**SCHOOLPLAN**

2019 – 2023

*“ZIJN IS EEN CONTINUE PROCES VAN WORDEN”*



**Shri Laksmi Basisschool**

Janusz Korczakstraat 73

1102 JR Amsterdam

Telefoon: 020-4161111 / 020-6950368

INHOUD pagina

|  |  |
| --- | --- |
| **0. Inleiding** | **3** |
| **1. De school en haar omgeving**  *Wie zijn wij? Over onze school en haar omgeving, de leerlingen, ouders en het team* | **4** |
| **2. Uitgangspunten van het schoolbestuur**  *Algemene doelstelling, missie & visie en strategisch beleid* | **6** |
| **3. Ons schoolconcept**  *Schoolwaarden, missie & visie en toekomstgericht goed onderwijs* | **8** |
| **4. Wettelijke opdrachten**  *Onderwijskwaliteit: ambities en kwaliteitsbewaking, onderwijstijd, de*  *inhoud van ons onderwijs met het aanbod en de kwaliteitszorg m.b.t. het passende onderwijs: wat hebben onze leerlingen nodig en wie zijn daarbij betrokken? Ouderbetrokkenheid.* | **11** |
| **5. Analyse van de kwaliteit van onze school** *Op inhoud: van visie naar (onderwijskundig) beleid, resultaten en**ijkpunten interne analyse* | **20** |
| **6. Langetermijnontwikkelingen**  *Meerjarenplan* | **23** |
| **7. Bijlagen** | **27** |

1. Inleiding

Voor u ligt ons schoolplan voor het tijdvak 2019-2023. U leest hierin hoe wij onze ambities over ons onderwijs, met onze werkwijze, verder gaan ontwikkelen en vormgeven. Dit doen wij om onze kwaliteit te kunnen blijven waarborgen, gebaseerd op onze grondslag in een veilig en vreedzaam pedagogisch klimaat. Vooral aan dat laatste geven wij veel aandacht, enerzijds vanuit onze Hindoeïstische overtuiging en anderzijds omdat wij dit als basisvoorwaarde zien voor wat voor ons ‘goed onderwijs’ betekent. De vraag hierbij is: hoe kunnen we goed toekomstgericht onderwijs geven met behoud van onze (culturele, religieuze en maatschappelijke) waarden?

Namens het schoolteam van de *Shri Laksmi School*,

Dhr. R.T. Mathoera,

directeur

**Vaststellingsdocument**

bestuursvoorzitter SHON directeur van de Shri Laksmi School

voorzitter van de Medezeggenschapsraad van de Shri Laksmi School

1. De school en haar omgeving

**Wie zijn wij? Over onze school en haar omgeving**

De *Shri Laksmi School* staat in Amsterdam Zuidoost in het centrum van de Bijlmermeer. Sinds januari 2003 is de school gehuisvest in een modern, geïnspireerd op de Hindoecultuur, ontworpen gebouw. De school is toegankelijk voor alle leerlingen in de basisschoolleeftijd, het aannamebeleid is er op gericht om absoluut geen onderscheid te maken naar afkomst of geloofsovertuiging van de leerlingen. Uiteraard vragen wij wel aan de ouders om de grondslag van de school te respecteren. Onze school maakt deel uit van Stichting Hindoe Onderwijs Nederland (SHON), wij zijn dan ook een algemeen bijzondere basisschool gegrondvest op Hindoeïstische principes.

**Shri Laksmi Basisschool**

Janusz Korczakstraat 73 1102 JR Amsterdam

Directeur: dhr. R. Mathoera

Telefoon: 020-4161111 / 020-6950368

Mail: [info@shrilaksmi.nl](mailto:info@shrilaksmi.nl)

Website: [www.shrilaksmi.nl](http://www.shrilaksmi.nl)



In de directe omgeving van de school is de oude hoogbouw voor een aanzienlijk deel vervangen door laagbouw. In deze wijk bevinden zich naast sociale huurwoningen ook koop- en huurwoningen in de vrije sector. Dat betekent dat er diversiteit is ontstaan in de bewonerspopulatie, zowel in opleidings- als inkomensniveau.

