mogelijkheden om binnen de school de dialoog over kwaliteit en resultaat met elkaar aan te gaan binnen een open en constructieve cultuur.



Werkwijze van het school ontwikkelmodel

Iedere kleur in het model geeft een volgende fase van schoolontwikkeling aan. Per domein kunnen vervolgstappen worden genomen.

We hanteren een kwaliteitscyclus van vier stappen. Uitgangspunt daarbij zijn de volgende vier vragen:

- **Formuleren:** het stellen van kwaliteitsnormen.

Kenmerken in het school ontwikkelmodel.

- **Checken:** weten waar je staat, hoe weet je dat, voldoen aan eisen.

Aan de slag (school ontwikkelmodel)

- **Ontwikkelen:**

Welke stappen gaan we nemen in het school ontwikkelmodel?

- **Vertellen:** dialoog voeren > met het team en bestuur.

Verantwoorden > bestuur en andere stakeholders.

Innoord heeft als ambitie gesteld dat blauw, kern van goed onderwijs, op alle scholen gerealiseerd is.

De overgang naar een volgende fase (groen of oranje) vindt plaats of door middel van een zelfevaluatie, een interne audit en/of een externe audit. Deze instrumenten worden in een cyclus van vier jaar ingezet om de kwaliteit van onze scholen te ontwikkelen en te borgen. Innoord heeft een systematiek waarin deze onderdelen in een cyclus van vier jaar plaatsvinden.

Cyclus	Werkwijze	Instrument
Jaar 1	zelfevaluatie	schoolontwikkelmodel
Jaar 2	zelfevaluatie + interne audit	schoolontwikkelmodel
Jaar 3	zelfevaluatie	schoolontwikkelmodel
Jaar 4	zelfevaluatie + externe audit	schoolontwikkelmodel

Schoolbezoeken

Tweemaal per jaar legt de bestuurder schoolbezoeken af. Deze bezoeken maken onderdeel uit van ons systeem voor kwaliteitszorg. De bezoeken hebben een heldere opzet en een vooraf vastgestelde agenda. Tijdens dit schoolbezoek is de zelfevaluatie, interne audit of externe audit onderdeel van het bezoek.

2.3 Personeelsbeleid

In het integraal personeelshandboek van Innoord staan de procedures, regels en activiteiten van het personeelsbeleid die gelden voor elke werknemer van Innoord. Het personeelshandboek sluit aan bij de koers van Innoord.

“...We moeten de toekomst voorbereiden op onze leerlingen...”

“...Wij willen investeren in de voorsprong van elke leerling...”

Ons kompas bevat vijf waarden die richting geven aan ons handelen en de keuzes die we maken.

1. **Passie:** gaan voor je werk. Passie voor goed onderwijs aan alle kinderen.
2. **Hoge verwachtingen:** wij hebben de overtuiging dat onze verwachtingen van invloed zijn op de kwaliteit van het onderwijs en de wijze waarop kinderen en professionals zich ontwikkelen. Het vraagt van ons dat we kind en professional echt goed ‘zien’ en dat we ze willen begrijpen.
3. **Happy mistakes:** mensen durven alleen fouten te maken als ze ervaren dat die ruimte en veiligheid er is. Zo willen wij met elkaar omgaan.
4. **Autonomie:** we kiezen voor een constructieve vorm van autonomie. Dat betekent glashelder zijn over vrijheidsgraden en vanuit eigenheid en solidariteit samenwerken aan onderwijsinhoud.
5. **Flexibiliteit:** binnen onze organisatie wordt op een flexibele manier omgesprongen met de expertise die we zelf in huis hebben.

Dit kompas geeft richting in het handelen van al onze medewerkers.

Uit het totale scala HR-instrumenten onderscheiden we de volgende vier clusters:

- Werving en selectie;
- Beoordeling;
- Beloning;
- Ontwikkeling en training.

De beoordeling heeft betrekking op de instrumenten die gericht zijn op het beoordelen van het functioneren van de medewerker. Aan de hand van de beoordeling wordt onderzocht of iemand in aanmerking komt voor een beloning en/of welke trainingsactiviteiten kunnen of moeten bijdragen aan diens verdere ontwikkeling.

Binnen Innoord hanteren we het competentieprofiel voor leerkrachten die door de Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL) is vastgesteld. Dit competentieprofiel bestaat uit zeven competenties die de wezenlijke aspecten van de bekwaamheid van een leraar in het primair onderwijs in kaart brengen.

Hieronder staan de zeven competenties met een korte toelichting.

1. Interpersoonlijk competent: leidinggeven en zorgen voor een goede sfeer van omgaan met- en samenwerking tussen leerlingen.
2. **Pedagogisch** competent: zorgen voor een veilige leeromgeving en bevorderen van persoonlijke, sociale en morele ontwikkeling of: bevorderen van de ontwikkeling tot een zelfstandig en verantwoordelijk persoon.
3. Vakinhoudelijk en **didactisch** competent: zorgen voor een krachtige leeromgeving en bevorderen van het leren.
4. Organisatorisch competent: zorgen voor een overzichtelijke, ordelijke en taakgerichte sfeer en structuur in de leeromgeving.
5. Competent in het samenwerken in een team: zorgen dat het werk afgestemd is op dat van collega's en bijdragen aan het goed functioneren van de schoolorganisatie.
6. Competent in samenwerken met de omgeving: in het belang van de leerlingen een relatie onderhouden met ouders, buurt, bedrijven en instellingen.
7. Competent in reflectie en ontwikkeling: zorgen voor de eigen professionele ontwikkeling en de professionele kwaliteit van de beroepsuitoefening.

Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus is het instrument voor de schoolleider en de medewerkers van Innoord om met elkaar in gesprek te zijn en te blijven over het functioneren van de medewerker. De gesprekkencyclus wordt continu opnieuw doorlopen. In een driejarige cyclus vindt ieder jaar één formeel gesprek plaats met verslaglegging. De verslaglegging gebeurt in de HR-software "De Digitale Gesprekkencyclus (DDGC)". De drie opeenvolgende gesprekken zijn:

1. Het startgesprek;
2. Het voortgangsgesprek;
3. Het beoordelingsgesprek.

Binnen DDGC wordt voor ieder teamlid van de school een persoonlijk dossier aangemaakt. In dit persoonlijke dossier worden, naast de gesprekkencyclus, persoonsgegevens en belangrijke documenten opgeslagen. In het persoonlijk dossier wordt ook het bekwaamheidsdossier aangemaakt en bijgehouden.

- [Inductieplan startende leerkrachten](#)
- [Inductieplan startende IB-ers](#)

Beleid voor wat betreft de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

In de wervings- en selectieprocedure voor schoolleiders, zoals die bij Innoord is beschreven, is niet alleen de rol maar ook de samenstelling van de Benoemings Advies Commissie (BAC) beschreven. In de samenstelling van de BAC wordt gezorgd voor een evenwichtige vertegenwoordiging van alle betrokken geledingen. Denk aan personeelsleden, ouders, vertegenwoordiging MR en Bestuur. Hierbij let Innoord ook op de diversiteit in de BAC. Daarnaast faciliteert Innoord voor een aantal potentials elk jaar de opleiding tot schoolleider. Dit is onze eigen kweekvijver. Omdat deze potentials uit het huidige personeelsbestand komen heeft het eenzelfde M/V verdeling.

3. Ons schoolconcept

3.1 Visie

Op De Weidevogel bieden wij iedere leerling de ruimte om zich naar de eigen mogelijkheden te ontwikkelen in een omgeving waarin zij of hij zich veilig en gewaardeerd voelt en met plezier naar school gaat. Door leerlingen te inspireren en ze te leren doorzetten creëren wij een betekenisvol leerklimaat. We bieden de leerlingen ruimte om te leren en te ervaren dat als je iets nog niet kunt, je het wel kunt leren. Daarbij vinden wij de eigen verantwoordelijkheid van leerlingen belangrijk. Wij streven ernaar dat de leerlingen hun cognitieve, creatieve en sociaal-emotionele mogelijkheden optimaal ontwikkelen. De Weidevogel onderscheidt zich door uitdagend onderwijs waarin het werken met digitale leermiddelen hand in hand gaat met een brede muzikale vorming.

3.2 Kernwaarden

Onze kernwaarden:

- Op onze school heerst een professionele cultuur
- Op onze school hebben we oog voor het individuele kind
- Op onze school hebben we oog voor de ouders/verzorgers

3.3 Inrichting van het onderwijs

In 2018 hebben wij met het team beschreven hoe wij het onderwijs inrichten om ons motto concreet vorm te geven. Dit hebben wij gedaan middels het **profielwiel**. Na het vaststellen van de strategische Koers 2019-2023 van Innoord (Muren breken, meters maken, april 2019) zijn de ankers van Innoord hierin verwerkt.

Eindprofiel leerling: *onze leerlingen hebben inzicht in eigen talenten en kwaliteiten.*

Op De Weidevogel richten wij ons op brede talentontwikkeling. Talenten moeten hun voorsprong niet vasthouden maar vergroten. De leerlingen die onze school verlaten, hebben hierdoor het beste van henzelf kunnen geven (de persoonlijke talentroute). Dit geldt voor de basisvaardigheden maar zeker ook voor de extra vaardigheden. Deze visie zal stap voor stap de komende vier jaar zichtbaar worden gemaakt.

Leerlingen hebben en krijgen inzicht in hun eigen talenten en kwaliteiten, ze zijn zelfverzekerd en trots op wat zij bereikt hebben. Zij kunnen samenwerken en creatief en probleemoplossend denken. Zij hebben geleerd verantwoordelijk te zijn voor hun eigen ontwikkeling en hebben aandacht en plezier in het werk en de discipline om iets tot een goed einde te brengen. Zij weten de Virtuele school van Innoord te gebruiken om de belangrijkste lessen van de schooldag terug zien als zij nog vragen hebben of meer willen oefenen. Zij kunnen op hun ontwikkeling reflecteren en dit proces presenteren aan elkaar, ouders en leerkrachten. Deze ontwikkeling leggen zij vast in een portfolio dat vanaf 2021 het huidige rapport gaat vervangen.

