



Visserschool
opent je wereld!

SCHOOLPLAN

2019 – 2023

Amos

AMSTERDAMSE
OECUMENISCHE
SCHOLENGROEP

INHOUDSOPGAVE

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

Vaststellingsdocument

Namens het bestuur van de school:

Michiel Bootz



Visserschool
opent je wereld!

Instemming schoolplan 2019-2023

Hierbij stemt de medezeggenschapsraad van de Visserschool in met het schoolplan 2019-2023 zoals deze op woensdag 26 juni 2019 besproken en akkoord bevonden is.

Marjolein Koementas-de Vos

28-6-2019
Datum

M. Koementas-de Vos
Handtekening

1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

De Visserschool is gevestigd aan het multiculturele Columbusplein in de Baarsjes, een drukke en dichtbevolkte stadswijk in Amsterdam Oud- West. De meeste huizen in deze wijk werden in de jaren twintig en dertig gebouwd en hebben drie of vier etages van 70-80m². De buurt werd in 2007 nog door de Gemeente Amsterdam aangewezen als een probleemwijk. In de laatste 10 jaar is de buurt sterk veranderd. Het gebied Oud-West/De Baarsjes is nu populair en trekt veel nieuwe bewoners: woonden hier in 2007 nog ca. 65.000 mensen, anno 2017 ligt dat aantal al op 73.000 – een toename van ruim 12 procent. Oud-West/De Baarsjes is voor twintigers en dertigers een aantrekkelijk woongebied. Gezinnen met jonge kinderen vertrekken echter over het algemeen snel uit het gebied, omdat hun woning al snel te klein is. Dat is vooral merkbaar school in de groepen 3 en 4 waar we relatief veel verhuizers hebben.

De Visserschool heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt. Door een succesvol ouderinitiatief en de invoering van tweetalig onderwijs (Nederlands/Engels) is de school sterk gegroeid. De school is in de afgelopen 5 jaren verdubbeld naar 270 leerlingen. De prognose voor de school laat zien dat wij in de komende 5 jaar verder groeien naar 400 leerlingen. Omdat ons gebouw hier niet groot genoeg voor is, moeten we in de komende schoolplanperiode ons huidige gebouw ingrijpend gaan renoveren of naar een ander pand verhuizen.

De school is momenteel een afspiegeling van de Amsterdamse bevolking. Bovendien is de school, door haar tweetalig concept, aantrekkelijk voor ouders die etnisch en cultureel gemengd zijn. In totaal hebben wij dan ook meer dan 40 nationaliteiten in huis. Naast tweetalig onderwijs, is de school sterk in wereldburgerschap (global awareness). Hierbij leren de kinderen over taal, culturen en landen zodat ze nu en later optimaal toegang hebben tot de internationale samenwerking. De school is ook een Vreedzame School, waar de kinderen een actieve bijdrage leveren aan een positief klimaat. De school kent een ambitieus en gemengd team van 25 onderwijsprofessionals. De meeste leerkrachten hebben een Nederlandse onderwijsbevoegdheid, gecombineerd met een Engelstalige achtergrond of interesse.

Op onze school zien wij ouders als educatieve partners. Samen delen we de verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en opvoeden van kinderen. Daarom zoeken we actief het gesprek met hen. Ook worden ouders uitgenodigd om ons onderwijs mee vorm te geven. Naast ouders, werken we nauw samen met een tal van partners, waaronder: AKROS, Partou, Jump-in, West Beveegt, Centrum voor Jeugd en Gezin, Politie, SKC, diverse psychologen en orthopedagogen. We willen in de komende tijd graag met een opvang partner gaan samenwerken om onderwijs en opvang op de Visserschool meer te integreren.

2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

IDENTITEIT

De Visserschool is een AMOS school. 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

Ieder kind een actieve rol in de stad, passend bij wie hij of zij is. Dat is waar we voor staan.

We leven in een mooie en bruisende stad, waarin verschillen helaas steeds groter worden en er een eenzijdige focus op bepaalde vormen van intelligentie bestaat. Vanuit onze christelijke wortels geloven wij in hoop en omzien naar elkaar. Wij geloven in de waarde van diversiteit, in het verbin- ding maken met elkaar. Wij geloven dat ieder kind unieke talenten heeft en daarmee een belang- rijke plaats heeft in onze stad. Vanuit onze wortels willen wij deze talenten zien en ontwikkelen en onze leerlingen uitdagen die te benutten voor de wereld om hen heen.

Zijn wie je bent, in de stad van ons samen.

ONZE KERNDADEN

Als AMOS maken wij het verschil door wat we doen. Daarom hebben we het niet over kernwaarden, maar spreken we over onze kerndaden.

Als AMOS zijn we nieuwsgierig, gedreven en betrokken.

We zijn betrokken op ieder kind en nieuwsgierig welke talenten het heeft en gedreven die te laten groeien. We prikkelen de nieuwsgierigheid van onze leerlingen naar de wereld om hen heen en dagen hen uit betrokken te zijn op onze stad. Om verschillen te overbruggen en van betekenis te zijn. We zijn altijd op zoek naar kansen en mogelijkheden, want we kijken liever naar wat er wel is en hoe je dat nog verder kan ontwikkelen.

De ouders van onze leerlingen herkennen zich in onze kerndaden. Ze willen graag het beste voor hun kind en stimuleren thuis de nieuwsgierigheid naar de wereld om hen heen en de betrokkenheid op onze samenleving. Om samen Amsterdam te maken, zoals Amsterdam bedoeld is: een stad met veel culturen die elkaar versterken en samen omzien naar elkaar.

ONZE LEERLINGEN EN ONS ONDERWIJS

Onze leerlingen zijn de wereldburgers van morgen en zitten zonder uitzondering vol potentie. Om een actieve rol in de maatschappij en in ons Amsterdam te hebben, zijn in de 21^e eeuw andere vaardigheden nodig dan twintig jaar terug. Als AMOS zetten we ons graag in om die vaardigheden te ontwikkelen. Op die manier kunnen we écht impact maken in de levens van leerlingen. Voor ons onderwijs hebben we een aantal speerpunten geformuleerd:

Behoud basiskwaliteit voor alle scholen: als AMOS onderkennen en onderschrijven we dat de lat in het Nederlands onderwijs hoogt ligt. Het bieden en behouden van de basiskwaliteit is dan ook al een stevige prestatie. Toch gaan we vanuit onze overtuiging graag nog een stapje verder en willen we