Onze leerlingen

Onze leerlingenpopulatie is breed en divers te noemen, ofwel onze leerlingen komen uit dynamische multiculturele en multireligieuze gezinnen. Ongeveer 45% van de leerlingen heeft een Hindoestaans-culturele achtergrond. Negenennegentig procent van de leerlingen komt uit Amsterdam Zuidoost zelf en de rest uit andere stadsdelen. Ongeveer 1 procent komt van buiten Amsterdam. Ons doel voor alle leerlingen is dat ze hun eigen culturele identiteit leren ontwikkelen en waarderen. Zo behouden ze hun eigen identiteit, maar ze kunnen ook optimaal integreren in onze brede dynamische, multiculturele en multireligieuze Nederlandse samenleving.

Onze ouders

Veel ouders hebben een (groot) deel van hun onderwijs genoten in Suriname, waar sprake was van een strak georganiseerd klassikaal onderwijssysteem. Het opleidingsniveau van de meeste ouders loopt uiteen: van lagere school tot lager beroepsonderwijs en/of enige jaren voortgezet onderwijs tot hoger (beroeps)onderwijs. Dat betekent dat een deel van de ouders werkloos zijn en/of aangewezen zijn op een uitkering. Hierdoor kan het soms lastig zijn ouders actief te betrekken bij ouderavonden of na schooltijd. De manier van opvoeden kan bijvoorbeeld nog vrij traditioneel zijn, waarbij de vader in het gezin bepaalt wat er moet gebeuren. Ook zijn er ouders die beschermend en (over-)zorgend zijn wat betreft de opvoeding. Daarnaast beslaat onze ouderpopulatie voor een groot deel uit eenoudergezinnen. Maar al onze ouders, en daar gaat het om, hechten groot belang aan een goede (basis-) opleiding en waar mogelijk steunen zij hun kinderen in het behalen van goede resultaten. Dat betekent enerzijds dat kennisoverdracht van de school verlangd wordt en anderzijds een sturende hand van de groepsleraren. Ons team staat open om met ouders in gesprek te gaan en tegelijkertijd te laten zien hoe bij onze leerlingen de eigen verantwoordelijkheid bij het leren en ontwikkelen kan groeien.

Ons team

Anderen zeggen over ons dat de medewerkers van de *Shri Laksmi School* een warm hart hebben voor hun leerlingen, dat zij ijverig en betrokken hun onderwijskundige verplichtingen uitvoeren, afspraken nakomen en bereid zijn elkaar collegiaal te ondersteunen. Uit de ouderenquête (de bijlage oudertevredenheidsonderzoek is op te vragen bij de directeur) blijkt dat dit sterke punten van onze school zijn.

1. Uitgangspunten van het schoolbestuur (SHON)

**Algemene doelstelling Stichting Hindoe Onderwijs Nederland (SHON)**

De Stichting Hindoe Onderwijs heeft ten doel: het bevorderen van het onderwijs in het algemeen en van het Sanatan Dharm Hindoe Onderwijs in het bijzonder en voorts al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, dit alles in de ruimste zin des woords. Deze doelstelling staat verwoord in de statuten van de SHON. Onder de stichting vallen vijf Hindoescholen uit Den Haag, Rotterdam, Amsterdam, Utrecht en Almere. Deze vijf Hindoe basisscholen staan voor hoogwaardig onderwijs, waarbij de individuele en maatschappelijke ontwikkeling van het kind centraal staat. Er wordt gewerkt vanuit de Hindoeïstische grondprincipes.

**Missie**

*Samen onderwijs aanbieden om kinderen maximaal voor te bereiden*

*op de samenleving van de toekomst vanuit de Hindoe filosofie.*

Kernwaarden

* Hoge verwachtingen
* Talentontwikkeling
* Verantwoordelijkheid
* Samenwerking
* Vreedzaam
* Hindoe normen en waarden

**Visie**

*Leerplezier in een vreedzame, verrijkende en uitdagende leeromgeving. Dit doen we vanuit een onderzoekende en ontdekkende leerhouding om op elk niveau succeservaringen te beleven en de hindoe-filosofie te delen.*

Deze visie wordt vertaald naar de volgende beleidsterreinen:

