

SCHOOLPLAN

Immanuelschool

2023 – 2027



AMSTERDAMSE
OECUMENISCHE
SCHOLENGROEP

INHOUDSOPGAVE

1. De school en haar omgeving	04
Wie zijn wij? Korte biografie.	
2. Uitgangspunten schoolbestuur	07
Strategisch beleid.	
Kwaliteitseisen.	
Personeelsbeleid, incl. onderhoud bekwaamheid.	
3. Ons schoolconcept	13
Missie, visie, kernwaarden van onze school.	
Hoofdpijnen van ons beleid.	
4. Wettelijke opdrachten	15
Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking.	
Onderwijstijd.	
De inhoud van ons onderwijs (overzicht methodes).	
Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?	
Ondersteuning van leerlingen.	
5. Analyse van het functioneren van de school	23
Inhoud – houding – verhouding: actie op alle lagen.	
Ijkpunten teamdialoog en schoolanalyse.	
6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdpijnen	25
Onze ambities op hoofdpijnen. Prioriteiten.	
Meerjarenplan 2019-2022.	
Bijlagen en verwijzingen	27
Gerelateerde documenten school: route medezeggenschap (MR).	
Gerelateerde documenten bestuur: route medezeggenschap (GMR).	

Vaststellingsdocument

Namens het bestuur van de school

Directeur school

Voorzitter medezeggenschapsraad

INLEIDING

Voor u ligt het schoolplan van de Immanuel voor de periode 2023-2027. Wij hebben zo veel als mogelijk geprobeerd het kader van de onderwijsinspectie (2022), de ambities van onze school en de koers van *stichting AMOS* te verweven met elkaar. Met deze structuur en uitgangspunten als fundament én onze visie op goed onderwijs komen wij tot onze ambities en koers voor de komende periode. Wij nemen u graag mee in onze mooie opdracht.

Wij beschouwen dit schoolplan als kern van ons onderwijs dat in veel verschillende vakgebieden, beleidsstukken en activiteiten vorm en inhoud krijgt. In dit document blijven we bij de kern en verwijzen zo veel als mogelijk naar de bestaande documenten, leidraden, protocollen en andere stukken. Alle genoemde bijlagen en hun vindplaats zijn te vinden in de bijlage: *Schooldocumenten*. Dit document, samen met het schoolondersteuningsprofiel, het NPO-programma en onze jaarplannen, laat zien dat we op de Immanuel planmatig en gestructureerd werken aan het versterken en borgen van ons onderwijs.

Terugkijkend op de uitbraak van Covid-19, het onderwijs-op-afstand en de onzekerheden die in deze periode het onderwijs bepaalden, kunnen we stellen dat we deze als school goed hebben doorstaan. Tijdens deze periode hebben we focus gehouden op de kernvakken én het welbevinden van onze leerlingen. Wij zijn er trots op dat gezinnen die dat nodig hadden, werden ondersteund met devices en internet om thuisonderwijs mogelijk te maken en wij kwetsbare leerlingen konden ondersteunen met extra lessen op school. Na afloop van het thuisonderwijs hebben we goed gekeken welke ondersteuning onze leerlingen nodig hadden om hier vervolgens, mede met de inzet van de NPO-gelden, op school mee aan de slag te gaan.

In dit schoolplan kijken we terug, maar richten ons ook op de toekomst. Onze ambitie is dat kinderen zich gezien voelen, weten wat ze kunnen en met een positieve instelling en voldoende kennis en vaardigheden onze school verlaten. Met vertrouwen gaan wij deze opdracht aan.

Hilde Stange
Edith Tjaden

Directie Immanuel

1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

ALGEMEEN

De Immanuelschool is een fijne, toegankelijke school in Amsterdam Slotermeer. Sinds 2019 is de school gehuisvest in een nieuw gebouw. Wij zijn een echte buurtschool. De school telt zo'n 20 medewerkers, 160 leerlingen en 8 groepen. De meeste leerlingen komen uit ons omliggende postcodegebied.

ONS ONDERWIJS

Op de Immanuelschool wordt gewerkt met jaargroepen. Kinderen kunnen vanaf de voorschool t/m groep 8 terecht. Binnen de jaargroepen wordt stevig ingezet op de kernvakken Taal en Rekenen. Zo streeft de school naar (taal)rijk onderwijs en we besteden veel aandacht aan woordenschatuitbreiding. De school zal de komende jaren zich bezig houden met het verder versterken van haar taal-lees en woordenschat onderwijs. Het opdoen van kennis van de wereld is hierbij een pijler.

De Immanuelschool biedt tal van extra activiteiten in de vorm van knutselen, techniek, muziek, sport- en lichaamsbeweging. Wij hebben een vakleraar in dienst op het gebied van bewegingsonderwijs en werken samen met diverse instanties voor gastlessen of projecten. Sinds 2020 werken we aan de hand van de aanpak van De Vreedzame School

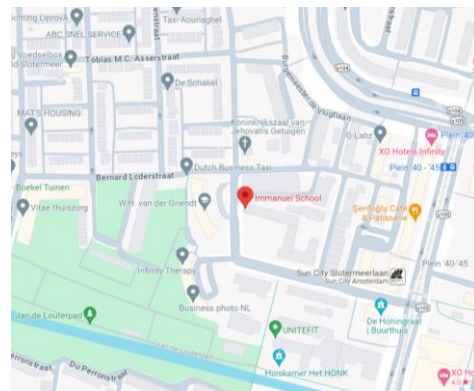
Oecumenisch

Onze school kent een oecumenisch karakter. Dit betekent dat wij aandacht besteden aan de Christelijke waarden en vieringen en dat leerlingen leren over de verschillende religies en culturen in de wereld. Vanuit deze waarden besteden wij actief aandacht aan ontmoeting, verbinding en persoonlijke identiteit. Wij houden rekening met de achtergrond van onze leerlingen en hebben hier aandacht voor. Op de Immanuelschool staat identiteit en levensbeschouwing niet op zichzelf, maar is verbonden aan burgerschap en diversiteit.

Wijk en Buurt

De Immanuelschool ligt in de wijk *Geuzenveld/Slotermeer*, een wijk met een divers samengestelde populatie. Kijkend naar onze populatie zien wij dat het merendeel van onze leerlingen afkomstig is uit gezinnen met een laag opleidingsniveau en sociaaleconomische positie. Een klein deel van onze leerlingen heeft een minder gunstige startpositie en is gebaat bij extra ondersteuning op het gebied van opvoeding of welzijn.

Ondanks dat het merendeel van onze leerlingen een fijne thuissituatie heeft, zijn wij alert op het gegeven dat de wereld binnen én buiten school niet altijd hetzelfde is. Soms komen leerlingen namelijk in aanraking met de verharding van de maatschappij, negatieve uitingen op social media en (online) pestgedrag. Als school zijn we alert op signalen van fysieke en sociale onveiligheid, zowel binnen als buiten de school. Wij staan in nauw contact met onze buurtpartners om hier een positieve invloed op uit te oefenen en leren onze kinderen vaardigheden aan waarmee ze weerbaar(der) zijn in deze wereld.



Samenwerking partners en ouders

De Immanuelschool werkt met veel partners samen om onderwijs te kunnen bieden aan al onze leerlingen. Zo werken wij samen met partners op het gebied van leerlingondersteuning, brede talentontwikkeling, welzijn, opvoeding en veiligheid. U kunt hierbij denken aan het *Ouder en Kindteam Geuzenveld en Slotermeer* (OKT), *Zien in de Klas*, de *GGD*, *Stichting Educatieve Projecten* (SEP), *Sports & Behaviour*, *stichting Viertaal*, de *Opvoedpoli* en stichting *Impuls* die onze voorschool verzorgt. Een overzicht van onze zorgpartners is opgenomen in ons schoolondersteuningsprofiel (SOP).