Waar mogelijk worden (leer)labs ingezet om leerlingen het hoogst denkbare niveau onderwijs te bieden op een expertisegebied. Een van de leerlabs is op dit moment de C-lijn.

Leerkrachtkwaliteiten: *leerkrachten stimuleren en faciliteren leerlingen en elkaar.*

De leerkrachten op De Weidevogel zijn meester in het vak van leerkracht. Wij kunnen vanuit een coachende basishouding passende begeleiding en instructie geven en met leerlingen gesprekken voeren over leerervaringen en positieve feedback geven. Hierbij gaan wij uit van een 'growth mindset'. Daarnaast kunnen wij als geen ander een leer- en leefomgeving creëren die de ontwikkeling van de leerlingen bevordert.

Leerkrachten stimuleren de leerlingen om nieuwsgierig te zijn, om hun talenten te ontdekken én te ontwikkelen. Wij hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en dagen ze uit om steeds beter te worden. Wij leren de leerlingen verantwoordelijkheid te nemen voor hun omgeving, elkaar en hun eigen ontwikkeling.

De medewerkers leveren een actieve bijdrage aan de professionalisering van zichzelf en de collega's. Hiervoor kunnen zij onder andere gebruik maken van De Voorsprong (de huisacademie van Innoord). Met elkaar kijken wij hoe we onze eigen talenten schoolbreed en/of op bestuursniveau kunnen inzetten, zodat ook wij onze talenten verder kunnen ontwikkelen. Op deze manier werken wij binnen het schoolbestuur aan toekomstbestendige human resources. Een groot gevaar om dit te bereiken is het lerarentekort, wij gaan alles inzetten om toch ons doel te bereiken, dit doen we samen met ouders, Innoord en samenwerkende partners.

Schoolcultuur: *binnen onze schoolcultuur gaat het om nieuwsgierigheid en openheid.*

Op De Weidevogel hebben de leerlingen en de leerkrachten een nieuwsgierige leerhouding. Wij staan open voor nieuwe ideeën, expertise en spreken met respect over elkaar. Door deze positieve basishouding versterken wij het zelfvertrouwen en de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling. Er heerst een sfeer waarin het team en de leerlingen de ruimte krijgen zichzelf te zijn.

De Weidevogel is vooral ook een school met een prettige sfeer, waar wij ervaringen met elkaar delen en van elkaar leren. Wij vormen een professioneel team waarin het samenwerken centraal staat. Wij kijken met een open blik naar leerlingen en volgen hun ontwikkeling op een professionele en verantwoorde manier. Leerkrachten stimuleren het samenwerken van leerlingen door de inzet van coöperatieve werkvormen.

Wij zijn nieuwsgierig naar ideeën en meningen van anderen. Zo werken wij met ouderpanels en een leerlingenpanels om ideeën te toetsen en nieuwe ideeën op te halen.

Buitenschoolse partners: partners versterken het profiel van de school.

Op De Weidevogel kiezen wij onze samenwerkingspartners bewust. Het aanbod en de aanpak moet passen bij de manier waarop wij talentontwikkeling en begeleiding vormgeven.

Wij zien ouders als de belangrijkste samenwerkingspartners. Educatief partnerschap is de basis voor samenwerking met ouders en wij betrekken ze nauw bij de ontwikkeling van hun kind(eren). Hierbij gaan wij uit van de open systeembenadering. De driehoek ouder-kind-school staat centraal.

Daarnaast doen wij een beroep op ouders om hun talenten en expertise gebruiken om het onderwijs te verrijken. Zo kan een moeder die werkt bij een goedlopend reclamebureau samen met leerlingen een campagne verzinnen om De Weidevogel nog beter op de kaart te zetten. De school gaat door middel van ouderpanels en themabijeenkomsten met de ouders in gesprek op mate ze kunnen bijdragen.

Voor hun ontwikkeling hebben leerlingen niet alleen ouders en leerkrachten nodig. Op De Weidevogel zijn wij ons daarvan bewust. Daarom halen wij gastdocenten en samenwerkingspartners de school binnen, of de school gaat naar buiten. Door professionals op verschillende terreinen uit te nodigen een lezing/workshop te geven of een project te doen komen leerlingen in aanraking met verschillende expertises en vaardigheden. Het kan gaan om een bezoek aan een boer uit het dorp, het uitnodigen van een schrijver op school of een topsporter die de leerlingen voorbereidt op een (school)voetbaltoernooi.

Het leren zal steeds meer ook buiten de school plaatsvinden, waardoor wij gebruik kunnen maken van de sociale en fysieke omgeving als onderwijsmateriaal. Amsterdam-Noord zien wij dan ook als lesmateriaal.

De Buitenschoolse Opvang (BSO) sluit aan bij- en werkt in het verlengde van- de talentontwikkeling zoals we dat op De Weidevogel vormgeven. De BSO organiseert bijvoorbeeld naschoolse activiteiten zodat leerlingen de kans krijgen om zich na schooltijd verder te ontwikkelen. De BSO kan hiervoor gebruik maken van de ateliers en de gymzaal van de school. Naast dat we samenwerken met verschillende BSO aanbieders, gaat de Weidevogel een eigen BSO starten in het nieuwe gebouw.