1. Passend Onderwijs
2. Inzet ICT toepassingen
3. Versterking van het identiteitsprofiel

Voor verdere informatie verwijzen wij u naar de missie/visie van het schoolbestuur: [www.shon.nl](http://www.shon.nl)

**Strategisch beleid**

De komende periode (schoolplanperiode 2019-2023 is voor het College van Bestuur (CvB) een overgangsperiode ten aanzien van het strategisch beleidsplan 2016-2020. Dit jaar beginnen de verkenningen voor een nieuw strategisch beleid voor de SHON. Aandachtspunten voor het nieuwe strategische beleidsplan zijn blijvende kwaliteit van onderwijs en personeel.

Kwaliteitseisen

Het bestuur van de SHON hanteert de minimaal gestelde eisen vanuit de normen van de inspectie van onderwijs. De ambitie van het bestuur is het streven naar hogere opbrengsten t.o.v. de inspectienormen, zich realiserende dat de inspectienorm de minimumnorm is. Op basis van de huidige stand van zaken vraagt dat extra aandacht voor begrijpend lezen gericht op de normen van de inspectie en is rekenen een aandachtspunt.

Het onderwijskundig beleid heeft de focus op het verzorgen van passend onderwijs, waarbij de onderwijsbehoefte van de leerling het uitgangspunt is. Ten aanzien van iedere leerling dient meetbaar te zijn dat er een groei is in de vaardigheidsscore in overeenstemming met de minimum doelen vanuit de inspectie van onderwijs. Dit kan bezien worden o.b.v. het leerlingvolgsysteem. De komende vier jaar wil de SHON zich meer gaan richten op adaptieve toetsen, gerelateerd aan de leerlijn.

Op basis van de vastgestelde competenties vanuit de cao PO zal de SHON een instrument invoeren waarbij de ontwikkeling van het personeel centraal staat. Daardoor ontstaat er een tweesporenbeleid; de gesprekkencyclus wordt vastgelegd in het bekwaamheidsdossier en geldt ook als juridische basis en zal er gebruik gemaakt worden van een instrument binnen de kwaliteitscyclus gericht op ontwikkeling van competenties.

Monitoring vindt plaats op basis van de kwaliteitscyclus beschreven in het kwaliteitsbeleidsplan SHON.

Er is bovenschools een kwaliteitsmedewerker aangesteld die op alle scholen van de SHON de kwaliteitsdoelstellingen tezamen met de directie begeleid. In de nabije toekomst zal een bestuurlijk toetsingskader opgesteld worden om de onderwijskwaliteit te toetsen en te monitoren.

Personeels- en professionaliseringsbeleid

De gesprekkencyclus is een manier om de kwaliteit van de medewerkers te monitoren. Het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht staat in deze centraal waarbij er ook extra aandacht wordt besteed aan de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Het persoonlijk ontwikkelgesprek leent zich uitermate goed hiervoor. De functionerings- en beoordelingsgesprekken worden ingezet om het pedagogisch en didactisch handelen te beschrijven, te analyseren en te beoordelen.

Het bestuur biedt alle medewerkers middels het professionaliseringsbeleid de kans om zich te ontwikkelen op dat vlak dat benodigd is. Op schoolniveau wordt nader uitgewerkt wat er nodig is qua professionalisering binnen de scholen (het strategisch personeelsbeleidsplan is op te vragen bij ons bestuur: [www.shon.nl](http://www.shon.nl) )

Beleid voor wat betreft de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding (artikel 30 WPO)

De SHON streeft naar evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Zie hiervoor het beleidsstuk evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding (informatie op te vragen via ons bestuur: [www.shon.nl](http://www.shon.nl) )

  
 In 2018 bestond Stichting Hindoe Onderwijs Nederland 30 jaar. Dit is uitgebreid gevierd met een keur aan activiteiten.