De Immanuelschool is dus deel van een geheel; van de buurt, AMOS, zorgpartners en de maatschappij als geheel. Wij zoeken doelbewust naar duurzame verbinding, onderlinge afstemming en samenwerking. Wij zien ouders als een belangrijke en onmisbare schakel hierin. Het versterken van ouderbetrokkenheid is een voorwaarde en eerste stap naar het realiseren van educatief partnerschap. De Immanuelschool betreft haar ouders dus actief bij de ontwikkeling van de leerling en de schoolorganisatie als geheel.

HET MANAGEMENT

De managementstructuur van de school bestaat sinds schooljaar 2020 - 2021 uit een duo-directie, bestaande uit twee directeuren die leiding geven aan twee scholen: de Immanuel- en de Timotheusschool.

ONTWIKKELINGEN IN EN RONDOM ONZE SCHOOL

Voor de komende schoolplanperiode hebben wij gekeken welke ontwikkelingen van belang zijn om mee te nemen in de inhoud van dit schoolplan en de strategie die wij als school volgen om ons onderwijs te verzorgen aan onze leerlingen.

A. Burgerschap en wijk

De omgeving waarin een kind opgroeit, is van groot belang voor zijn/haar ontwikkeling. Wij hechten daarom veel waarde aan een vriendelijk en veilig klimaat, waarin vertrouwen de basis is. Als een kind zich veilig voelt, kan het zich optimaal ontwikkelen. Duidelijkheid, structuur en rust bevorderen een veilige sfeer. Regels zijn hierbij ondersteunend en leidend. Als school dragen wij deze regels, die we samen met onze leerlingen hebben opgesteld, uit naar onze ouders en omgeving. In het verlengde hiervan zorgen we er ook voor dat de straatcultuur buiten de muren van de school blijft. Voor iedereen die onze school bezoekt geldt dat zij zich houden aan onze fatsoensnormen en schoolregels. Wij zetten sterk in op wederzijds vertrouwen, maar spreken ook duidelijk uit waar grenzen liggen.

Zoals eerder aangegeven zien wij dat wij verschillende groepen leerlingen onze school bezoeken. Voor één kleine specifieke groep in het bijzonder betekent dit dat wij blijven inzetten op *vroegsignalering*. Hiermee kunnen wij leerlingen die dat nodig hebben zo snel als mogelijk extra ondersteuning bieden om (grotere) achterstand te voorkomen. Deze ondersteuning betreft meestal de taalontwikkeling, het gedrag en de mate van zelfstandigheid.

Wij bieden onze kinderen een sociaal veilige oefenplaats voor democratie en leren ze burgerschapsvaardigheden waarmee ze positief invloed kunnen uitoefenen op hun leefomgeving. Vanuit de onderwijsinspectie zijn recentelijk nieuwe eisen gesteld m.b.t. het volgen van de ontwikkeling van burgerschapsvaardigheden bij

leerlingen¹. Daarom stellen wij ons huidige burgerschapsbeleidsplan bij en onderzoeken we hoe we aan deze nieuwe eisen gaan voldoen.

B. Personeelsbestand- lerarentekort

Op dit moment is er sprake van een fors lerarentekort in Amsterdam, waar ook onze school mee te maken heeft. Dit betekent dat wij oog en aandacht hebben voor het inwerken en opleiden van nieuwe medewerkers die verschillende achtergronden hebben (zij-instromers, starters, OOP'ers). Dit vraagt van onze scholingskalender dat wij rekening houden met deze verschillen. Het doel blijft dat wij met behulp van scholing, coaching en intercollegiale consultatie onze sterke gezamenlijke basis behouden en versterken waar mogelijk. Een basis die bestaat uit een uniforme pedagogisch-didactische aanpak en waarin planmatig gewerkt wordt aan onderwijsdoelen.

C. Passend onderwijs

Afgelopen jaren zien we steeds vaker dat er weinig mogelijkheden zijn voor leerlingen om door te stromen naar het speciaal (basis) onderwijs (SBO) omdat er binnen het SBO te weinig capaciteit is om leerlingen een plaats te bieden. Dit betekent dat leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte, waar wij als school niet of slechts deels in kunnen voorzien, toch bij ons op school blijven omdat zij niet verwezen kunnen worden.

Wij vermoeden, in het verlengde van het lerarentekort dat wij eerder beschreven, dat deze situatie aankomende periode weinig zal veranderen. Wij denken daarom goed na hoe wij deze leerlingen het beste kunnen bedienen zonder dat wij onze medewerkers en organisatie overvragen. Wij zullen scherp de balans moeten bewaken tussen de behoeftes van deze specifieke leerlingengroep en de draagkracht van ons team. In het verlengde van het capaciteitsprobleem binnen het SBO, zien we dat de wachtlijsten voor algemenere zorg als *logopedie* of *sociaalemotionele ondersteuning* ook snel toenemen. Dit is zorgelijk.

D. Start nieuwe scholen

Recentelijk is bekend geworden dat er in stadsdeel West drie nieuwe Islamitische basisscholen gestart worden. Ondanks dat wij menen dat ouders en kinderen tevreden zijn op de Immanuel, zijn wij alert op eventuele signalen van ouders die willen overstappen naar deze nieuwe scholen.

¹ Zie: <https://www.slo.nl/sectoren/po/burgerschap>.

2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

IDENTITEIT

AMOS is een oecumenische scholengroep met wortels in de christelijke traditie. Binnen de grootstedelijke Amsterdamse werkelijkheid vullen wij onze identiteit in vanuit de oorspronkelijke betekenis van 'oecumene': de bewoonde wereld. Daarin zien we onze scholen als huis van verschillende geloven. Medemenselijkheid, respect voor elkaar en voor onze leefomgeving zijn daarbij centrale waarden. Die uitgangspunten hebben we in de AMOS Identiteitskapstok uitgewerkt in drie hoofdthema's:

- religies en levensbeschouwingen;
- vieren, gedenken en feestdagen;
- eigen levensbeschouwing.

De hoofdthema's worden in de AMOS Identiteitskapstok omgezet in een doelgericht levensbeschouwelijk onderwijsaanbod voor alle AMOS-leerlingen, gericht op het ontwikkelen van zowel kennis en vaardigheden als een respectvolle en open houding.

KOERS

WIJ ZIJN AMOS – SAMEN & UNIEK

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

ONZE KERNWAARDEN

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

ONZE LEERLINGEN EN ONS ONDERWIJS

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

Binnen AMOS worden de volgende drie hoofdthema's opgepakt:

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

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

Onze leerlingen zijn de wereldburgers van morgen; en die wereld verandert razendsnel. Dat vraagt van onze leerlingen straks andere vaardigheden om zich in die wereld staande te houden. Creativiteit, flexibiliteit, goed in samenwerken, in staat zijn om jezelf een weg te banen in het gigantische informatieaanbod, dat zijn enkele veelgenoemde noodzakelijke competenties. Daar dient het onderwijs op in te spelen. Maar een minstens zo belangrijke ontwikkeling zijn de al jaren dalende prestaties van leerlingen op het gebied van rekenen en taal in het Nederlandse onderwijs.

Als AMOS vinden we dat de focus primair gericht moet worden op de basisvaardigheden van onze leerlingen: op taal, rekenen en burgerschap. Deze kerntaak staat al jaren onder druk vanwege alle andere zaken die op het bordje van het onderwijs zijn gelegd en door het toenemen van het lerarentekort. Ook de coronacrisis heeft bijgedragen aan het verder wegzakken van de leerresultaten. Bij het formuleren van de ambities op het gebied van taal- en rekenresultaten geldt voor alle AMOS-scholen het landelijke gemiddelde als minimum-norm, maar vragen wij die scholen waar dat mogelijk is een hogere ambitie op te stellen.

Met het verbeteren van de taal- en rekenvaardigheid (en sociale en maatschappelijke competenties) van leerlingen wordt ook de kansengelijkheid bevorderd: immers, wanneer wij onze leerlingen goed toerusten op de basisvaardigheden geeft dat later in de schoolloopbaan (en weer later op de arbeidsmarkt) meer kansen op succes. Ook de talentontwikkeling van leerlingen is hiermee gediend. Goed taal-, reken- en burgerschapsonderwijs kan het best worden gerealiseerd door het toepassen van de meest recente wetenschappelijke inzichten in de onderwijspraktijk en door gebruik te maken van de mogelijkheden van ICT.