- meer bieden dan die basis waar onze leerlingen recht op hebben en die men van ons mag verwachten.
- Talentenontwikkeling 2.0: alle focus ligt op het ontdekken van talenten en om die verder te ontplooiën. We gaan verder dan de deugdelijkheidseisen en de geijkte talentontwikkeling. Denk hierbij concreet aan leerlingen leren filosoferen, creatief denken en wendbaar worden. Daarmee bereiden we onze leerlingen voor op de toekomst. De hoge lat waar we over spraken is overigens alleen haalbaar als al onze medewerkers op de juiste plek zitten en de ruimte krijgen om met hun eigen talentontwikkeling aan de slag te gaan. Vanuit het besef: het gaat om wie je bent, wat je hebt en hoe je dat wilt inzetten.
- Passend onderwijs: vanuit onze wortels is dit geen eis maar onze natuur. Maatwerk, maatwerk en nog eens maatwerk. Het doel hiervan is zorgen dat onze leerlingen onderwijs krijgen dat bij hen past en dat ze ondersteuning krijgen als dat nodig is. Hierbij benutten we de talenten van onze medewerkers. Ook maken we de koppeling met inclusief onderwijs, samen met onze partners.
- Kansengelijkheid: iedere leerling is uniek. En dat bewijzen we als AMOS door zicht te hebben op leerlingen met sociale – en leerachterstand. Zij verdienen dezelfde kansen als elk ander kind. We helpen hen te ontdekken wat bij hen past en nodig hebben. We slaan bruggen met andere partners zodat ze dat ook na en buiten de basisschool voort kunnen zetten.
- Identiteit: practice what you preach. Vanuit onze identiteit bieden we hoop, omzien naar elkaar. Dat geven we onze leerlingen mee en is onze inspiratiebron om een veilige, open cultuur te bouwen en het beste voor elkaar te zoeken en te vinden.
- Duurzaamheid: we vinden het belangrijk dat leerlingen al vroeg leren hoe ze op een goede manier met onze wereld en haar schaarse hulpbronnen om kunnen gaan. Duurzaamheid is daarmee niet alleen een thema als het om onze gebouwen gaat, maar een thema van en over de toekomst, waar onze leerlingen mee te maken krijgen in de les.
- Wetenschap en praktijk: als AMOS willen we inzichten vanuit de wetenschap benutten én laten ontstaan. Daarom willen we meer inzetten op de doorontwikkeling van het innovatiefonds, de AMOS Academie en het kwaliteitszorgsysteem.

ONZE MEDEWERKERS

We willen als AMOS het beste voor onze medewerkers. Alleen als zij mentaal en fysiek gezond zijn, goed in hun vel zitten, kunnen ze het beste onderwijs aan onze leerlingen geven. Dat betekent dat wij, net zoals bij de leerlingen, kijken wat hun talenten zijn en hoe zij die verder kunnen ontwikkelen. Niet alleen als individu, maar ook in het collectief. Samen vormen we een mozaïek: iedereen draagt zijn unieke steentje bij en samen maken we het verschil.

Een aantal speerpunten hierbij:

We willen de beste werkgever zijn: wij geloven niet in sjablonen en klemmende one size fits all-jasjes. Medewerkers krijgen daarom de ruimte om hun talenten te ontwikkelen, zodat ze mentaal en fysiek gezond zijn. We bieden betere (secundaire) arbeidsvoorwaarden dan de rest van de sector.

- We willen professionaliteit zien, bevorderen, waarderen en respecteren. We hebben vertrouwen in onze medewerkers en geven hen ruimte en vrijheid in hun werk.
- We willen een lerende organisatie zijn: hoe verschillend ze ook zijn, scholen of afdelingen zijn geen eilanden, maar staan in verbinding met elkaar en leren van elkaar. Juist ook door de

verschillen. Samen bouwen we aan een sterke scholengroep, aan AMOS. Al die unieke talenten dragen bij en vormen mee aan de identiteit die AMOS heeft en de waarden die we willen uitdragen.

- We richten ons onderwijs in met meer vakleerkrachten: vanuit het waarderen van de unieke talenten en de overtuiging dat werkdruk daalt als werknemers zich kunnen specialiseren in de thema's die hun hart (en hoofd) hebben, willen we meer gaan werken met vakleerkrachten. Hierbij staat de veiligheid en rust op een school centraal. We werken aan werkgeluk, als onze manier om de (hoge) werkdruk in het onderwijs tegen te gaan.
- We willen scholen die een gezonde omvang hebben: We zijn zuinig op onze mensen. Het bieden van de basis, zowel qua onderwijskwaliteit als in goed werkgeverschap, is een zware druk voor scholen met kleine(re) teams. Zij komen soms moeilijk aan de extra stap toe. Een duurzame omvang is nodig om de stap extra te zetten, die we als AMOS willen bieden.

ONZE COMMUNICATIE

Vanuit onze identiteit willen we mensen zien en waarderen, wat zich in onze communicatie uit door hen op een goede manier te betrekken en open te communiceren. We willen afgestemd en met regelmaat in gesprek zijn. Dat doen we via de geëigende gremia (GMR, MR'en), middels ad hoc vormen, maar ook door een goede (digitale) verbinding met zowel ouders als medewerkers. Onze leerlingen hebben een duidelijke stem via de AMOS leerlingenraad, waarin alle scholen vertegenwoordigd zijn. Daarbij is onze communicatie altijd gericht op het versterken van onze eigen AMOS-cultuur, geënt op onze kerndaden.

We willen op de hoogte blijven van wat er leeft en hoe tevreden onze medewerkers en de ouders zijn. Voor teamleden gaat een goed gesprek boven de formele cyclus. Bij goed functioneren is het belangrijk om in te spelen op wat de medewerker nodig heeft en de middelen waarmee hij of zij kan groeien.

ONZE GEBOUWEN

Als AMOS vinden we dat onze gebouwen bij moeten dragen aan het werkcomfort. Bij een gezonde medewerker hoort een gezonde werkplek. Een gebouw dat past bij de veilige, open cultuur en dat nieuwe onderwijsvormen mogelijk maakt. Daar houden we rekening mee bij nieuwbouw, terwijl we bij oudere gebouwen die nog niet bij het juiste werkcomfort bieden kijken hoe dat verbeterd kan worden. Ook voor ouders is het gebouw een factor van belang: dit is voor hen vaak de eerste fysieke indruk van bestuur en school en de plek waar hun kind veel tijd door zal brengen.

Ook duurzaamheid is een belangrijk speerpunt als het gaat om huisvesting. Ecologische daken, groene schoolpleinen en een laag energieverbruik passen bij onze doelstellingen en identiteit en faciliteren de verbinding die we in de stad zoeken. Voor onze medewerkers stimuleren we het gebruik van vervoer dat hierbij aansluit.

De werkomgeving van onze medewerkers moet voelen als een fijne thuishaven. Het gebruik van ICT moet voor hen en leerlingen zijn als een toevoeging op het onderwijs, niet als belemmering. Het zorgt daarnaast ook voor meer vrijheid en minder administratie.