Wij zetten het Expertisecentrum van Innoord in om samen de kwaliteit van het onderwijs te optimaliseren en indien nodig extra kennis met betrekking tot leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoefte de school binnen te halen.

Inrichting: de inrichting van de school is flexibel en uitdagend.

De inrichting van De (nieuwe) Weidevogel staat in dienst van de talentontwikkeling van leerlingen. De werkmaterialen en informatiebronnen zijn toegankelijk voor leerlingen en er zijn voldoende mogelijkheden om het werk van leerlingen te laten zien. Zo is er een podium met voorzieningen voor lezingen, presentaties, films en voorstellingen. Ook is er ruimte om werk tentoon te stellen. Het gebouw straalt levendigheid uit en is een plek waar leerlingen en leerkrachten geïnspireerd worden en zich geborgen voelen.

De Weidevogel staat in een landelijke omgeving. Wij vinden het dan ook van belang om leren zowel binnen als buiten vorm te geven. Dit doen wij onder andere door het gebruik van een buitenlokaal, een groen schoolplein en door de natuur in de school terug te laten komen.

Op De Weidevogel zijn flexibele werkplekken met multifunctioneel meubilair aanwezig. Er zijn ruimtes ingericht voor instructie- en groepsgerichte activiteiten. Daarnaast zijn er voldoende flexibele leerplekken en werkruimtes waar leerlingen zelfstandig of in groepjes kunnen werken, zoals themahoeken en stilteruimtes. Hierdoor kunnen we in verschillende

groepssamenstellingen te werken. Alle ruimtes zijn al naar gelang hun functie uitdagend en (multi)functioneel ingericht. Deze ruimtes zijn onderdeel van een aantal leerpleinen die het hart vormt van onze school.

Daarnaast zijn er diverse ateliers en een multifunctionele gymzaal waar leerlingen aan specifieke talenten kunnen werken. Deze ruimtes zijn ook voor de naschoolse activiteiten te gebruiken.

Hoogtepunten: *centraal in het schoolprogramma staat het ervaren en delen van talenten.*

Op De Weidevogel nemen wij de tijd om successen te ervaren, te etaleren, te vieren en te waarderen. Deze momenten zijn de hoogtepunten in ons programma. Hét moment waarop elke leerling zijn of haar kwaliteiten kan laten zien en waarop we met elkaar kunnen genieten van alle aanwezige talenten binnen de school.

Deze hoogtepunten zijn een belangrijk onderdeel van het programma van een school voor talentontwikkeling. De leerlingen presenteren hun kwaliteiten en talenten zowel in de school, aan de ouders en de buurt, als op sociale media. Het kan gaan om een presentatie van een project en/of product, een toneel- en/of muziekuitvoering of een expositie van (kunst)werken van leerlingen en leerkrachten.

Wij gaan ervan uit dat alle kinderen kwaliteiten en talenten hebben, op meerdere gebieden en op verschillende niveaus. Hierbij zien wij de diversiteit als kracht omdat hierdoor meer ruimte is voor de ontwikkeling van de eigen identiteit.

Op De Weidevogel krijgt iedere leerling de mogelijkheid zijn of haar talenten te ontdekken, te benutten en maximaal te ontwikkelen. De ontwikkeling van de talenten van elke leerling krijgt een plek in een portfolio. Dit portfolio laat zien wie de leerling is en wat hij of zij kan.

4. Wettelijk opdrachten

4.1 Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking

We werken cyclisch aan de verbetering van onderwijskwaliteit. Dit doen wij op diverse terreinen en volgens de PDCA (plan, do, check, act) cyclus.

Onze ambities wat betreft onderwijsontwikkeling en- verbetering formuleren wij in dit schoolplan (hoofdstuk 6). Vanuit daar komen de verschillende doelen in jaarplannen, aangevuld met bestuurlijke input voor het jaarplan en eventuele niet eerder geplande doelen. De grootste thema's uit het jaarplan worden uitgewerkt in deel jaarplannen, waarin de doelen zo specifiek en meetbaar mogelijk zijn gemaakt.

Op basis van het schoolplan 2015-2019 hebben wij vanaf 2017 jaarplannen opgesteld per schooljaar.

Onze leerkrachten leren niet alleen op school, maar ook daarbuiten. In de gesprekken van De Digitale GespreksCyclus komt professionalisering structureel terug. Het nascholingsplan op basis waarvan nascholing wensen worden toegekend is hier te vinden. Ook nemen leerkrachten deel aan de leerteams, workshops en bezoeken inspiratiemomenten van onze bestuursacademie De Voorsprong.

De onderwijsresultaten worden twee keer per jaar uitgebreid geanalyseerd middels het stellen van reflectieve vragen door directie en IB, in samenspraak met het team. Op basis hiervan worden plannen van aanpak op school-, groeps-, en kindniveau gemaakt. Ook op het gebied van sociale vaardigheden, financiën en leerlingenzorg werken we cyclisch. Dit is beschreven in het [ondersteuningsdocument](#).