Ad 2: Excellent werkgeverschap

Wij willen als AMOS het beste voor onze medewerkers, ons belangrijkste kapitaal. Alleen als zij goed in hun vel zitten, kunnen ze het beste onderwijs aan onze leerlingen geven. Werving en behoud van medewerkers is in het licht van het toenemende leraren- en schoolleiderstekort cruciaal. Aankomende leraren hebben hun werkgever voor het uitkiezen. Daarom wil AMOS de beste werkgever zijn, met betere (secundaire)

arbeidsvoorwaarden dan elders in de sector. Maar ook goede (ICT-) faciliteiten en schoolgebouwen vallen hieronder. En niet in de laatste plaats: het bieden van een fijne werksfeer aan de medewerkers op de scholen en het stafbureau, met veel professionele ruimte en ontwikkelingsmogelijkheden.

In het kader van werving en behoud van leerkrachten investeert AMOS ook stevig in het aantrekken van zij-instromers en het begeleiden van (startende) leraren. Ten slotte: uit onderzoek blijkt dat relatief veel leraren het onderwijs na enkele jaren weer verlaten en kiezen voor een andere professionele toekomst; wij zien dit in de stad Amsterdam, maar ook binnen AMOS. Wij zullen hier onderzoek naar doen en bezien welke maatregelen er genomen zouden kunnen worden om medewerkers langer voor het onderwijs te behouden.

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

AMOS wil een lerende organisatie zijn. Hoe verschillend ook, onze scholen zijn geen eilanden, maar staan in verbinding met elkaar en leren van elkaar. Juist die verschillen maken het verschil. Elke school excelleert op onderdelen en deelt de daarbij opgedane inzichten met de anderen. Samen bouwen wij zo aan een sterke scholengroep, aan AMOS. Vanuit wetenschappelijk onderzoek weten wij dat leren met en van elkaar voor leerkrachten en schoolleiders de meest effectieve manier is om tot een hogere onderwijskwaliteit te komen.

Wij investeren ook op andere manieren in onze medewerkers. Door hen de mogelijkheid te bieden hun deskundigheid te vergroten en zich te specialiseren op die terreinen waar hun talent ligt. Binnen AMOS kiezen wij ervoor om de middelen die vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) beschikbaar komen, zo duurzaam mogelijk in te zetten. Dat betekent dat er fors wordt ingezet op professionalisering en deskundigheidsbevordering van medewerkers. Daarmee krijgen deze incidentele middelen naar wij hopen en verwachten een structurele doorwerking.

ONZE MEDEWERKERS

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

- ✓ Wij willen de beste werkgever zijn. Wij bieden betere (secundaire) arbeidsvoorwaarden dan de rest van de sector. Wij hebben vertrouwen in onze medewerkers en geven hen ruimte en vrijheid in hun werk. In ruil daarvoor verwachten wij professionaliteit.
- ✓ Wij willen een lerende organisatie zijn. Hoe verschillend ook, onze scholen zijn geen eilanden, maar staan in verbinding met elkaar en leren van elkaar. Juist die verschillen maken het verschil.
- ✓ Elke school excelleert op onderdelen en deelt de daarbij opgedane inzichten met de anderen. Samen bouwen wij zo aan een sterke scholengroep, aan AMOS.
- ✓ Wij willen passende ondersteuning bieden aan alle leerlingen. Dat is gemakkelijk gezegd maar het daadwerkelijk realiseren hiervan vraagt het uiterste van de inzet en vaardigheden van onze medewerkers.
- ✓ Wij willen scholen die een behoorlijke omvang hebben. Scholen met kleine(re) teams staan vaak onder grote druk om de gewenste onderwijskwaliteit en goed werkgeverschap te realiseren. Een duurzame omvang is nodig om de extra kwaliteitsstap te kunnen zetten die we als AMOS aan ouders en kinderen

willen bieden. Voor ons palet aan scholen is de omvang echter niet heilig. We kijken allereerst naar de waarde die elke school toevoegt voor onze leerlingen en de buurt waarin deze staat. Een bepaalde omvang is een streven, geen doel op zichzelf.

- ✓ Voor leerkrachten en andere medewerkers gaat regelmatig en goed werkoverleg boven de formele beoordelingscyclus. Onze gesprekkencyclus gaat uit van goed functioneren en richt zich op ontwikkeling, werkplezier en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.

ONZE COMMUNICATIE

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

ONZE GEBOUWEN

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

ONZE FINANCIËN

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

KWALITEITSBELEID

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

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

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

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

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

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

PERSONEELSBELEID

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

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

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

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

Daar waar de andere bijeenkomsten en gesprekken uit de kwaliteitszorgcyclus zich met name richten op resultaten en ontwikkeling van het team/de school als geheel, nodigen de ontwikkelgesprekken uit tot het gesprek over individuele professionalisering en inzetbaarheid. Men gaat uit van goed functioneren. Centraal staat de vraag: *“Hoe gaat het werk jou af, nu en in de (nabije) toekomst in fysiek, mentaal en sociaal opzicht?”* De eisen van het werk en de mogelijkheden van de professional worden met elkaar in relatie gebracht. Ook kijken leidinggevende en werknemer welke ontwikkel/loopbaanmogelijkheden de organisatie te bieden heeft en worden afspraken over professionalisering vastgelegd.

Daarnaast is binnen ons koersdoel Excellent Werkgeverschap van belang dat men de vraag: *“Wat heb jij nodig om je werk goed te blijven doen en werkplezier te behouden?”* samen onderzoekt. Werknemer en leidinggevende bespreken hoe werk(omstandigheden van invloed zijn op het werkgeluk van de werknemer. Hierbij kunnen loopbaanmogelijkheden en werksfeer binnen het team ook ter sprake komen. Deze onderwerpen worden gekoppeld aan de organisatieontwikkeling, door te bespreken hoe de werknemer zijn/haar/hen expertise kan inzetten ten behoeve van de school- of bestuursontwikkeling. Op die manier kan de organisatie als geheel worden versterkt.

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

EVENREDIG BELEID VROUWENVERTEGENWOORDIGING

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

TEN SLOTTE

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

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

3. ONS SCHOOLCONCEPT

Missie en visie

Ons onderwijs is levensecht. De school is een plek om te oefenen met de houding en vaardigheden die horen bij het menszijn en volwassen worden in deze tijd. We streven naar een complete ontwikkeling. Er is aandacht voor hoofd, hart en handen. De kinderen staan vol vertrouwen in het leven en gaan de wereld zelfverzekerd tegemoet.

We ondersteunen en stimuleren ieder kind om zichzelf zo optimaal mogelijk te ontwikkelen. We willen dat dit niet beperkt blijft tot alleen tijdens schooltijd en in de school. Dit vraagt onderwijs van hoge kwaliteit en samenwerking met ouders en relevante organisaties in onze omgeving. We vormen een leefgemeenschap waar kinderen het leven leren leven. Vanuit een veilige schoolomgeving en met een positieve intentie worden kinderen begeleid om zich te kunnen ontwikkelen tot zelfstandige en respectvolle wereldburgers die rekening houden met elkaar en met de ander, ongeacht verschillen. Hiermee zorgen wij voor een solide basis.

Onze kernwaarden

- Kwaliteit
- Veiligheid
- Ondersteuning op maat
- Leren van en met elkaar
- Samenwerken met elkaar
- Brede ontwikkeling

Vreedzame school

Met behulp van het programma van de *Vreedzame School* geven wij vorm aan het aanleren van sociale vaardigheden, positieve interactie en sociaal gewenst gedrag. De methode is leidraad voor ons dagelijks handelen en ondersteunt ons bij het realiseren van een constructief leef- en leerklimaat. Binnen het programma van de *Vreedzame School* doen leerlingen vaardigheden op waarmee ze hun eigen gedrag leren reguleren, leren ze wat ze kunnen doen als er een conflict is en hoe zij het (ongewenste) gedrag van anderen kunnen negeren of stoppen. Het programma van de *Vreedzame School* stimuleert leerlingen om actief burger te zijn en een positieve invloed uit te oefenen op de eigen leefomgeving.