ONZE FINANCIËN

Vanuit gemiddeld budget maken we bovengemiddelde 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 marge waaruit we de extra stap op het gebied van goed werkgeverschap en het bredere onderwijsaanbod kunnen betalen. Hiermee onderscheiden we ons en ontstijgen we het grijze gemiddelde. Voor ons palet aan scholen betekent het streven naar efficiëntie en minimalisering van overhead niet dat we alleen naar de omvang kijken. 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.

Met deze uitgangspunten zetten we vol enthousiasme en vertrouwen Koers. Koers naar een horizon vol nieuwe uitdagingen. Koers naar een AMOS waar we gezamenlijk bouwen aan een mooie toekomst voor onze leerlingen en daarmee aan een mooier Amsterdam.

KWALITEITSBELEID

In onze koers is opgenomen wat wij willen realiseren met elkaar. Belangrijk hierbij is dat iedere leerling van AMOS in ieder geval mag rekenen op onderwijs dat voldoet aan de deugdelijkheidseisen. We hebben het onderwijsproces uitgewerkt in de poster: in 4 stappen AMOS-onderwijs. Uiteraard zijn wij ambitieuzer dan dat, zoals dat ook terug te lezen is in de koers.

Wij realiseren onze ambities mede door ons stelsel van kwaliteitszorg. Bestuur en scholen werken samen om de onderwijskwaliteit te bewaken en te stimuleren. Zij doen dit door regelmatige afstemming. In zorgvuldige planvorming en evaluatie en, nog belangrijker, in de dialoog met de directie als met andere betrokkenen rondom het primaire proces. Zo zijn er afstemmingsgesprekken, schoolbezoeken en verschillende adviesgesprekken. We benutten daarvoor relevante data en gepaste c.q. functionele registratie. Waar nodig intensiveren we het contact, verantwoording en afstemming, waar kan laten bieden we meer ruimte.

We blijven kritisch, omdat we denken dat ons dat helpt in het verbeteren en versterken van onze onderwijskwaliteit. We vragen daarom actief om een blik van buiten. We doen dit ook systematisch. Naast jaarplannen, evaluaties en opbrengstanalyses voeren de scholen 1 keer per twee jaar een zelfevaluatie uit. Zij kunnen zich hiervoor laten begeleiden. Ook plannen zij één keer in de vier jaar een externe audit. We werken hiervoor samen met andere schoolbesturen en zetten onze eigen mensen in. Ook hebben we hiervoor een toolbox samen ontwikkeld.

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 op ons zelf en naar anderen. We leren met en van elkaar. De verschillende homogenen als heterogenen overleggen en studiedagen om ons nader te professionaliseren zijn daar voorbeelden van. Inspiratie hoort daar ook bij. Die krijgen wij van elkaar, maar ook van anderen. We hebben een innovatiefonds, we nodigen sprekers uit bij AMOS cafés en nemen zelf eigenaarschap in onze gewenste ontwikkelvragen.

De AMOS Academie organiseert nascholing op aanvraag en organiseert twee jaarlijks een studiedag voor alle medewerkers waarin het pedagogisch en didactisch handelen centraal staat. Door middel van studiebijeenkomsten voor directies en intern begeleiders creëert AMOS een cultuur waarin leren van en met elkaar usance is en de kwaliteit van het onderwijs en daarmee ook het pedagogisch en didactisch handelen centraal staat en de vertaling plaatsvindt op schoolniveau. Op diverse inhoudelijke onderwerpen functioneren leergroepen op AMOS-niveau, schoolniveau en school overstijgend.

PERSONEELSBELEID

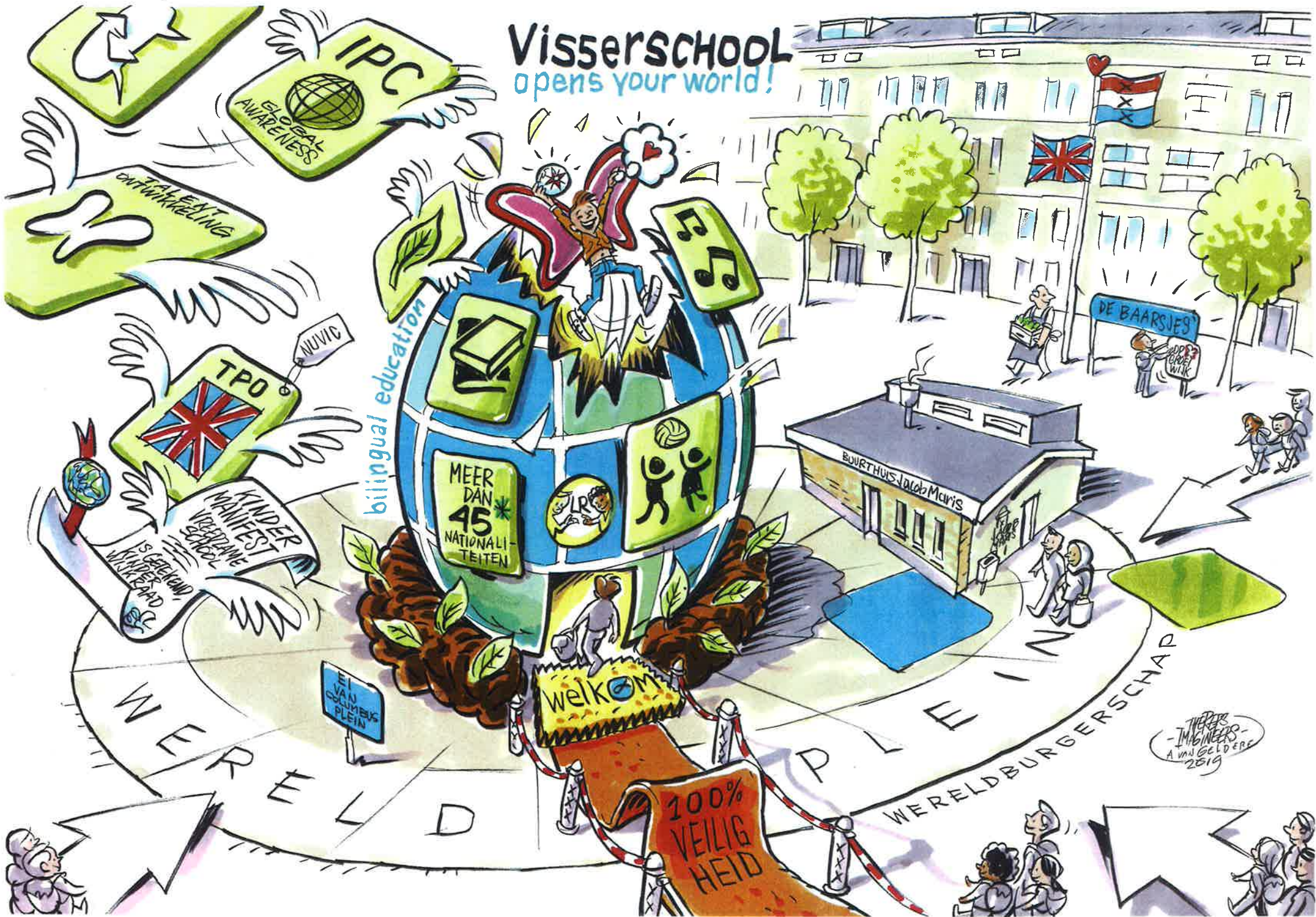
AMOS heeft een gesprekkencyclus die niet alleen uitgaat van de competenties voor het goed kunnen functioneren, maar die zich ook richt op het heden en de toekomst in het kader van duurzame inzetbaarheid. Het plaatst het functioneren in een breder kader en beziet ook de ambities van de medewerker, loopbaanbegeleiding, opleidingsfaciliteiten en dergelijke. Leidinggevende en medewerker spreken hun verwachtingen en ervaringen met betrekking tot het functioneren uit. Het gesprek heeft de vorm van een dialoog en vraagt een gelijkwaardige inbreng van beide gesprekspartners. Het functioneringsgesprek dient een bijdrage te leveren aan optimalisering van het functioneren en de professionele ontwikkeling van de individuele medewerker en van het functioneren van de organisatie. Er worden concrete en meetbare afspraken gemaakt (en ontwikkeling) leerdoelen opgesteld in relatie tot toekomstige inzetbaarheid, eventueel als onderdeel van het Persoonlijk Ontwikkeling Plan. De afspraken worden vastgelegd.