4.2 Onderwijstijd

Onze schooltijden staan beschreven in het schoolgids. Binnen de onderwijstijd vinden wij het van belang dat leerlingen veel ruimte krijgen om zelfstandig werken en leren. Om dit mogelijk te maken werken de leerlingen vanaf groep 2 met gedifferentieerde weektaken. Daarnaast werken leerlingen in de bovenbouw aan hun 'ik-taken'. Daarin staan eigen leervragen van leerlingen centraal. Leerlingen proberen hier via onderzoek een antwoord op te vinden. Daarnaast verwerken alle leerlingen in midden- en bovenbouw een groot deel van de leerstof voor rekenen/wiskunde, taal en spelling op een elektronisch device.

Om deze werkwijze binnen de school verder te verstevigen is in het kader van het klassenmanagement een **doorgaande leerlijn** ontwikkeld.

4.3 De inhoud van ons onderwijs

Wij werken met de volgende methodes:

	Leermiddelen/ methodes	Bijzondere afspraken
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Leerplan Bewegingsonderwijs	
Nederlandse taal	Taal Actief 4 (Spelling en taal) Veilig leren lezen (KIM-versie) Kleuterplein Nieuwsbegrip Estafette Blits (studievaardigheden)	Instructie vanuit methode, verwerking op Snappet
Rekenen en wiskunde	Pluspunt 3 Rekenwonders Kleuterplein	Instructie vanuit methode, verwerking op Snappet
Engelse taal	Groove.me	In de onderbouw wordt Engels door middel van Engelstalig muziekonderwijs aangeboden
Aardrijkskunde	Wereldzaken	
Geschiedenis	Tijdzaken	
De natuur, waaronder biologie	Natuurzaken	
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	Aanbod georganiseerd met en door de ouderraad	
Geestelijke stromingen		
Expressie-activiteiten	Hallo Muziek Samenwerking met Breitner Academie	

	Aanbod georganiseerd met en door de ouderraad	
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	SOEMO Wijzer door het verkeer	Samenwerking met Gemeente Amsterdam: Verkeersexamen (theorie en praktijk), Fietsen naar het VO (groep 8)
Bevordering van gezond gedrag	Week van de Lentekriebels Kleuterplein Natuurzaken	
Schoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen	Hart en ziel monitor Sociogram SOEMO	Gouden en zilveren weken
Bevordering actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over- kennismaking met- de diversiteit van de samenleving	Nieuwe zaken	

Voor de verwerking van de stof werken wij veel met Snappet. Dit is een adaptief onderwijsplatform dat elk kind uitdaagt om zich optimaal te ontwikkelen. Voor leerkrachten biedt Snappet via een dashboard inzicht en overzicht. Hierdoor ziet een leerkracht direct hoe leerlingen de lesstof verwerken. Dit helpt ons om te analyseren hoe individuele leerlingen en groepen zich ontwikkelen en biedt de mogelijkheid om direct bij te sturen als dit nodig is.

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

4.4 Meten- wat hebben onze leerlingen nodig?

Om goed te kunnen volgen hoe leerlingen zich ontwikkelen en te bepalen wat zij nodig hebben nemen wij verschillende soorten toetsen af: toetsen die verbonden zijn aan onze methodieken, waaronder ook Snappet en toetsen die afgenomen worden via Cito.

Toetsen en observaties

De Cito Toetsen vinden tweemaal per jaar plaats, in januari/februari en in mei/juni, voor de vakken taal, lezen, spelling, rekenen en wiskunde. In groep 8 nemen we de eindtoets AMN af. Per schooljaar stellen wij een [toetsoverzicht](#) op.

Kerndoelen en referentieniveaus

Wat betreft taal- en rekenen gaan we uit van de referentieniveaus. In groep 8 nemen wij de AMN eindtoets af. Deze toets meet de uitstroom op de referentieniveaus.

Voor de overige vakken gaan we uit van de kerndoelen van SLO. De Inspectie van het Onderwijs is bezig met het ontwikkelen van een nieuw model voor het beoordelen van de

eindopbrengsten op basis van de referentieniveaus taal- en rekenen. In schooljaar 2019-2020 start hiervoor een pilot en kunnen we zien of we aan de gestelde eisen op basis van schoolpopulatie voldoen.

Eindtoets

Tot 2019 maakten de leerlingen uit groep 8 gebruik van de cito eindtoets. In 2019 zijn wij overgestapt naar de AMN eindtoets. Deze digitale en adaptieve toets sluit beter aan bij onze manier van werken. De puntentelling van beide toetsen zijn niet te vergelijken. Het gemiddelde op schoolniveau ligt al jaren (ruim) boven het landelijk gemiddelde en boven de norm die de inspectie stelt op basis van onze schoolpopulatie. Deze norm was voor de cito eindtoets 535 (2018) en voor de AMN eindtoets 378 (2019).