Een prettig werkklimaat en een goede sfeer ontstaan door duidelijke regels en afspraken te hanteren en vooral door op een respectvolle manier met elkaar om te gaan. Leerkrachten zijn eindverantwoordelijk en betrekken de leerlingen hierbij. Naast leerlingen wordt ook aan ouders gevraagd en de gelegenheid geboden om constructief mee te denken wat betreft het te volgen schoolbeleid aangaande een sociaal veilig klimaat.

ORGANISATIE VAN HET ONDERWIJS

Op de Immanuelschool werken we zo veel als mogelijk in leerstofjaarklassen. Dat wil zeggen dat kinderen in dezelfde leeftijdsfase bij elkaar in een groep zitten. Elk kind heeft eigen talenten en ontwikkelt zich in een eigen tempo. Daar houden we rekening mee binnen de jaarklassen. Hierdoor lukt het om kinderen te leren omgaan met verschillen in een groep, met en van elkaar te leren en toch te zorgen voor onderwijs op maat.

Om toe te komen aan alle verschillende leerniveaus en leerstijlen van de kinderen in een jaargroep hanteren we het Expliciet Directe Instructiemodel (EDI). Dit is een opbouw van de les waarbij kinderen doelgericht

instructie krijgen op een manier die zorgt dat zij ook allemaal actief meedenken en meedoen, ongeacht het leerniveau. Na een korte eerste instructie gaan de kinderen die daaraan toe zijn alvast aan het werk en kan de leerkracht een verlengde instructie geven aan de kinderen die dat nodig hebben. Zodra de meeste kinderen de lesstof aan het inoefenen zijn, kan de leerkracht met een klein groepje of individueel kind aan de slag. Deze verlengde instructie kan zowel verrijkend als remediërend zijn.

Binnen de school wordt het onderwijs ondersteund door de inzet van onderwijs- en klassenassistenten. Deze begeleiden kleine groepjes leerlingen, houden toezicht, ondersteunen bij (les)voorbereidingen en de algehele organisatie in de klas en school.

De Immanuelschool is een school waar het lesaanbod voor de leerlingen breed is. Hiermee bedoelen wij dat wij niet alleen de kernvakken aanbieden maar ook voldoende ruimte creëren voor muziek, kunstzinnige vorming, burgerschap en sociale vaardigheden.

4. WETTELIJKE OPDRACHTEN

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

ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES EN BEWAKING

Op de Immanuelschool gaan we voor de hoogst mogelijke kwaliteit, de lat ligt hoger dan de wettelijke vereisten, iets dat ook terug is te zien in onze resultaten en ondersteuning voor ouders en leerlingen. We organiseren het onderwijs zo dat we goed zicht hebben op de verschillen tussen leerlingen en beschrijven ons aanbod per vakgebied in een groepsaanpak. Ieder kind wordt zo veel als mogelijk op zijn/haar eigen niveau uitgedaagd en gestimuleerd om een stap verder te komen. Onze school werkt continu, planmatig en beredeneerd aan de ontwikkeling van het onderwijs.

We onderzoeken ons onderwijs en inzichten worden vertaald naar de praktijk en/of verbeterplannen waar we mee aan de slag gaan. Na analyse van het aanbod, het doorvoeren van wijzigingen, volgt weer analyse en evaluatie. Zo is ons onderwijs continu onderhevig aan systematische zorg voor kwaliteit. We werken handelingsgericht volgens de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Adapt). Deze structuur leidt ertoe dat de kwaliteit van ons onderwijs geen toevalligheid is, maar een uitkomst van planmatig handelen, af- en bijstelling van ons onderwijs en gerichte observatie.

Onze ondersteuningsstructuur zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel geeft vorm, structuur en inhoud aan de cyclische manier van werken binnen onze school m.b.t. het realiseren van passend onderwijs voor onze leerlingen. Ook hier is sprake van een planmatige aanpak waarbij wij er zo goed als mogelijk voor zorgen dat leerlingen de juiste ondersteuning krijgen als dat nodig is. In onze aanpak staat preventie centraal. Dit betekent dat signalering van eventuele risico's in de ontwikkeling van een leerling al plaatsvindt vanaf de start op de voorschool of in groep 1.

Om de ondersteuning van leerlingen en de diverse schoolontwikkelingen goed te kunnen volgen, vinden er planmatig lesbezoeken plaats door de directie, intern begeleiders en externe professionals. Tijdens deze bezoeken staan elementen uit het jaarplan en/of het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkracht centraal. Voor een aantal onderdelen worden vaststaande kijkwijzers gehanteerd.

Op het gebied van leerlingopbrengsten gebruiken wij op dit moment de toets-systematiek van *Cito* en de methode-gebonden toetsen om onze (eind)opbrengsten te waarderen. De normen van de onderwijsinspectie gebruiken we vervolgens om deze opbrengsten in landelijk perspectief te plaatsen. Via onze schoolgids en platform *Scholen op de Kaart* maken we de resultaten inzichtelijk voor derden.

Zoals gezegd kijken wij kritisch naar onze resultaten en bespreken deze met regelmaat binnen de school. Daarnaast zorgen wij er voor dat wij gericht en gepland feedback ontvangen van ouders (tevredenheidspeiling, MR en ouderraad), leerlingen (tevredenheidspeiling/sociale veiligheid), collega's (tevredenheidspeiling, MR, voortgangs- en functioneringsgesprekken), ons bestuur (audits, schoolbezoeken, managementgesprekken) en diverse andere partijen als de onderwijsinspectie en collega directeurs. Wij maken onze kwaliteitscultuur zichtbaar door ons dagelijks handelen.

Per domein:

Opbrengsten: We hanteren de toetsen van het leerlingvolgsysteem om een beeld te krijgen van hoe we het doen ten opzichte van vergelijkbare scholen en ten aanzien van onze eigen normen en ambities. Op basis van analyse en reflectie bepalen we wat wel of niet heeft gewerkt en wat er voor het komende halfjaar nodig is. Dit doen we tijdens de trendanalyse die we twee keer per jaar uitvoeren. Over de resultaten van deze analyse verantwoorden we ons richting het College van Bestuur. Volgend schooljaar maken we gebruik van een nieuw leerlingvolgsysteem: *Leerling in beeld*. Na een zorgvuldige procedure heeft het team de voorkeur voor dit systeem uitgesproken.

Pedagogisch didactisch handelen: De kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen wordt vastgesteld via lesobservaties met een (onderdeel van de) kijkwijzer. De kijkwijzer bestaat uit de belangrijkste onderdelen van het inspectie kader. Met behulp van de verzamelde informatie wordt een analyse gemaakt van het schoolbeeld door om zodoende verder te werken aan de didactische ontwikkeling van het team.

Onderwijsbehoefte leerling populatie schoolniveau: De school brengt jaarlijks de leerling-populatie in kaart en beoordeelt de afstemming op de verschillende vakgebieden tijdens groepsbesprekingen. Jaarlijks wordt ook op diverse vakgebieden op teamniveau bekeken of het continuüm aan onderwijsaanbod op drie niveaus per vakgebied (nog) goed is afgestemd op de populatie. Per vakgebied wordt besloten of de werkwijze/ continuüm aan onderwijszorg verbeterd of geborgd moet worden.

Sociale veiligheid: Tweejaarlijks voeren we een tevredenheidsonderzoek ('Scholen met Succes') uit onder leerlingen, ouders en het team. Jaarlijks brengen we de sociale veiligheidsbeleving ('Vensters') en het welbevinden van onze leerlingen in kaart (het sociaal-emotioneel volgsysteem).