Voor de categorie onderwijspersoneel heeft AMOS de herijkte bekwaamheidseisen op kennisgebied van de Onderwijs-coöperatie overgenomen. Op pedagogisch- en didactisch kunde gebied (handelingsniveau) hanteert AMOS een gevalideerde kijkwijzer. In de gesprekkencyclus zijn de competenties op kunde gebied vertaald naar drie niveaus, te weten start-, basis- en vakbekwaam niveau. Een medewerker met lesgevende taken heeft recht op minimaal twee lesobservaties en een nagesprek per jaar.

Het traject van startende leerkracht tot het niveau van vakbekwaam leerkracht wordt in de tijd uitgezet, waarbij – in afstemming met de ontwikkeling van desbetreffende leerkracht- wordt aangegeven welke (begeleidings)gesprekken en activiteiten plaatsvinden. In het traject van begeleiding van de startende leerkracht kunnen collega's en externen een rol spelen.

EVENREDIG BELEID VROUWENVERTEGENWOORDIGING

Ons bestuur houdt rekening met een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen.



3. ONS SCHOOLCONCEPT

Ons profiel in 4 kernwaarden:

- Tweektalig (Nederlands/Engels) onderwijs
- Global awareness
- Vreedzame school
- Wereldschool

De Visserschool bereidt haar leerlingen voor op de toekomst door gestructureerd kwaliteitsonderwijs te bieden, in het Nederlands en in het Engels. Vanaf de onderbouw groeit het onderwijs in het Engels voor 30 tot 50% vanaf augustus 2014 de school in. Ieder schooljaar sluit een volgende groep aan. De Visserschool wil dat haar leerlingen buiten de Engelse taal ook leert over culturen en landen (global awareess), zodat de leerlingen met deze kennis en vaardigheden zich kunnen voorbereiden op de internationale samenleving. De school werkt met de Vreedzame School, een compleet programma voor sociale competentie en democratisch burgerschap. Het beschouwt de klas en de school als een leefgemeenschap, waarin kinderen zich gehoord en gezien voelen, een stem krijgen, en waarin kinderen leren om samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen. De school doet ook mee aan de Vreedzame Wijk. Meer hierover in onze schoolgids. In het kort, de Visserschool is een wereldschool aan een wereldplein!

Wat zijn onze ambities?

Op onderwijskundig gebied hebben we de ambitie om alles uit onze leerlingen te halen wat erin zit. Hierbij streven we niet alleen naar cognitieve talenten maar gaan voor een bredere talentontwikkeling waarbij onze leerlingen goed worden voorbereid op hun toekomst in en buiten de stad. Dit laatste zullen we voornamelijk in de middag gaan doen tijdens de global awareness lessen. Onze leerlingen zullen hierbij thematisch in het Engels aan diverse globale problemen werken (duurzaamheid, vriendschap, etc), waarbij een beroep gedaan wordt op hun creatief vermogen en diverse 21e -eeuwse vaardigheden.

Op pedagogisch-didactisch gebied hebben we de ambitie om een pedagogisch klimaat te scheppen waarin onze leerlingen prettig kunnen leren, werken en spelen. Naast het stellen van duidelijke grenzen, focussen we op het welbevinden van het kind en het opdoen van positieve ervaringen. Op didactisch gebied willen we kwalitatief goed onderwijs bieden. Dit doen we door het geven van passend opbrengstgericht onderwijs, waarbij we focussen op vaardigheidsgroei, leerdoelbeheersing, leerplezier en evenwicht leerpijn/leergemak.

Ten aanzien van ons schoolklimaat en sociale veiligheid, is onze ambitie om dat alle leerlingen zich veilig voelen bij ons op school. Dit ambitieuze doel is een voorwaarde om goed te kunnen leren, werken en spelen. We volgen hiervoor de methode van de Vreedzame School waarin kinderen worden gezien en gehoord. Ze krijgen een stem en leren een democratisch burger te zijn, open te staan voor verschillen en deze kunnen overbruggen, conflicten op een goede manier op te lossen, een bijdrage leveren aan het algemeen belang en actief verantwoordelijk zijn voor de gemeenschap staan hierbij centraal. Zie onze schoolgids en Scholen op de Kaart voor onze methode, ons leerlingvolgsysteem ZIEN, de leerlingtevredenheid-enquetes en ons anti-pestbeleid.

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.

4.1 ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES EN BEWAKING

Wij willen een kwalitatief goede basisschool zijn, met voldoende opbrengsten en met een goed tweetalig aanbod. De school voldeed tijdens het laatste inspectiebezoek (juni 2017) aan de normen die de inspectie aan onze school stelt. Alle standaarden zijn als voldoende beoordeeld en ons pedagogisch klimaat, tweetalig aanbod en kwaliteitscultuur als goed. Ondanks de uitdaging die het huidige lerarentekort in Amsterdam ons geeft, willen we onze kwaliteit in de komende beleidsperiode hoog houden.