*‘Onderwijs is het grootste geschenk dat een mens aan een ander mens kan geven’*

1. Ons schoolconcept

**Schoolwaarden**

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de kwaliteit en de inrichting van het onderwijs. Ook ons schoolbestuur heeft een duidelijk kader geschetst. Dit samen vormt voor ons fundament voor de inrichting ervan zijn onze schoolwaarden:

* Kennis vergaren
* Wijsheid als bron voor ons handelen
* Respect voor de leermeester
* Leren voor het leven
* Culturele vorming
* Emancipatie
* Groei en ontwikkeling
* Balans tussen kennis en persoonlijke ontwikkeling/zelfontplooiing
* Vakbekwaamheid en persoonlijke groei.

Vanuit het team wordt de volgende bijdrage en toelichting geleverd over de relatie tussen de universele Hindoeïstische waarden en die van de school als onderwijsorganisatie. Daar waar er verbanden zijn, is getracht deze zichtbaar en inleefbaar te maken. Ook de naam van onze school is geen toevallige keuze. [*Shri*](http://nl.wikipedia.org/wiki/Shri) *Laksmi* (soms ook Maha Laksmi genoemd) is de [Hindoeïstische](http://nl.wikipedia.org/wiki/Hindoe%C3%AFsme) [godin](http://nl.wikipedia.org/wiki/Godin#Oosterse_en_Afrikaanse_religies) van [licht](http://nl.wikipedia.org/wiki/Licht), [rijkdom](http://nl.wikipedia.org/wiki/Rijkdom) en [geluk](http://nl.wikipedia.org/wiki/Geluk_(emotie)), en tevens van [schoonheid](http://nl.wikipedia.org/wiki/Schoonheid), [moed](http://nl.wikipedia.org/wiki/Moed), [vruchtbaarheid](http://nl.wikipedia.org/wiki/Vruchtbaarheid) en [liefde](http://nl.wikipedia.org/wiki/Liefde). Ze wordt binnen het [Hindoeïsme](http://nl.wikipedia.org/wiki/Hindoe%C3%AFsme) als moeder van het universum beschouwd en wordt vereerd tijdens het jaarlijkse [lichtfeest](http://nl.wikipedia.org/wiki/Diwali) [Diwali](http://nl.wikipedia.org/wiki/Diwali).

**Missie**

*Het onderwijs aan onze leerlingen is erop gericht dat zij zich kunnen ontwikkelen tot actieve deelnemers aan onze toekomstige samenleving, voorzien van gedegen kennis en met vaardigheden die hen in staat stellen hun talenten ten volle in te zetten in het belang van de samenleving en van hen zelf. Daarbij weten zij zich gesteund door de religieuze en culturele waarden van onze Hindoeïstische visie op mens en identiteit. De grondhouding zal er een zijn van respect en verdraagzaamheid. Als school zijn we daarin de brug tussen gezin, kind en maatschappij.*

Het gaat om het ontwikkelen, aanbieden en bevorderen van kwalitatief hoogstaand (basis)-onderwijs gebaseerd en geïnspireerd op de Hindoe filosofie, zodat leerlingen hun talenten zo maximaal mogelijk kunnen ontwikkelen.

**Visie**

Wij willen voor

*onze organisatie:*

* structuur bieden waarbinnen leerlingen de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben
* op een heldere en transparante wijze intern en extern communiceren
* zorgen voor een veilig pedagogisch klimaat.

*onze leerkrachten:*

* hen een werkomgeving bieden waarin zij zich professioneel zo goed mogelijk kunnen ontplooien en waarin zij uitgedaagd worden om vanuit de Hindoe waarden en normen alle kinderen zo goed mogelijk pedagogisch en didactisch te vormen en te begeleiden
* dat ze binnen de mogelijkheden van de organisatie de leerlingen zowel noodzakelijke preventieve als remediërende ondersteuning kunnen geven die zij nodig hebben om hun capaciteiten te kunnen ontwikkelen
* hen in staat laten zijn om de leerlingen sociaal emotioneel adequate begeleiding te bieden.