Resultaten eindtoets

	Gemiddelde
<i>Cito eindtoets</i>	
2016	535,8
2017	537,5
2018	538,3
<i>AMN eindtoets</i>	
2019	424,0

4.5 Leerlingondersteuning

Wij werken volgens de principes van Handelingsgericht Werken (HGW). Leerlingen die daar behoefte aan hebben krijgen extra instructie. Kinderen die meer aankunnen krijgen extra stof aangeboden. Wij proberen leerlingen zoveel mogelijk in de klas de aandacht te geven die zij nodig hebben. Hoe wij de begeleiding aan leerlingen op school vormgeven staat beschreven in het [ondersteuningsdocument](#).

Passend onderwijs

Alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Dit is het uitgangspunt van passend onderwijs. Van scholen vraagt dit om goed in kaart te brengen wat leerlingen nodig hebben en waar nodig/mogelijk extra hulp te bieden. Zie voor meer informatie de [notitie passend onderwijs van Innoord](#).

Schoolondersteuningsprofiel

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. De Weidevogel richt zich op het geven van goede basisondersteuning en in sommige gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel [OBS De Weidevogel SOP](#) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

C-Lijn

Sommige leerlingen hebben meer uitdaging nodig dan wat in de klas geboden kan worden. Hiervoor is de C-lijn ontwikkeld. De C-lijn is bedoeld voor maximaal tien leerlingen per leerjaar uit de groepen 5 tot en met 8. Deze leerlingen voldoen aan een aantal, door De Weidevogel, [opgestelde criteria](#). Leerlingen uit de groepen 6 tot en met 8 starten aan het begin van het schooljaar met twee dagdelen per week. De leerlingen uit groep 5 starten in januari met twee dagdelen per week. Tijdens deze dagdelen werken de kinderen op een onderzoekende en meer zelfstandige manier aan projecten.

MRT

Naast de cognitieve ontwikkeling krijgt ook de motorisch ontwikkeling van onze leerlingen structurele aandacht. Wij hebben een [Vakwerkplan Bewegingsonderwijs](#) opgesteld. Onderdeel van dit werkplan is het aanbod van Motorische Remedial Teaching (MRT). Alle kleuters worden minimaal één keer getest voordat ze naar groep 3 gaan. Bij opvallende leerlingen uit hogere groepen kan er ook een test worden afgenomen. Dit is bijvoorbeeld het geval als een leerling opvallend vaak valt, of niet mee kan komen tijdens de les bewegingsonderwijs ten opzichte van klasgenoten. Bij een achterstand is er de mogelijkheid om extra oefening te krijgen tijdens schooltijd, bij een grotere achterstand wordt soms verwezen naar externe hulp, zoals de GGD of een fysiotherapeut. Hier gaat altijd een overleg met de ouders en de groepsleerkracht aan vooraf.

Sociale-emotionele ontwikkeling

Voor de sociale-emotionele ontwikkeling werken wij in alle klassen met SOEMO. Het welbevinden van de leerlingen wordt jaarlijks door de leerkrachten en de leerlingen van groep 7 en 8 in kaart gebracht door middel van Hart en Ziel <https://www.hartenzielmonitor.nl>. De analyse wordt besproken in het team en waar nodig worden acties inzet. Voor leerlingen waar iets extra's nodig is wordt op individueel- of groepsniveau een Rots en Water training of het VRIENDEN programma ingezet.

Extra ondersteuning

De ontwikkeling van leerlingen verloopt niet altijd probleemloos. Bij het leren kunnen problemen ontstaan, maar ook het gedrag en de sociaal-emotionele ontwikkeling kunnen extra zorg vragen. De groepsleerkracht bespreekt gesignaleerde problemen in eerste instantie met de intern begeleider (IB-er). In overleg met de IB-er en in samenspraak met de betrokken teamleden wordt een plan van aanpak opgesteld. De groepsleerkracht en/of de IB-er bespreekt de problemen met de ouders en houdt hen op de hoogte van de gang van zaken. Als de school of de ouders dat noodzakelijk achten, wordt de deskundigheid van externe instanties ingeroepen. Zo kan de school een beroep doen op extra ondersteuning van het [Expertisecentrum van Innoord](#).

Procedure toelating leerlingen

Bij het toelaten van 4-jarigen en zij-instromende leerlingen van andere scholen werken we volgens het [stedelijk toelatingsbeleid](#).

Schorsen en verwijderen

Soms is het gedrag van een kind dermate storend en ontwrichtend in de school dat maatregelen tot schorsing of zelfs verwijdering van de leerling worden overwogen. Op onze school is schorsing nooit aan de orde geweest. Er is wel een [Procedure schorsen en verwijderen](#).

Veiligheidsplan

De handelwijze en alle afspraken op het gebied van veiligheid in de school zijn te vinden in het veiligheidsplan. De meest recente versie van het **veiligheidsplan** is op onze website te vinden.

Privacybeleid

Op het gebied van beschermen van de gegevens van leerlingen, medewerkers, ouders en betrokkenen bij onze school hanteren wij het [privacybeleid](#) van ons bestuur Innoord.

5. Analyse van het functioneren van de school

5.1 Terugblik schoolplan 2015- 2019

Vanaf 2017 hebben wij ervoor gekozen om te gaan werken met jaarplannen. In deze jaarplannen staan de doelen voor het schooljaar beschreven en concreet uitgewerkt per onderdeel. De jaarplannen worden tijdens het betreffende schooljaar meerdere keren met het team besproken om de voortgang bij te houden.