Vanuit AMOS ligt de opdracht te zorgen voor een voldoende beoordeling op de indicator "zicht op ontwikkeling", minimaal voldoende eindopbrengsten en planmatige en cyclische kwaliteitszorg. We focussen ons hierbij – naast het behalen van voldoende tussentijdse resultaten – de komende tijd op het borgen van onze prille maar veelbelovende resultaten op het gebied van begrijpend lezen n.a.v. onze zelfevaluatietraject, het invoeren van een observatiesysteem in de onderbouw, de invulling van global awareness, ons tweetalig aanbod naar de bovenbouw en het beter signaleren van pestgedrag door de leerkrachten van de school.

We gebruiken hiervoor onze onderwijskundig jaarplan, dat wij periodiek met alle stakeholders (MT, MR, en bestuur) bespreken. De locatieleider legt 2x per jaar klassenbezoeken af waarna eventueel verbeterplannen worden opgesteld. Ook de intern begeleider doet hierin mee. Collega's worden gestimuleerd om regelmatig bij elkaar te observeren. De school meet om de 2 jaar haar ouder-, leerling- en leerkrachtentevredenheid, waarna de resultaten worden geanalyseerd en met alle stakeholders wordt besproken. Verbeterpunten worden weer in het onderwijskundig jaarplan verwerkt. Jaarlijks wordt de sociale veiligheid van de leerlingen van groep 6, 7 en 8 gemeten. De resultaten worden gebruikt om onze schoolafspraken rondom ons pedagogisch klimaat bij te stellen. De schooldirectie heeft een jaarlijks afstemmingsgesprek met haar bestuur waarin de kwaliteit besproken. Ook in het jaarlijks schoolbezoek van het bestuur komt dit aan de orde.

4.2 ONDERWIJSTIJD

We zorgen ervoor dat onze leerlingen in de 8 jaar dat zij bij ons op school zitten 7520 uur onderwijs krijgen, wat gemiddeld neerkomt op 940 uur per schooljaar. Voor sommige (groepjes) leerlingen met een achterstand in een bepaald vak, verlengen wij de schooltijd na schooltijd met extra taal-, reken of studievoordigheidslessen. Zie onze schoolgids voor de invulling van de onderwijsleertijd van onze leerlingen.

4.3 DE INHOUD VAN ONS ONDERWIJS

	Leermiddelen/ methodes	Bijzondere afspraken
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Ko-totaal, Show and Tell, CPS beginnende letter- en gecijferdheid.	Ko-totaal; 2007-2015
Nederlandse taal en spelling	Lijn 3, Staal, Estafette, Nieuwsbegrip XL, Blits	Lijn 3: 2017- 2025 Staal: 2015-2023 Nieuwsbegrip XL; digitaal Blits:
Schrijven	Klinkers en pennenstreken	We voeren Klinkers gefaseerd in: klinkers past bij Lijn 3. 2019 – 2020: groep 3, 4 en 5. 2020 – 2021: groep 3 t/m 6. 2021 – 2022: groep 3 t/m 8.
Rekenen en wiskunde	Pluspunt	2012 – 2020
Engelse taal	Show and Tell Oxford Discovery	Global awareness/ IPC 2019 - 2027
Aardrijkskunde	Thematisch met Wijzer door de Wereld als bronnenboek	Global awareness/ IPC 2019 – 2027
Geschiedenis	Thematisch met Speurtocht als bronnenboek	Global awareness/ IPC 2019 – 2027
De natuur, waaronder biologie, wetenschap & techniek	Thematisch met Natuurlijk als bronnenboek	Global awareness/ IPC 2019 – 2027
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	Thematisch, vreedzame school	Global awareness/ IPC 2019 – 2027 Vreedzame school
Geestelijke stromingen	Thematisch, vreedzame school	Global awareness/ IPC 2019 – 2027 Vreedzame school
Expressie-activiteiten	Thematisch	Global awareness/ IPC 2019 – 2027
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Thematisch	Global awareness/ IPC 2019 – 2027 Vreedzame school
Bevordering van gezond gedrag	Thematisch	Global awareness/ IPC 2019 – 2027 Vreedzame school
Schoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen	Vreedzame School	Global awareness/ IPC 2019 – 2027

		Vreedzame school
Bevordering actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Thematisch, Vreedzame School	Global awareness/ IPC 2019 – 2027 Vreedzame school

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

4.4 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?

- Hoe gaat de school om met kerndoelen en referentieniveaus?

De door ons gebruikte methoden en/of materialen voldoen allen aan de gestelde landelijke kerndoelen. Voor ons tweetalig aanbod gebruiken wij nu nog de concept SLO doelen voor het TPO onderwijs.

- Toetsen en observaties. Meten we wat we willen weten?

Een overzicht van toetsen/observaties die in dit kader door de school worden ingezet:

Verplichte toetsen volgens AMOS:

Naam toets	Groep	Periode
LOVS kleuters	1 en 2	M / E
LOVS DMT (oud)	3 t/m 8	M / E 8 M
LOVS DMT (nieuw – vanaf nov. 2017)	3 t/m 8	M / E 8 M
LOVS Rekenen en Wiskunde of de opvolger CITO Rekenen-Wiskunde 3.0	3 t/m 8	M / E 8 M
LOVS Spelling (incl. ww-spelling) of de opvolger CITO Spelling 3.0	3 t/m 8	M / E 8 M
LOVS Begrijpend lezen of de opvolger CITO Begrijpend Lezen 3.0	3 t/m 8	3 E, 4 t/m 7 M / E 8 M
LOVS Studievaardigheden	7 t/m 8	7 E, 8 M
Verplichte Eindtoets	8	april
Sociaal-emotionele ontwikkeling	1 t/m 8	Sociaal-emotionele ontwikkeling: 2x/schooljaar.
Sociale veiligheid	6 t/m 8	Sociale veiligheid minimaal 1x per schooljaar, maar advies is 2x per schooljaar afnemen
LOVS Woordenschat	3 t/m 8	M / E
Entreetoets	7	E7

AVI	3 t/m 8	M / E
LOVS Studievaardigheden	5 en 6	E

--	--	--

Observaties: We volgen de cognitieve en sociaal emotionele ontwikkeling van onze leerlingen door middel van onze leerlingvolgsystemen: ParnasSys i.c.m. Leerunie en ZIEN. Om de twee jaar wordt de tevredenheid van de leerlingen, ouders en leerkrachten gemeten. Elk jaar meten we de veiligheidsbeleving van onze leerlingen van groep 6 t/m 8. Zie het Informatiebeveiligings- en privacybeleid van AMOS voor recht op inzage en hoe wij met privacy gevoelige informatie omgaan.

4.5 Ondersteuning leerlingen.

In ons schoolondersteuningsprofiel (te downloaden via <https://www.scholenopdekaart.nl/Basis-scholen/8457/Oecumenische-basisschool-de-Visserschool/categorie/Beleid>) beschrijven wij hoe wij passend onderwijs en de extra ondersteuning op onze school vormgeven.