*onze leerlingen:*

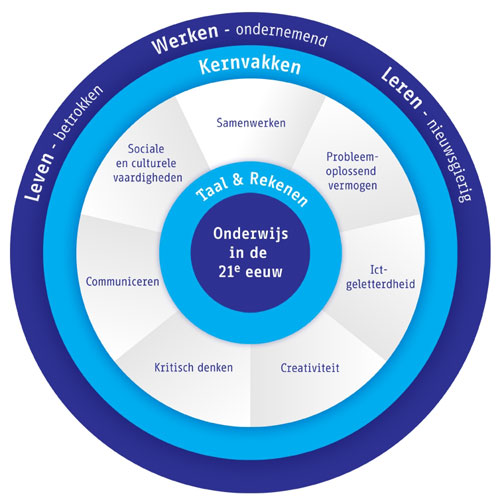
* hen kwalitatief hoogwaardig onderwijs bieden, zodat zij hun capaciteiten maximaal kunnen ontplooien
* ze een uitdagende leeromgeving aanbieden in een veilig pedagogisch klimaat
* hen een duidelijke identiteit meegeven: het hindoeïsme laten beleven en voortleven op de school en vanuit de hindoe waarden en normen o.a. respectvol met elkaar en met anderen (leren) omgaan
* hen cultureel vormen en hun talenten op dit terrein laten ontdekken
* ze leren zelfstandig te kunnen werken en dat hun nieuwsgierigheid geprikkeld wordt
* hen heldere schoolregels en afspraken bieden gebaseerd op de Hindoe waarden en normen, waarin tolerantie, respect, mededogen, dienstbaarheid, burgerschap en verantwoordelijkheid doorklinken
* dat ze voorbereidt worden op een volwaardige rol als zelfstandige en kritische burgers in de Nederlandse samenleving.

*onze ouders:*

* hen actief betrokken te laten zijn bij het onderwijs van hun kinderen
* dat ze gestimuleerd worden om zoveel mogelijk hun kind en de schoolorganisatie te ondersteunen bij het vormingsproces van hun kind (eren).

**Toekomstgericht goed onderwijs**

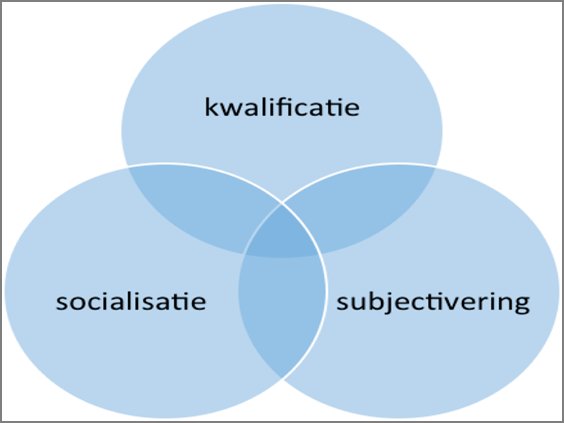
Wij hebben ons als school afgevraagd of ons onderwijs nog aansluit bij de steeds veranderende wereld waar onze leerlingen in opgroeien. Wereldwijd wordt nagedacht welke vaardigheden in het onderwijs een plek moeten krijgen. Het gaat daarbij niet alleen om de cognitieve vaardigheden, maar zeker ook om de zogenaamde conatieve vaardigheden. Dit zijn vaardigheden die een beroep doen op kennis en beheersing van jezelf en kennis en vaardigheden om met anderen om te gaan. Wij zijn daarom van menig dat onze leerlingen, naast het vertrouwde curriculum in de toekomst andere bagage nodig hebben. Wij geven dan ook graag invulling aan het toekomstgerichte onderwijs aan de hand van het volgende model, genaamd *Onderwijs in de 21e eeuw* (21e -eeuwse vaardigheden):



In het huidige onderwijsdebat is er veel aandacht voor het onderwijs van de toekomst. De vragen hierbij zijn: wat leert een leerling tegenwoordig op school en is dat de juiste voorbereiding op de toekomst? Het Platform Onderwijs 2032 concludeert dat toekomstgericht onderwijs samenhangend is en leerlingen een stevige gemeenschappelijke basis meegeeft van kennis en vaardigheden die ze nodig hebben om actief deel te kunnen nemen aan de maatschappij. Op de website van *Onderwijs maak je samen* is hier nog meer informatie over te vinden: [www.onderwijsmaakjesamen.nl](http://www.onderwijsmaakjesamen.nl)

**Basisprincipe van goed onderwijs**

Naast het belang van toekomstgericht onderwijs en een veilig schoolklimaat is het van belang het basisprincipe van goed onderwijs in het oog te houden. Voor onze school betekent dat we een balans zoeken tussen de volgende drie leidende elementen zoals weergegeven in onderstaand model:

****

Bij het domein kwalificatie gaat het om de rol die het onderwijs speelt in het verwerven van kennis, vaardigheden en houdingen die kinderen en jongeren kwalificeren om iets te doen. Dit iets kan heel specifiek zijn - zoals kwalificatie voor een beroep - of meer algemeen - gekwalificeerd raken om in een complexe, multiculturele samenleving te kunnen leven.