5.2 Tevredenheidsonderzoeken

In december 2017 is door DUO een uitgebreid tevredenheidsonderzoek onder alle ouders, medewerkers en leerlingen van groep 7 en 8 afgenomen. Het doel is om de tevredenheid eens in de drie jaar te meten. De volgende afname is in 2020. Hiervoor gaan wij de vragenlijsten van Vensters gebruiken.

Leerlingen

De leerlingen gaven aan heel tevreden te zijn over de school. De 82 leerlingen die de vragenlijst hebben ingevuld geven de school een gemiddeld een 8,3 (landelijk gemiddelde 8,1). Zij geven aan zich veilig te voelen op school, ze zijn tevreden over wat ze leren en over de begeleiding van de leerkrachten en ze hebben het naar hun zin in de groep. Op de punten die minder hoog scoren hebben veel leerlingen als antwoord "weet ik niet" gegeven.

Ouders

Van de 266 ouders hebben er 95 de vragenlijst ingevuld. Van de ouders krijgt de school gemiddeld een 7,2. Zij zijn heel tevreden over het schoolklimaat en de vakbekwaamheid van de leerkrachten. Met betrekking tot het onderwijsleerproces scoren zij de school iets minder hoog: met name wat leerlingen leren en de mate waarop dat aansluit bij het niveau van de leerling en of leerlingen voldoende worden uitgedaagd.

De genoemde aandachtspunten (scores onder landelijk gemiddelde) zijn met het team besproken en indien nodig als actiepunt uitgezet en opgepakt. Dit is onder andere terug te zien in de uitwerking van het profiel van de school. De resultaten zijn gepubliceerd op de website: scholen op de kaart.

Medewerkers

Alle 15 medewerkers hebben aan het tevredenheidsonderzoek meegedaan. Zij geven aan in het algemeen heel tevreden te zijn met hun werk (gemiddeld 9,1 ten opzichte van het landelijk gemiddelde van 8,4). Zij beoordelen de (werk)sfeer op school als heel prettig en zijn tevreden over de directeur. Deze heeft een duidelijke toekomstvisie en stimuleert het van elkaar leren. De medewerkers zijn tevreden over het onderwijs dat zij bieden. In de school staat de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van de leerlingen centraal.

Over de werkomstandigheden zijn de medewerkers minder tevreden. Hierbij noemen zij vooral het gebrek aan een prettige werkplek als zij niet voor de groep staan en de hoge werkdruk. De medewerkers benoemen de identiteit van de school als verbeterpunt. Deze is niet duidelijk en onvoldoende terug te zien in de school/het onderwijs.

5.3 Inspectiebeoordeling

De inspectie heeft De Weidevogel in 2018 bezocht voor een verificatie onderzoek. Het oordeel van de inspectie was heel positief. Volgens de inspectie sluit het rijke aanbod van de school goed aan bij de behoefte van de leerlingenpopulatie en hebben wij goed zicht op de behoefte van de (met name cognitief getalenteerde) leerlingen. Zij zien dat het onderwijskundig leiderschap bijdraagt aan kwaliteitsbewustzijn bij leraren.

Tenslotte geven zij aan dat de school zich verantwoord en een actieve dialoog voert met betrokkenen.

Kwaliteitsstandaard	Oordeel inspectie
Onderwijsleerproces	
OP1 Aanbod	Goed
OP2 Zicht op ontwikkeling	Goed
Kwaliteitszorg en ambitie	
KA2 Kwaliteitscultuur	Goed
KA3 Verantwoording en dialoog	Voldoende

Het inspectierapport is terug te vinden op de website scholen op de kaart.

6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen

6.1 Onze ambities voor de komende vier jaar

Op basis van de analyse van de huidige stand van zaken op de school en de ambities van de school en het bestuur hebben wij voor de komende vier jaar een **meerjarenbeleidsplan** opgesteld. Hieronder volgt een overzicht van de doelen op hoofdlijnen.

Domeinen Standaarden		Wat is de ambitie? Doel	Schooljaar			
Onderwijsleerproces			19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
OP1	Aanbod	De aangeboden leerinhouden zijn dekkend voor de kerndoelen, worden in principe aan alle leerlingen aangeboden, sluiten in de verschillende leerjaren op elkaar aan en zijn afgestemd op de verschillende onderwijsbehoeften van individuele leerlingen.	x	x	x	x
OP2	Zicht op ontwikkeling	Ieder kind kent zijn eigen talent.		x	x	x
OP3	Didactisch-handelen	Alle kinderen werken vanuit uitdagende doelen en krijgen effectieve feedback.	x	x	x	x
OP3	Didactisch handelen	Klassenmanagement en coöperatieve werkvormen worden op eenzelfde manier ingezet in de gehele school.	x	x		
OP4	(Extra) ondersteuning	Alle leraren spelen in op specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen en werken handelingsgericht.	x	x	x	x
OP5	Samenwerking	School heeft gerichte samenwerking op basis van missie/visie van de school.		x	x	x
OP6	Toetsing en afsluiting	De manier van toetsen en registreren is passend bij het aanbod van De Weidevogel.		x	x	