5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

1. Pedagogisch handelen

Het pedagogisch klimaat is goed op de Visserschool. Dit blijkt uit onze tevredenheidsonderzoeken, inspectieonderzoek en onze sociale jaarlijkse veiligheid enquêtes. Leerlingen zijn over het algemeen tevreden en voelen zich veilig. In sommige klassen komt het klimaat wel eens onder druk te staan vooral door incidenten die thuis of op sociale media gebeuren. Indien nodig, onderneemt school actie door individueel of met een groep afspraken te maken. Een aandachtspunt is nog wel dat de school eerder externe hulp inschakelt bij kinderen met gedragsproblemen. Ook zorgt het lerarentekort dat er meer druk komt op ons pedagogisch handelen. Dit vraagt om training en borging van de gemaakte afspraken.

2. Didactisch handelen

Het didactisch handelen van de school is tijdens het laatste inspectiebezoek als voldoende beoordeeld. Uit de regelmatige klassenbezoeken komt de directie tot eenzelfde oordeel. Het handelen stelt leerlingen in voldoende mate in staat tot leren en ontwikkelen. De leerkrachten gebruiken hier voor het model van directie instructie. Er wordt op de kernvakken 3 verschillende niveaus lesgegeven. Voor die leerlingen die meer aankunnen, zijn er verdiepende opdrachten. Ook kunnen ze 1x per week meedoen in de plusklas/Challenge Club. Toch denken we nog in de komende schoolplanperiode het onderwijs met name voor de meer begaafde leerlingen te kunnen versterken, door bijv. vooraf te gaan toetsen en meer op leerdoelen te gaan focussen. Voor die leerlingen die extra instructie en/of begeleiding nodig hebben, is er elke dag na de basisinstructie ruimte voor extra instructie. Komende beleidsperiode (2019-2023) willen wij naast een pluslijn, inzetten spelend leren bij de onderbouw. De eindresultaten zijn in orde echter sommige tussenresultaten kunnen én moeten beter. Het tekort aan bekwame handen voor de klas is hiervan de voornaamste oorzaak.

3. Leertijd

De school programmeert met 940 uur onderwijstijd voldoende leertijd voor haar leerlingen. Voor die leerlingen met een achterstand, biedt de school na schooltijd leerlabs aan om deze achterstanden weg te werken.

4. Aanbod

Naast een dekkend aanbod op de kernvakken, geeft de Visserschool gemiddeld 30-50% les in het Engels. Dit TPO onderwijs is in schooljaar 2018-2019 tot en met groep 5 ingevoerd. In de komende jaren zal dit tot en met groep 8 worden doorgevoerd, totdat de gehele school tweetalig is. Het team van de Visserschool heeft in 2014 bewust gekozen om mee te doen aan de TPO pilot. Er wordt door de directie en het team gedreven elke dag aan dit concept gewerkt. In de komende jaren zal met name het vak Global Awareness verder worden uitgewerkt.

5. Conditie

De voornaamste conditie voor de leerlingen en leerkrachten om tot leren te komen, een veilig leerklimaat, is op school aanwezig. De school kent een ambitieus team dat bestaat uit collega's die vaak specifiek voor deze TPO school heeft gekozen. Wel is de spoeling van bekwame handen dun, waardoor de school werkt met invallers, zij-instromers en onderwijsassistenten. In de

huidige krappe arbeidsmarkt is elke dag weer roeien met de riemen die je hebt. De schooldirectie is gelukkig op sterkte met een vaste meerschools directeur en locatieleider stabiel.

6. Ondersteuning van de leerling

Leerkrachten op de Visserschool zorgen voor de basisondersteuning van hun leerlingen zodat zij tot leren komen. Voor die leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben zorgt de intern begeleider voor passend onderwijs in of buiten de klas. Hiervoor worden extra zorgmiddelen ingezet. Zie ons schoolondersteuningsplan op onze site hoe wij dit doen.

6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

Onze ambities en de speerpunten van ons meerjarenbeleid zijn op hoofdlijnen:

2019/2020

groot:

1. Onderwijskwaliteit verhogen: (tussen) opbrengsten op voldoende niveau, training groepsplanloos werken volgen, acties uit ons taalplan uitvoeren en borgen, lijn MB/HB invoeren
2. TPO activiteitenplan 2019/2020 uitvoeren (TPO pilot doortrekken naar groep 6, Global Awareness door 3 IPC thema's vormgeven, nascholing CLIL in Canterbury)
3. Meer ruimte voor eigenaarschap en talentontwikkeling van onze leerlingen (binnen/buiten school).

klein:

1. ICT visie ontwikkelen, meer computers/tablets in school
2. Veiligheidsbeleid aanscherpen voor 100% ambitie
3. Externe communicatie verbeteren
4. levensbeschouwelijke leerlijn opzetten
5. observatiesysteem gr ½ invoeren
6. digitaal rapport bouwen en invoeren.
7. Voorbereiding renovatie schoolpand

2020/2021

groot:

1. Onderwijskwaliteit verhogen: (tussen) opbrengsten op voldoende niveau, 1e jr invoeren groepsplanloos werken, inzetten op opbrengstgericht spelend leren in de onderbouw (groep 1-3), acties uit ons taalplan uitvoeren en borgen
2. TPO activiteitenplan 2020/2021 uitvoeren (TPO pilot doortrekken naar groep 7, Global Awareness door 3 IPC thema's vormgeven, nascholing, aansluiting VO)
3. Meer ruimte voor eigenaarschap en talentontwikkeling van onze leerlingen (binnen/buiten school).

klein:

1. Zelfevaluatie uitvoeren,
2. Veiligheidsbeleid checken op 100% ambitie,
3. Interne communicatie verbeteren
4. ICT visie implementeren,
5. levensbeschouwelijke leerlijn implementeren.
6. Renovatie schoolpand.

2021/2022

groot:

1. Onderwijskwaliteit verhogen: (tussen) opbrengsten op voldoende niveau, 2e jr invoeren groepsplanloos werken, invoeren van opbrengstgericht spelend leren in de onderbouw (groep 1-3), pluslijn introduceren
2. TPO activiteitenplan 2021/2022 uitvoeren (TPO pilot doortrekken naar groep 8, Global Awareness door 3 IPC thema's vormgeven, nascholing, aansluiting VO)
3. Meer ruimte voor eigenaarschap en talentontwikkeling van onze leerlingen (binnen/buiten school).

klein:

1. Veiligheidsbeleid checken op 100% ambitie,
2. Methode vernieuwing,
3. ICT visie implementatie,
4. levensbeschouwelijke leerlijn borgen;
5. FOTO onderzoek.