Beroepshouding, schoolleiding, Integraal personeelsbeleid, kwaliteitszorg: Met behulp van vragenlijsten worden de volgende beleidsterreinen beoordeeld: Beroepshouding, Schoolleiding, Integraal personeelsbeleid, Wet- en regelgeving en Kwaliteitszorg. Na de afname wordt de analyse besproken het team. Hier worden beslissingen genomen tot verbeteren of borgen van de diverse terreinen. De te verbeteren punten worden opgenomen in het schoolplan en/of jaarplan.

ONDERWIJSTIJD

Elke basisschool moet haar onderwijs zo inrichten dat de leerlingen in acht schooljaren ten minste 7520 uren onderwijs krijgen. Dit is wettelijk bepaald. In de eerste vier schooljaren zijn dit ten minste 3520 uren en in de laatste vier schooljaren ten minste 3760 uren. Voor een specificatie per vakgebied verwijzen wij naar [Scholen op de Kaart](#). Om te kunnen voldoen aan de maatschappelijke opdracht met betrekking tot kansengelijkheid biedt de school leerlingen van de groepen 3 t/m 8 de mogelijkheid om deel te nemen aan onderwijstijdverlenging. Bij AMOS hebben we de afspraak gemaakt dat alle scholen voor elk leerjaar 940 uren inplannen. De onderwijstijden zijn:

Ma	8.30 uur – 14.00 uur	Do	8.30 uur – 14.00 uur
Di	8.30 uur – 14.00 uur	Vr	8.30 uur – 14.00 uur
Wo	8.30 uur – 14.00 uur		

DE INHOUD VAN ONS ONDERWIJS

	Leermiddelen/ methodes	Bijzondere afspraken
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Externe gymzaal, inpandig speellokaal	2x per week 45 minuten door vakdocent voor alle groepen Zwemmen (na schooltijd)
Nederlandse taal	Sil & Lis, VLL, Kleuteruniversiteit Taal Actief groep 3 t/m 8 Nieuwsbegrip XL, LOGO 3000 Technisch lezen: Flits	
Technisch schrijven	Pennenstreken	
Rekenen en wiskunde	Wereld in Getallen (5) Rekenroute, Rekentijgers	
Engelse taal	Blink	
Aardrijkskunde	Blink geïntegreerd gr. 3 t/m 8	Gr. 6 t/m 8 separaat
Geschiedenis	Blink geïntegreerd gr. 3 t/m 8	Gr. 6 t/m 8 separaat
De natuur, waaronder biologie, wetenschap & techniek	Blink geïntegreerd gr. 3 t/m 8 Natuur Milieu Educatie lessen	Gr. 6 t/m 8 separaat Gr. 6-7 Schooltuinen
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	Blink en Vreedzaam	
Expressie-activiteiten	Gastdocent muziek, dans, bevo en drama	Muziek om de week en dans en drama 20 lessen per groep door externe vakdocenten
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Veilig Verkeer Nederland	
Bevordering van gezond gedrag	Jump in	
Schoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen	De Vreedzame School, Zien in de Klas	Zien in de klas t/m december 2023. School gaat zich oriënteren op Kindkans of SOE LIB/ Inzichtelijk

Bevordering actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Beleidsplan burgerschap, School tv	
Informatieverwerking	Blits groep 6 t/m 8 Weerwoord Nieuwsbegrip	

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

WAT HEBBEN ONZE LEERLINGEN NODIG?

De wettelijke kerndoelen en bijhorende referentieniveaus zijn leidend in ons aanbod. Met behulp van ons systeem voor leerlingenondersteuning stemmen we het aanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Hiervoor gebruiken overzicht van toetsen/observaties die in dit kader door de school worden ingezet:

Methode onafhankelijke toetsen

Groep 3 t/m 8	LIB Cito Rekenen en Wiskunde
Groep 3 t/m 8	LIB Cito Spelling, LIB Cito Woordenschat
Groep 3 t/m 8	AVI/DMT
Groep 3 t/m 8	LIB Cito Begrijpend Lezen
Groep 6 t/m 8	LIB Cito Taalverzorging
Groep 8	Doorstroomtoets

Methode gebonden toetsen

Technisch lezen: *Veilig leren lezen*, Rekenen: *Wereld in Getallen*, Nederlandse Taal: *Taal actief*, Begrijpend lezen: *Nieuwsbegrip XL*, Wereldoriëntatie: *Blink*, Engels: *Blink*, Verkeer: *VVN*.

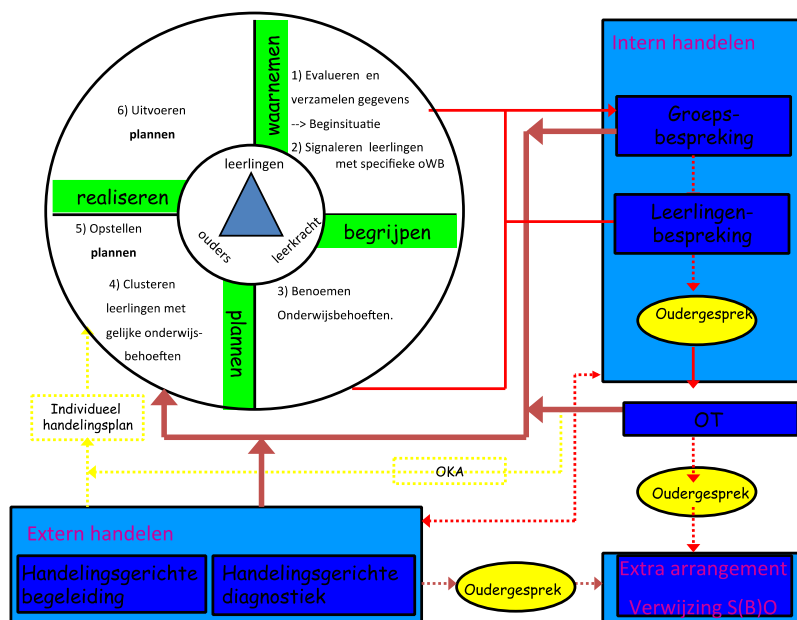
Observatie/registratiesystemen

Inzichtelijk	soc. emotionele en cognitieve ontwikkeling (gr. 1-2)
Dyslexieprotocol	preventieve screening (gr. 1-2)
Vensters	tevredenheid ouders en leerlingen
Vensters/Vreedzaam	sociale veiligheid leerlingen (gr. 6 t/m 8)
Zien	sociaal. emotionele ontwikkeling (gr. 1 t/m 8)
Klassewerkplek	tevredenheid werknemers

ONDERSTEUNING VAN LEERLINGEN

De Immanuelschool hanteert de ondersteuningsstructuur van de 1-zorgroute, zie afbeelding. De term *zorg* kan ten onrechte de suggestie wekken dat deze route alleen voor 'zorgleerlingen' geldt: die leerlingen waarover de school zorgen heeft vanwege een 'zorgelijke' ontwikkeling. Dit is echter beslist niet het geval. Het doel van de route is dat de school goed onderwijs realiseert dat zoveel mogelijk afgestemd is op de

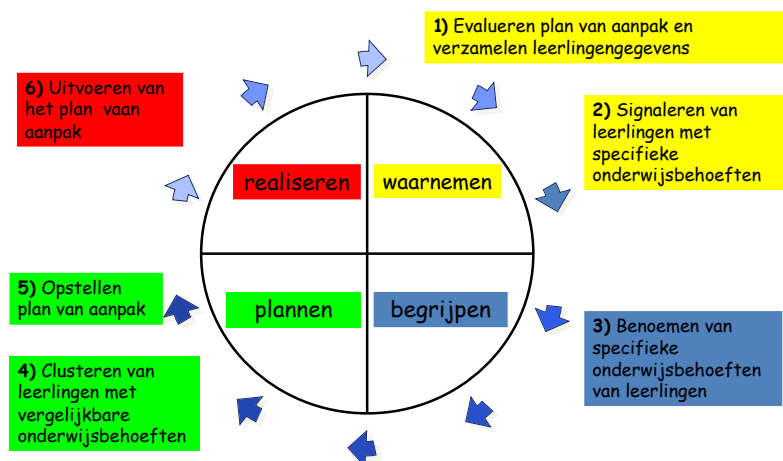
onderwijsbehoeften van alle leerlingen. Het gaat dus om 'gewone' leerlingen en om leerlingen die extra begeleiding nodig hebben omdat ze zich anders, langzamer of sneller ontwikkelen.