Naast kwalificatie, is onderwijs ook altijd een proces van socialisatie. Hier gaat het om de wijze waarop, middels het onderwijs, kinderen en jongeren deel worden van tradities en praktijken. En weer kunnen we dit in specifieke zin denken - zoals socialisatie in een bepaalde beroepspraktijk - en in meer algemene zin - zoals socialisatie in de cultuur van de democratie of zelfs binnen onze Hindoetraditie.

En naast kwalificatie en socialisatie werkt onderwijs ook altijd in op de persoon, dat wil zeggen, op menselijke individualiteit en subjectiviteit - een dimensie die je aangeduid kan worden als persoonsvorming: subjectivering.

Als school hebben wij daarom ervoor gekozen, met behoud van ‘het goede,’ om in te steken op het zelfstandig werken (gericht op de inhoud dan het zelfstandig verwerken alleen) en het zelfstandig leren. Daarbij betrekken we de 21e -eeuwse vaardigheden als referentiepunt.

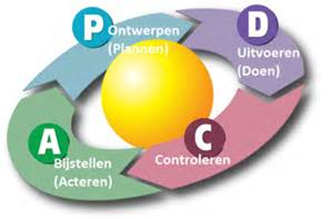
1. Wettelijke opdrachten

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de kwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen kwaliteitszorg, inhoud van het (passende) onderwijs en het aanbod met hoe het systeem van (extra) ondersteuning is ingericht op de *Shri Laksmi School.*

**Onderwijs kwaliteit: ambities en kwaliteitsbewaking**

Kwaliteitsmeters, eigen aspecten

Door te werken met een kwaliteitszorgsysteem houden wij zicht op de voortgang van processen in het licht van te voren bepaalde ontwikkelrichtingen en gestelde doelen. Dit richten wij in middels de PDCA-systematiek. De letters staan voor Plan, Do, Check en Act. In het kort betekent dit dat wij jaarlijks vastleggen wat we willen gaan doen en bereiken (PLAN), hoe we dat gaan aanpakken (middelen) (DO), aan het eind van het schooljaar stellen we vast wat we bereikt hebben (CHECK) en waar we moeten bijsturen (ACT) als vetrekpunt voor de volgende jaarcyclus.



*Om een continu proces van verbeteren te bewerkstelligen passen wij de PDCA-cyclus van dr. W. Edwards Deming toe.*

Meerjarenbeleidsplan

Wij werken onze ambities op operationeel niveau over vier jaren uit. Het meerjarenbeleidsplan geeft concrete ambities en doelen van onze school weer voor de middellange termijn, waar mogelijk al geduid naar het jaar (jaren) van uitvoering. Het biedt een werkkader voor directie en team voor de uitvoering. Een kader dat niet voor vier vast is, maar vooral jaarlijks (met het jaarplan, zie bijlage 1) wordt herijkt en bijgesteld op basis van de resultaten en ontwikkelingen in de maatschappelijke omgeving van de school. Ter ondersteuning voor worden evaluatieve instrumenten gebruikt zoals de tevredenheidspeiling gehouden onder ouders, medewerkers en leerlingen van groep 5 tot en met 8. De uitkomsten van de tevredenheidspelingen zijn input voor nieuwe planvorming, maar ook vindt er een jaarlijkse aanpassing plaats in dialoog met het team en vinden er tussentijdse evaluaties plaats met het bestuur.