2022/2023

groot:

1. Onderwijskwaliteit verhogen: (tussen) opbrengsten op voldoende niveau, 3e jr borgen groepsplanloos werken, borgen van opbrengstgericht spelend leren in de onderbouw (groep 1-3), borgen pluslijn
2. TPO activiteitenplan 2022/2023 uitvoeren (audit en evaluatie TPO pilot, Global Awareness door 3 IPC thema's vormgeven, nascholing, aansluiting VO)
3. Meer ruimte voor eigenaarschap en talentontwikkeling van onze leerlingen (binnen/buiten school)

klein:

1. Veiligheidsbeleid checken op 100% ambitie, 2. Methode vernieuwing, 3. ICT visie evaluatie

BIJLAGEN EN VERWIJZINGEN

A. BESTUURSDOCUMENTEN

ONDERWERP	NAAM DOCUMENT	VINDPLAATS DOCUMENT	BIJLAGE OF VERWIJZING	Opmerkingen en actiepunten
Koers	AMOS koers doelenoverzicht '19-'23		Bijlage	
Beleid gesprekkencyclus	Beleidsnotitie Gesprekken-cyclus bij AMOS	Sharepoint	Bijlage	
Procedure Schorsen en Verwijderen	Bestuurstekst Schorsen en verwijderen schoolgids 18-19	Schoolgids	Verwijzing	De tekst is ook in dit document opgenomen, zie onder de tabel.
Ouderbijdrage	Bestuurstekst Ouderbijdrage schoolgids	Schoolgids	Verwijzing	Schoolgids-tekst 19-20 moet aangepast worden n.a.v. nieuwe eisen.
Beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen (niet zijnde ouderbijdragen of op onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen)	Bestuurstekst Sponsorgelden schoolgids 18-19	Schoolgids	Verwijzing	De tekst is ook in dit document opgenomen, zie onder de tabel.
Invulling Identiteit	Tekst Identiteit + verwijzing naar kapstok Identiteit op de AMOS-website	AMOS-website	Verwijzing	Moet nog door Wendy geplaatst worden!
Kwaliteitszorg	Zelfevaluatie bestuurlijke kwaliteitszorg Notitie kwaliteitszorg AMOS AMOS onderwijsafspraken	Sharepoint	Bijlage	
RI&E en ziekteverzuim	Jaarrapportage RAET verzuimmanager + RI&E-schoolrapportage		Bijlagen	RI&E wordt dit voorjaar uitgevoerd. Rapportages voor de zomervakantie gereed.
Toelatingsbeleid		Schoolgids	verwijzing	De tekst is ook in dit document opgenomen, zie onder de tabel.

B. SCHOOLDOCUMENTEN

ONDERWERP	NAAM DOCUMENT	VINDPLAATS DOCUMENT	BIJLAGE OF VERWIJZING	Actiepunten
Uitkomsten monitor Sociale veiligheid + actiepunten	Vensters-schoolrapportage Schoolklimaat en veiligheid + Sociaal veiligheidsplan	Mijn.Vensters.nl Sociaal veiligheidsplan: schoolspecifiek	Bijlage	
Uitkomsten en analyse tevredenheidsonderzoeken	Schoolrapportages LTP, OTP, PTP Scholen met Succes en/of verwijzen naar de informatie hierover op je schoolpagina op Scholen op de Kaart.	Schoolrapportages: schoolspecifiek Info: scholenopdekaart.nl	Bijlage of verwijzing	
Beschrijving ouder- en leerlingpopulatie	SOP en marketinganalysestuk school	SOP: Schoolwebsite Marketinganalysestuk: schoolspecifiek	SOP: verwijzing Marketingstuk: bijlage	
Kwaliteitszorg	Kwaliteitsstukken beleid (indien aanwezig) Kwaliteitshandboek school		Bijlage	
Leerlingenondersteuning	SOP	Schoolwebsite	Verwijzing	
Scholing	Scholingsplan op schoolniveau		Bijlage	

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 betrouwbaar-/onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

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

Procedure schorsing en verwijdering

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 ontzeggen. 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 uitsluitsel 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.

WIJZIGING HOOFDSTUK 2 SCHOOLPLAN LIGHT - 1 - 07 - 2019

De tekst van de KOERS van AMOS is recent tekstueel gewijzigd, hiermee wijzigt ook hoofdstuk 2 van het schoolplan. Dit document dient ter vervanging van hoofdstuk 2 van het huidige schoolplan van de school.

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.

ONZE KOERS

WIJ ZIJN AMOS

Wij zijn AMOS, een groep van 29 scholen in Amsterdam, geworteld in de christelijke traditie. Wij geloven dat elk kind unieke talenten heeft, in het besef dat niet elk kind altijd gelijke kansen heeft om die talenten te ontdekken en te ontplooiën. Het is onze missie die gelijke kansen wel te bieden. Niet louter als fraai ogend motto maar door een keiharde inzet in de praktijk van alledag. Verschillen in herkomst, geloofsovertuiging, cultuur, enzovoorts zijn voor ons daarbij zowel een vanzelfsprekendheid als een inspiratie. Ontdekken wie je zelf bent en nieuwsgierig zijn naar wat anderen beweegt. Dat hebben wij voor ogen als wij spreken over de waarde van diversiteit. Je talenten ontdekken en ontwikkelen is één ding. Wij inspireren onze leerlingen die talenten ook te (gaan) benutten voor onze stad, ons land, onze wereld.

ONZE KERNWAARDEN

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

ONZE LEERLINGEN EN ONS ONDERWIJS

Onze leerlingen zijn de wereldburgers van morgen. En die wereld verandert sneller dan ooit. Robotisering, digitalisering, een economie gebaseerd op innovatie. Het zijn maar enkele ontwikkelingen die enorme gevolgen zullen hebben voor het leven van onze kinderen in de toekomst. Wat betekent het

principe van "een leven lang leren" voor de wijze waarop wij ons onderwijs aanbieden? Welke competenties zijn nodig om mee te kunnen in de snelheid van het leven in 2030? Creativiteit, flexibiliteit, goed in samenwerken, in staat zijn om je een weg te banen in het gigantische informatieaanbod, dat zijn enkele veelgenoemde noodzakelijke competenties. Om een actieve rol in de maatschappij en in ons Amsterdam te hebben, zijn daarom andere vaardigheden nodig dan twintig jaar terug. Daarnaast moet de basis (taal, rekenen) ook op orde blijven. Als AMOS zetten wij ons in om die vaardigheden bij onze kinderen en bij ons zelf te blijven ontwikkelen. Op die manier kunnen wij écht impact maken in de levens van onze leerlingen. Voor ons onderwijs hebben wij daarom een aantal speerpunten geformuleerd:

Behoud en doorontwikkeling basiskwaliteit voor alle scholen : als AMOS onderkennen en onderschrijven wij dat de lat in het Nederlands onderwijs hoog ligt. Het bieden en behouden van de basiskwaliteit is dan ook al een stevige prestatie. Tegelijk suggereert de kwalificatie "basiskwaliteit" dat die kwaliteit statisch is. Gezien de enorme maatschappelijke veranderingen zullen wij die "basiskwaliteit", de kwaliteit waar kinderen en ouders recht op hebben, steeds moeten herdefiniëren. Dat doen wij niet alleen, dat doen we met onze eigen leraren, ouders, kinderen, scholen maar ook landelijk met ministerie en inspectie.