Schoolklimaat						
SK1	Veiligheid	De omgeving van de school, de routines, de gemaakte regels en afspraken zijn erop gericht gewenst gedrag te stimuleren.	x	x	x	x
SK1	Veiligheid	Er zijn in de hele school duidelijke regels en procedures vastgesteld voor (on)gewenst gedrag.		x		
SK2	Pedagogisch klimaat	De school gebruikt in alle groepen SOEMO als methode voor sociale ontwikkeling.	x			

Onderwijsresultaten						
OR1	Resultaten	De tussenopbrengsten zijn voor alle hoofdvakken minimaal voor 70% op niveau I, II en III.	x	x	x	x
Kwaliteitszorg en ambitie						
KA1	Kwaliteitszorg	Er worden meerdere, relevante instrumenten ingezet voor het meten van de opbrengsten. De inhoud en het gebruik hiervan worden voortdurend afgestemd en gecontroleerd.	x	x	x	x
KA2	Kwaliteitscultuur	Professionalisering cultuur met leerteams (die werken volgens de srcum methode).	x	x		
KA3	Verantwoording en dialoog	Vaste structuur van ophalen van gegevens (tevredenheid, zelfevaluatie ect), analyseren en omzetten naar acties.	x	x		
Financieel beheer						
FB1	Financieel beheer	Streven naar een sluitende begroting.	X	x	x	x
Personeel						
PS1	Vakmanschap/professionalisering	Leraren op De Weidevogel werken structureel aan hun didactische vaardigheden, klassenmanagement en pedagogisch handelen en kunnen gedifferentieerd werken. Hierbij zijn leerkrachten zowel intern als extern gericht.	x	x		
PS2	Samenwerkingscultuur	School heeft gerichte samenwerking op basis van missie/visie van de school. Hierdoor kan de school bewuste keuzes maken op de manier van samenwerken (zie OP 5).		x	x	
PS3	Taakbeleid	Het taakbeleid is een optimale afstemming tussen het takenpakket van de school enerzijds en de capaciteiten en beschikbare tijd van het personeel anderzijds.	x			
Overig						
OV1	Missie en visie	De missie en de visie vormen de basis voor elke keuze en ontwikkeling. De missie en visie zijn herkenbaar voor alle betrokkenen (leraren, leerlingen, ouders, bestuur en andere partners) en sluit aan bij de visie/missie van het bestuur. Alle betrokkenen onderschrijven de missie/ visie en teamleden dragen deze uit	x	x		

OV2	Tevredenheids - onderzoeken	Eens in de drie jaar worden tevredenheidsonderzoeken afgenomen.		x	x	
OV3	Leiderschap	Het uitgangspunt van het MT is "Gedeeld leiderschap" (werken met leerteams).	x	x		
OV4	Ouders	Alle ouders van school voelen zich betrokken bij de school.		x	x	x
OV5	Communicatie	De interne en externe communicatie (naar ouders) vindt plaats op professionele wijze en is zo ook georganiseerd.	x	x	x	x
OV6	Jaarplan	Alle schoolactiviteiten worden per jaar beschreven in het jaarplan. De inhoud is gecommuniceerd met alle geledingen. Iedereen houdt zich aan het plan.	x	x	x	x
OV7	Meerjarenplan	Actueel meerjarenplan waarin doelen en activiteiten in een tijdsyclus staan beschreven. Onderwerpen worden gekozen op basis van eigen inzichten, kwaliteitsinstrumenten, inspectierapport, tevredenheidsonderzoeken	x	x	x	x
OV8	Nieuwbouw	Een nieuwe schoolgebouw wat past in de omgeving en is uitgerust om ons concept te realiseren.	x	x		

7. Gerelateerde documenten

7.1 Documenten op schoolniveau: route medezeggenschap (MR)

- Meerjarenplan, jaarplan.
- Plan van aanpak
- [convenant_sponsoring](#)
- Uitwerking schoolontwikkelmodel: analyse tevredenheidsonderzoeken, beschrijving ouder-leerlingenpopulatie, veiligheidsvragenlijst (en actiepunten), kwaliteitszorg, trendanalyse leerlingenzorg en jaarverslag
- Profilering De Weidevogel
- RI&E/Arbomeester (inclusief ziekteverzuim).
- [ondersteuningsdocument](#)
- [OBS De Weidevogel SOP](#)
- Scholingsplan (school specifiek)

7.2 Documenten op bestuursniveau: route medezeggenschap (GMR)

- [koersnotitie](#) "Muren breken, meters maken".
- Competentiecycclus
- [Inductieplan startende leerkrachten](#)
- [Inductieplan IB-ers](#)
- Scholingsplan (bestuur)
- Veiligheidsplan incl. school specifiek.
- [Procedure schorsen en verwijderen](#)
- RI&E/Arbomeester(sociaal verzuim)
- [Privacybeleid](#)
- [Beleidsplan Sociale Veiligheid Innoord](#)