Om goed Passend onderwijs te kunnen bieden werkt de Immanuelschool handelingsgericht (HGW). Hierbij worden de volgende zes uitgangspunten gehanteerd:

1. De onderwijsbehoefte van een kind staat centraal
2. De werkwijze is systematisch en transparant
3. De werkwijze is doelgericht
4. Er wordt gewerkt vanuit een transactioneel referentiekader (dit kind, in deze onderwijssituatie, in deze opvoedsituatie).
5. Leraren, IB-ers, ouders, kind en externe diagnostica werken constructief samen
6. Positieve aspecten aan de leerling, leerkracht, IB en ouders zijn van groot belang

Het systeem van handelingsgericht werken op groepsniveau



De Immanuelschool werkt handelingsgericht vanuit de denktrend van algemeen naar specifiek. Dit betekent dat de school per vakgebied werkt vanuit een continuüm aan onderwijszorg op drie niveaus. Het continuüm aan onderwijszorg beschrijft het leerstofaanbod per vakgebied afgestemd op de leerling populatie en de opbrengsten van de school. Werken vanuit een onderwijs continuüm betekent dat er aan het merendeel van de onderwijsbehoeften van de leerlingen tegemoet wordt gekomen.

Aanpak I	Uitdagend aanbod Kortere instructies Complexere verwerking Meervoudige strategieën
Aanpak II	Basis aanbod Passend aanbod bij de mogelijkheden van de populatie van Immanuelschool
Aanpak III	Intensief aanbod Meer instructie; meer leertijd; meer oefentijd; concreet materiaal

Fase 1: Waarnemen

Verzamelen van leerling-gegevens en evaluatie

Tijdens de uitvoering van het plan van aanpak verzamelt de leerkracht de gegevens.

- Methodetoets gegevens; lesdoelen; leerlijn
- Gegevens CITO LIB toetsen/ Zien
- Informatie over het leerproces, concentratie, motivatie, taakaanpak, reactie van het kind op specifieke aanpakken, sociale vaardigheden e.d.

Signaleren van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften

De Immanuelschool signaleert leerlingen met specifieke onderwijsbehoefte door voor alle leerlingen het principe **respons op instructie** te hanteren. Dit houdt in dat als we zien dat een leerling naar verwachting presteert we doorgaan met wat we deden.

Welke leerlingen hebben wel specifieke onderwijsbehoefte?

Dit zijn de leerlingen die onvoldoende profiteren van de aanpak waarin zij zitten. Het aanbod is dan niet passend bij hun onderwijsbehoeften. We signaleren deze leerlingen aan de hand van wat we waarnemen.

De leerkracht beoordeelt iedere leerling op 3 criteria (volgens de didactische indeling van Geelhoed (2011)).

1. De leerling maakt onvoldoende groei door in zijn vaardigheidsontwikkeling
2. De leerling behaalt voldoende scores op MTG (leerstofbeheersing).
3. De leerling gedijt niet

Ad1. Een leerling kan qua vaardigheid minder groeien dan de school wenselijk acht. Dit zou erop kunnen duiden dat de leerling iets anders nodig heeft, iets waarin het onderwijs aanpak momenteel niet in voorziet. Over de gewenste groei zijn afspraken gemaakt.

Ad2. Het kan zijn dat een leerling qua vaardigheid wel groeit maar dat er een deel in de leerstof is dat niet beheerst wordt. Dit wordt door de leerkracht getoetst en geobserveerd. Hiaten in de leerstof beheersing kunnen erop duiden dat het onderwijsaanbod van de aanpak waarin het kind zit voor de leerling niet voldoende passend is geweest en dat er een specifieke interventie nodig is.

Ad3. Niet gedijen gaat hoofdzakelijk over pedagogische afstemmingsproblemen. Deze belemmeren het leerproces. De school hanteert als criterium: Elke leerling moet door de basis pedagogische interventies voldoende welbevinden, taakhouding en taakgedrag laten zien dat stimulerend is voor het leerproces.

Laat een leerlingen uitval op 1 of meer van deze 3 criteria zien dan geeft dit aanleiding om vanuit het continuüm aan onderwijszorg gericht naar individuele leerlingen te kijken.

Fase 2 begrijpen

Er worden aanvullende gegevens verzameld volgens de principes van HGW (belemmerende, stimulerende factoren en onderwijsbehoefte). De gegevens spitsen zich toe op wat er in de directe onderwijsleersituatie voordoet en wat een kind nodig heeft op het vakgebied en naast de aanpak waarin het kind zit.

Grenzen aan individuele maatregelen

Het aantal individuele aanpakken in een groep moet beperkt blijven tot maximaal 20% van de leerlingen in een groep. Hiervoor zijn twee redenen. Enerzijds heeft een leerkracht zijn handen vaak al vol aan het lesgeven in 3 niveaus. Anderzijds is er bij een hoger percentage vaak sprake van een breder onderwijskundig probleem. De oplossing wordt dan gezocht in het aanpassen van het plan van aanpak.

Fase 3: Plannen

Leerlingen zonder specifieke OWB krijgen op basis van een beslisschema een onderwijs aanpak toegewezen die het beste past bij de zijn/haar behoefte.

Voor leerlingen met specifieke OWB wordt bekeken wat de beste aanvullende individuele aanpak is naast de onderwijs aanpak waarin zij zitten.

Fase 4: Uitvoeren van het plan van aanpak

Uitvoeren van de plannen. De leerkracht voert de plannen uit en op basis van zijn dagelijkse observaties past hij de plannen zo nodig aan.

Signaleren van leerlingen die niet binnen de marges van de groep mee kunnen komen.

Tijdens de groepsbespreking worden specifieke OWB van leerlingen besproken. Als de leerkracht merkt dat de aanpakken niet effectief zijn en blijkt dat een kind meer nodig heeft dan op dat moment gerealiseerd kan worden in de groep dan worden de leerlingen doorgezet naar de leerlingbespreking. Tijdens de leerlingbespreking wordt bekeken wat een kind specifiek nodig heeft en hoe dit gerealiseerd kan worden. Er kan besloten worden tot (een van de) onderstaande stappen, ouders worden hierbij betrokken.

- Individueel HP (kan extra arrangement zijn)
- Eigen leerlijn (OPP)
- OT/ OKA
- Observatie/ onderzoek
- Toetsen afnemen

Leerling-bespreking

De leerling-bespreking staat onder regie van de IB. IB zorgt ervoor dat deze gestructureerd verloopt. Het doel van de bespreking is om leerlingen die opvallen vanuit de groepsbespreking nog eens nader, op individueel niveau te bekijken en om de onderwijsbehoefte van de leerling te verhelderen en te bekijken of en hoe aan deze behoefte tegemoet gekomen kan worden. De volgende leerlingen kunnen in aanmerking om aangemeld te worden voor een leerling-bespreking

- Kinderen met onvoldoende scores op 2 of meer gebieden bij methode onafhankelijke toetsen CITO
- Kinderen met onvoldoende ontwikkeling op cognitief gebied
- Kinderen met een A+ niveau en niet gedijen
- Kinderen een extra arrangement
- Kinderen met een individueel handelingsplan of eigen leerlijn
- Kinderen waarbij externe hulp betrokken is of gewenst is
- Kinderen met gedrag problemen waarbij hulp gewenst is
- Kinderen met werkhoudingproblemen waarbij hulp gewenst is.