Talentedontwikkeling : alle focus ligt op het ontdekken van talenten en om die verder te ontplooien. Daarmee bereiden wij onze leerlingen voor op de toekomst.

Passend onderwijs : vanuit onze overtuiging zit dit in ons DNA. Onze leerlingen krijgen onderwijs dat bij hen past en de ondersteuning die daarbij nodig is. Hierbij benutten wij de talenten van onze medewerkers ten volle. Zo maken wij ook de koppeling met inclusief onderwijs, samen met onze partners.

Kansengelijkheid : iedere leerling is uniek. En dat bewijzen wij als AMOS door zicht te hebben op leerlingen met een sociale en/of een leerachterstand. Maar ook op hoogbegaafde kinderen die zich vervelen. Wij helpen onze leerlingen te ontdekken wat bij hen past. Wij slaan bruggen met ouders en andere partners zodat kinderen ook na en buiten de basisschool een passend, integraal aanbod krijgen.

Identiteit : wij doen wat wij beloven en vanuit onze overtuiging uitdragen. Wij bieden hoop en ondersteuning, goed kijkend naar wat elk kind nodig heeft. Zeggen wat je doet, doen wat je belooft. Zo dragen wij bij aan een veilige, open cultuur.

Duurzaamheid : wij vinden het belangrijk dat leerlingen al vroeg leren hoe ze op een goede manier met onze wereld en haar schaarse hulpbronnen om kunnen gaan. Dit krijgt een plek in ons curriculum.

Wetenschap en praktijk : als AMOS willen wij de nieuwste inzichten vanuit de wetenschap structureel benutten voor versterking van onze kwaliteit. De resultaten daarvan gebruiken we in de doorontwikkeling van het innovatiefonds en de AMOS Academie, de ontmoetingsplek van medewerkers, die van en met elkaar leren en ervaringen uitwisselen.

ONZE MEDEWERKERS

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. Dat betekent dat wij in onze medewerkers investeren. Door hen de mogelijkheid te bieden 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 hierbij zijn: ☐ 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 richten ons onderwijs in met meer vakleerkrachten vanuit de filosofie dat de voldoening in en de kwaliteit van het werk toenemen wanneer leerkrachten zich kunnen specialiseren in de thema's die hun hart (en hoofd) hebben. Dat is onze (positieve) manier om de (hoge) werkdruk in het onderwijs tegen te gaan. ☐ Wij willen passende ondersteuning bieden aan alle leerlingen. Dat is gemakkelijk gezegd maar om dit ook echt te realiseren 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. Bij goed functioneren is het belangrijk om in te spelen op de groeimogelijkheden van medewerkers en de middelen die hij/zij daarvoor nodig heeft.

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 levende 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.

TENSLOTTE

Met deze uitgangspunten zetten we vol enthousiasme en vertrouwen Koers. Koers naar een horizon vol nieuwe uitdagingen. Koers naar een AMOS waar we gezamenlijk bouwen aan een mooie toekomst voor onze leerlingen en daarmee aan een mooier 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 deugdelijkheidseisen. We hebben het onderwijsproces uitgewerkt in de poster: *in 4 stappen AMOS-onderwijs*. Uiteraard is AMOS ambitieuzer dan dat, zoals dat ook terug te lezen is in de koers.

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. Met name in dialoog met zowel de directie als met andere betrokkenen rondom het primaire proces. Zo zijn er afstemmingsgesprekken, schoolbezoeken en verschillende adviesgesprekken. We benutten daarvoor relevante data, reflectieverlagen 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 1 keer per twee jaar een zelfevaluatie uit. Zij kunnen zich hiervoor laten begeleiden. Ook plannen zij één keer in de vier jaar een externe audit. We werken hiervoor samen met andere schoolbesturen en zetten onze eigen mensen in. Tevens is, ter ondersteuning, een toolbox samen ontwikkeld.

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 ons zelf 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 hebben een innovatiefonds, 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 twee jaarlijks een studiedag voor alle medewerkers waarin het pedagogisch en didactisch handelen centraal staat. Een verdere doorontwikkeling van deze Academie die aansluit bij de hedendaagse inzichten omtrent leren van volwassenen is een belangrijk thema voor AMOS.

PERSONEELSBELEID

AMOS heeft een gesprekkencyclus die niet alleen uitgaat van de competenties voor het goed kunnen functioneren, maar die zich ook richt op het heden en de toekomst in het kader van duurzame inzetbaarheid. Het plaatst het functioneren in een breder kader en beziet ook de ambities van de medewerker, loopbaanbegeleiding, opleidingsfaciliteiten en dergelijke. Leidinggevende en medewerker spreken hun verwachtingen en ervaringen met betrekking tot het functioneren uit. Het gesprek heeft de vorm van een dialoog en vraagt een gelijkwaardige inbreng van beide gesprekspartners. Het functioneringsgesprek dient een bijdrage te leveren aan optimalisering van het functioneren en de professionele ontwikkeling van de individuele medewerker en van het functioneren van de organisatie. Er worden concrete en meetbare afspraken gemaakt (en ontwikkeling) leerdoelen opgesteld in relatie tot toekomstige inzetbaarheid, eventueel als onderdeel van het Persoonlijk Ontwikkeling Plan. De afspraken worden vastgelegd.

Voor de categorie onderwijspersoneel heeft AMOS de herijkte bekwaamheidseisen op kennisgebied van de Onderwijs-coöperatie overgenomen. Op pedagogisch- en didactisch kunde gebied (handelingsniveau) hanteert AMOS een gevalideerde kijkwijzer. In de gesprekkencyclus zijn de competenties op kunde gebied vertaald naar drie niveaus, te weten start-, basis- en vakbekwaam niveau. Een medewerker met lesgevende taken heeft recht op minimaal twee lesobservaties en een nagesprek per jaar.

Het traject van startende leerkracht tot het niveau van vakbekwaam leerkracht wordt in de tijd uitgezet, waarbij – in afstemming met de ontwikkeling van desbetreffende leerkracht- wordt aangegeven welke (begeleidings)gesprekken en activiteiten plaatsvinden. In het traject van begeleiding van de startende leerkracht kunnen collega's en externen een rol spelen.

EVENREDIG BELEID VROUWENVERTEGENWOORDIGING

Ons bestuur houdt rekening met een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen.