In het schoolondersteuningsprofiel omschrijft de school hoe leerlingen met een extra ondersteuningsvraag begeleid kunnen worden en welke middelen de school hiervoor ter beschikking heeft. Op de Immanuelschool zijn alle leerlingen in beeld. De ontwikkeling van de leerlingen wordt via 'plan van aanpak' op basis van de toets-gegevens, gegevens uit de registratiesystemen en dagelijkse observaties vormgegeven. Passend Onderwijs gaat over goed onderwijs. En als we de benodigde ondersteuning echt niet kunnen bieden, gaan we samen met ouders op zoek naar een plek in de buurt waar dat wel lukt.

Documenten die dit onderbouwen:

- Schoolondersteuningsprofiel
- Ondersteuningsroute

5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

Terugkijkend op de afgelopen schoolplanperiode zien wij dat onze eindopbrengsten ruim op orde zijn en wij de periode van thuisonderwijs goed hebben doorstaan. We zijn in staat geweest om focus te houden op het welzijn van onze kinderen en de kernopdracht van ons onderwijs. Aansluitend aan deze periode is er door middel van het NPO-aanbod stevig ingezet op het wegwerken van eventuele hiaten in de ontwikkeling van leerlingen. Vanuit deze basis werken we verder.

Binnen onze school is sprake van een duidelijke, systematische en cyclische manier van werken. Zowel de lange- als korte zorgcyclus is goed ingebed in het dagelijks handelen van leerkrachten. Wij stemmen ons aanbod m.b.v. analyses van de opbrengsten en observatie af op de onderwijsbehoefte van de leerling.

De input uit onze eigen schoolevaluaties, de gesprekken met de inspectie, ons bestuur, de terugkoppeling vanuit de tevredenheidsspeilingen onder ouders, leerlingen én medewerkers en de opbrengsten van ons onderwijs, leidt tot de volgende conclusies:

PEDAGOGISCH HANDELEN

We hebben de sociale veiligheid en het welbevinden van onze leerlingen hoog in het vaandel. Hierbij ondersteunt de aanpak van De Vreedzame School ons en het time-out protocol. Het welbevinden en de sociale veiligheid heeft onze voortdurende aandacht. De school is goed georganiseerd, kent duidelijke (gedrags)regels en er heerst rust in de school. Daar gedijen onze leerlingen goed onder.

DIDACTISCH HANDELEN

Ons aanbod is compleet, gestructureerd en voorzien van voldoende ondersteuning en differentiatie. Naast de standaard differentiatie hebben wij een adequaat vangnet voor leerlingen met hiaten in hun ontwikkeling. Naast bovenstaande bieden wij leerlingen ook voldoende aanbod dat verder reikt dan enkel de cognitieve ontwikkeling. Dit aanbod wordt zowel onder- als ná schooltijd aangeboden. Met betrekking tot onze (eind)resultaten kunnen we stellen dat deze ruim voldoende en stabiel zijn.

ZICHT OP ONTWIKKELING EN EXTRA ONDERSTEUNING

We richten ons systeem voor leerlingondersteuning effectief en betekenisvol in. De interne begeleider heeft zich in hun rol sterk verbonden met deze systematiek, zodat dit daadwerkelijk ondersteunend is voor leerlingen en leerkrachten. Kijkend naar de verdeling van leerlingen ten aanzien van hun behoefte aan basiskwaliteit, basisondersteuning of extra ondersteuning, zien we dat er relatief veel leerlingen zijn wier behoeftes de basiskwaliteit ontstijgen. Dat vraagt dat we preventief werken versterken en dat de benodigde ondersteuning snel en doeltreffend kan worden ingezet.

Wat betreft de instroom van 4-jarigen constateren we dat er sprake is van een verdichting van ontwikkelingsproblematiek. Dit betekent dat we vroegtijdig in beeld moeten brengen wat er nodig is en bij voorkeur preventief ondersteuning inzetten. Het vraagt ook een hechte samenwerking met andere organisaties.

CONDITIES

Het beleidsvoerend vermogen van een school bepaalt in hoeverre de school in staat is om stabiel kwaliteit te leveren én deze continu te ontwikkelen. Dit vraagt stabiliteit op sleutelposities (interne begeleiding, management), maar bij een school van deze omvang betekent het ook dat er een cultuur moet zijn waarin professionals samen het onderwijs vormgeven en ontwikkelen. De structuur van de organisatie is daarop ingericht. Er zijn in de afgelopen twee jaar veel nieuwe collega's ingestroomd. Voor een belangrijk deel vanwege de extra toegekende middelen. Daarbij zit ook een aantal professionals die via een andere route (vb. zijinstroom) bevoegd zijn geworden. Behalve dat dit gewenste variëteit oplevert, vraagt het ook aandacht voor het ontwikkelen van een toekomstbestendige cultuur waarin onderwijsprofessionals onderzoeken, experimenteren en reflecteren.

6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

Ons onderwijs is levensecht. De school is een plek om te oefenen met de houding en vaardigheden die horen bij het menszijn en volwassen worden in deze tijd. We streven naar een complete ontwikkeling – er is aandacht voor hoofd, hart en handen. De kinderen staan vol vertrouwen in het leven en gaan de wereld zelfverzekerd tegemoet.

We ondersteunen en stimuleren ieder kind om zichzelf zo optimaal mogelijk te ontwikkelen. We willen dat dit niet beperkt blijft tot alleen tijdens schooltijd en in de school. Dit vraagt onderwijs van hoge kwaliteit en samenwerking met ouders en relevante organisaties in onze omgeving. Samen vormen we een leefgemeenschap waar kinderen samen het leven leren leven. Onze ambities om dit te blijven realiseren zijn:

1. AANBOD, ONDERSTEUNINGEN RESULTATEN

<u>Ambitie:</u>	De kernvakken <i>Rekenen</i> , <i>Taal</i> en <i>Burgerschap</i> worden aangeboden op hoog niveau en staan centraal in ons onderwijs.
<u>Specifiek doel:</u>	De scores van de eindopbrengsten blijven boven of op de landelijke norm.
<u>Specifiek doel:</u>	Voor ieder schooljaar formuleren wij specifieke doelstellingen voor de verschillende leerjaren en vakgebieden.

2. AANBOD, ONDERSTEUNING EN RESULTATEN

<u>Ambitie:</u>	Onze leerkrachten verzorgen instructie op vakbekwaam niveau.
<u>Algemeen doel:</u>	We versterken de didactische en analytische vaardigheden van leerkrachten waardoor het onderwijsaanbod nog beter afgestemd is op de onderwijsbehoefte van onze leerlingen.
<u>Specifiek doel:</u>	Alle leerkrachten scoren in schooljaar 24-25 ruim voldoende op de EDI-kijkwijzer.

3. AANBOD, ONDERSTEUNING EN RESULTATEN

<u>Ambitie:</u>	We verbinden de aanpak, werkwijze en aanbod voor wereld-oriënterende vakken aan onze aanpak, werkwijze en aanbod voor Taal c.q. het taalbeleidsplan.
<u>Specifiek doel:</u>	In schooljaar 23-24 onderzoeken we welke methodes voor deze vakgebieden het beste gecombineerd kunnen worden en welke aanpak daarbij het beste past.
<u>Specifiek:</u>	In schooljaar 2024-2025 implementeren we deze vernieuwde aanpak.

4. PEDAGOGISCH KLIMAAT, BURGERSCHAP EN SOCIALE VEILIGHEID

<u>Ambitie:</u>	Binnen onze school is er sprake van gemeenschapszin waarbij constructieve en positieve omgangsnormen de norm zijn. Leerlingen van de Immanuel beschikken over voldoende sociale- en burgerschapsvaardigheden als zij de school verlaten.
<u>Specifiek doel:</u>	De tevredenheidspeilingen van leerlingen, personeel en ouders laten een waardering zien die boven het landelijk gemiddelde ligt.
<u>Specifiek doel:</u>	Alle medewerkers zijn geschoold in de aanpak van <i>de Vreedzame School</i> .
<u>Specifiek doel:</u>	Er wordt een burgerschapsplan opgesteld en geïmplementeerd in schooljaar 24-25.
<u>Specifiek doel:</u>	Implementatie monitoringssysteem burgerschapsvaardigheden in 24-25.

5. SCHOOLONTWIKKELING

<u>Ambitie:</u>	De Immanuel is zichtbaarder gepositioneerd in de wijk en kent een grotere naamsbekendheid onder ouders van potentiële leerlingen. Op termijn groeit de school naar een leerlingaantal van 222.
<u>Specifiek doel:</u>	Marketing- en imago-traject in schooljaar 23-24.

Onze aanpak hierbij is:

1. We richten ons op meer dan alleen de cognitieve talenten. We creëren de mogelijkheden voor kinderen om zelf hun talenten te ontdekken en ontwikkelen. Dat kan onder schooltijd, maar ook in school of daarbuiten.
2. We richten ons op de ontwikkeling van sociale en maatschappelijke vaardigheden: creatief en kritisch kunnen en durven denken, communiceren, samenwerken en je in kunnen leven in een andere. We vinden het belangrijk dat iedereen zijn eigen identiteit ontwikkelt: je mag zijn wie je bent.
3. We creëren een veilige leefomgeving en een positieve sfeer. We zijn helder over het gedrag dat we verwachten en weten hoe we adequaat omgaan met gedrag dat afwijkt van die verwachtingen. Dit laatste is duidelijk voor alle betrokkenen. Er is houvast voor het aanleren van het gewenste gedrag en ondersteuning het omgaan met ingewikkeld gedrag.
4. We werken met een effectief en betekenisvol systeem voor leerlingenondersteuning. Daarmee voorzien we vlot en doeltreffend in de onderwijsbehoefte van iedere leerling. Dit vraagt dat we zicht hebben op hun ontwikkeling, weten welke interventies er nodig zijn, het onderwijsleerproces daarop inrichten en, waar dat nodig is, de beschikbare middelen daarop inzetten. In en rond de school is er expertise en expertondersteuning beschikbaar voor opvoeders. Zo creëren we korte lijnen en laagdrempelige inzet van ondersteuning.
5. We werken vanuit gedeelde verantwoordelijkheid samen met ouders. We maken duidelijk wat ouders van ons kunnen verwachten en wat wij van hen verwachten. Ouders voelen zich welkom in en betrokken bij school; ze participeren in het onderwijs.
6. We vormen een organisatie die de flexibiliteit bezit om op basis van onderzoeken, experimenteren en reflecteren het onderwijs te vernieuwen en zich aan te passen aan snel veranderende omstandigheden.
7. De Immanuelschool is een fijne plek om te werken. We weten wat we van elkaar kunnen verwachten en er is ruimte om ons nieuwe dingen eigen te maken. We zijn betrokken op het waarderen elkaar. We willen geen werkdruk, maar energie om te werken.

Genoemde ambities en doelen zijn uitgewerkt op hoofdlijnen in een meerjarenbeleidsplan en concreet uitgewerkt in de afzonderlijke jaarplannen, startend in schooljaar 2023-2024.

BIJLAGEN EN VERWIJZINGEN

A. BESTUURSDOCUMENTEN

ONDERWERP	NAAM DOCUMENT	VINDPLAATS DOCUMENT
Koers	AMOS koers doelenoverzicht '19-'23	www.amosonderwijs.nl
Beleid gesprekkencyclus	Beleidsnotitie Gesprekkencyclus bij AMOS	Intern document
Schorsen en Verwijderen	Bestuurstekst Schorsen en verwijderen	Schoolgids
Ouderbijdrage	Bestuurstekst Ouderbijdrage schoolgids	Schoolgids
Beleid t.a.v. aanvaarding van materiële bijdragen	Bestuurstekst Sponsorgelden (niet zijnde ouderbijdragen of op onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen)	Schoolgids
Invulling Identiteit	Tekst Identiteit + kapstok Identiteit	www.amosonderwijs.nl/overons
Kwaliteitszorg	Zelfevaluatie bestuurlijke kwaliteitszorg Notitie kwaliteitszorg AMOS AMOS onderwijsafspraken	Intern document
RI&E en ziekteverzuim	Jaarrapportage RAET verzuimmanager + RI&E-schoolrapportage	Intern document Scholen op de Kaart
Toelatingsbeleid	Bestuurstekst	Schoolgids

B. SCHOOLDOCUMENTEN

ONDERWERP	NAAM DOCUMENT	VINDPLAATS DOCUMENT
Kwaliteitszorg	Toetskalender AMOS/ Toets Systematiek Cito	Op school en het bestuur aanwezig
	Systematiek methode-gebonden toetsen	Op school aanwezig
	Schoolplan 2019-2023/2023-2027	Op school en het bestuur aanwezig
	Schoolondersteuningsprofiel	Scholen op de Kaart
	Jaarplannen	Op school aanwezig
	NPO-programma 21-22 en 22-23	Op school aanwezig
	AMOS managementstatuut	Op school en Op school en het bestuur aanwezig
Sociale Veiligheid:	Schoolrapportage Schoolklimaat en veiligheid	Scholen op de Kaart- Schoolgids
	Sociaal veiligheidsplan en actieplan	Scholen op de Kaart
	Schoolrapportages LTP, OTP, PTP Vensters, ZIEN e.d.	Samenvatting en conclusies op Scholen op de Kaart
	Risico-Inventarisatie & Evaluatie	Scholen op de Kaart
	Interne schorsing procedure	Op school aanwezig
	Burgerschapsplan (i.o.)	Op school aanwezig
Beschrijving ouder- en leerlingenpopulatie	Schoolondersteuningsprofiel	Scholen op de Kaart
	Gebiedsanalyse Amsterdam	www.amsterdam.nl/ois
	Schoolgids 2023-2024	Scholen op de Kaart
Leerlingenondersteuning	Schoolondersteuningsprofiel	Scholen op de Kaart
	Kernprocedure PO-VO	Scholen op de Kaart- Schoolgids
	Protocol AMOS OPP	Op school en het bestuur aanwezig
	Menukaarten NPO	https://www.nponderwijs.nl/po
Scholing	Scholingsplan op schoolniveau	Op school aanwezig
Aanbod	Methode overzicht	Schoolplan 2023-2027
	Oecumenische Kapstok Identiteit Amos	www.amosonderwijs.nl

SPONSORING

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

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

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

PROCEDURE SCHORSEN EN VERWIJDEREN

Schorsing

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

De beslissing om een leerling te schorsen ligt bij het bestuur. De ouders ontvangen het besluit schriftelijk, voorzien van een motivatie. Bij een besluit tot schorsing van langer dan een dag worden de leerplichtambtenaar en de onderwijsinspectie ingelicht. Ouders kunnen binnen zes weken schriftelijk bezwaar aantekenen bij het bestuur. Het bestuur zal vervolgens de ouder(s) horen en beslist binnen vier weken na ontvangst van het bezwaarschrift. Het besluit tot schorsing kan ook ter toetsing aan de civiele rechter worden voorgelegd.

Verwijdering

Het bestuur heeft de wettelijke bevoegdheid om een leerling van school te verwijderen. Van die bevoegdheid wordt uiteraard alleen gebruik gemaakt als het echt niet anders kan.

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

Vaak is er in zo'n geval sprake van leer- en/of gedragsproblemen en in sommige gevallen van niet te tolereren gedrag van ouders. Voordat deze beslissing genomen wordt kijken we uiteraard altijd eerst, samen met de leerling en ouders, uitgebreid naar andere oplossingen. Een kind van school verwijderen gebeurt niet zomaar. Er is dan al een aantal stappen gezet. Het bestuur zal altijd eerst de leerkracht en de directie van de school horen. Bovendien mag pas tot verwijdering worden overgegaan als een andere school bereid is om de leerling toe te laten. De onderwijsinspectie en de leerplichtambtenaar worden zowel ingelicht over het voorgenomen als het definitieve besluit tot verwijdering.

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

School-/pleinverbod voor ouders

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

TOELATINGSBELEID

Stedelijk Toelatingsbeleid Basisonderwijs Amsterdam

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

Uitzonderingen?

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

Heeft uw kind extra ondersteuning nodig?

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