Basiskwaliteit

Onze ambitie is erop gericht om onderwijs van zo hoog mogelijke kwaliteit te bieden. Het bieden van kwalitatief goed onderwijs is meer dan een streefrichting, hier ligt kennis van wetenschappelijk onderzoek onder en de ervaringen van leerkrachten waarmee wij willen onderbouwen wat de kenmerken van kwalitatief goed onderwijs is. Ieder schooljaar stellen wij onszelf de volgende vragen, aan de hand van de door ons opgestelde 7 indicatoren van effectief onderwijs, waarmee wij willen voldoen aan meer dan de basiskwaliteit:

1. Creëren wij actieve betrokkenheid in een veilig pedagogisch klimaat, zodat onze kinderen gemotiveerd zijn om te leren? Leggen wij voldoende verbinding tussen de belevingswereld van de kinderen en de leerstof die aan de orde is? Leren wij de kinderen na te denken over de leerstof? Zetten wij afwisselende (coöperatieve) werkvormen in?
2. Werken wij vanuit leerdoelen? Wordt er op de *Shri Laksmi School* doelgericht gewerkt? Formuleren wij hoge, doch haalbare doelen en verwachtingen en stellen wij hoge eisen aan goede leerders?
3. Is ons aanbod nog actueel, gebruiken we de methoden efficiënt? Bereidt het aanbod de leerlingen voldoende voor op vervolgonderwijs en de samenleving? Zijn de leerlijnen voor ons het uitgangspunt voor het aanbod? Zorgen wij voor de transfer en samenhang naar en tussen de andere vakgebieden?
4. Hoe is de kwaliteit van onze instructie? Stelt ons didactisch handelen de leerlingen in staat tot leren een ontwikkelen? En bouwen we dit voldoende en effectief op volgens de stappen van het ADI-model (Activerende Directe Instructie-model)?
5. Differentiëren wij voldoende (convergent) en geven we instructie en begeleide inoefening (op minimaal drie niveaus)? En geven wij specifiek extra ondersteuning aan de leerlingen die dat nodig hebben (met een extra aanbod)?
6. Is op ons rooster te zien dat wij deleertijd effectief indelen? Bieden wij voldoende leertijd aan de kinderen die dit nodig hebben naast de lestijd vanuit de methode?
7. Hoe monitoren wij onze leerlingen? Weten wij voldoende wat de leerlingen nodig hebben en kunnen wij hun ontwikkeling volgen door hen, los van de toetsen, te kunnen observeren? Weten wij wat de toetsen meten en kunnen wij de toetsresultaten analyseren en verklaren? Volgen en begeleiden wij de leerlingen zodanig dat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen?

**De inhoud van ons onderwijs met ons onderwijsaanbod**

Onderwijstijd

Leerlingen hebben recht op voldoende uren onderwijs (onderwijstijd). Een kind op de basisschool moet het volgende aantal uren onderwijs krijgen: de eerste 4 schooljaren (onderbouw): minimaal 3.520 uur; de laatste 4 schooljaren (bovenbouw): 3.760 uur. Over 8 schooljaren is dit minimaal 7.520 uur. De overgebleven 240 uur mogen wij als school zelf verdelen over de onderbouw en de bovenbouw. Op de *Shri Laksmi School* hanteren wij de volgende schooltijden op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag: 8.30-14.45 uur en op woensdag: 8.30-13.00 uur

Voldoende taal & rekentijd Goed (beredeneerd, doelgericht) taal-leesonderwijs en voldoende tijd voor alle leerlingen in de groep op minimaal drie niveaus met een intensieve, basis en een verrijkte aanpak.

|  |  |
| --- | --- |
| 1 en 2 | 5-8 uur per week  *Doel- en contextgerichte (thema) activiteiten, werken aan de mondelinge taalvaardigheid (gesprekken woordenschat & begrijpend luisteren), ontluikende en beginnende geletterdheid (fonemisch bewustzijn en alfabetisch principe), taalbeschouwing/metalinguïstische vaardigheden (praten en nadenken over taal) en (aanvankelijk) schrijven* |
| 3 | 7-8 uur per week  *Doelgericht werken aan de mondelinge taalvaardigheid, leesvaardigheid werken met verschillende teksten (aanvankelijk technisch lezen/ begrijpend lezen), begrippen en taalverzorging (spelling en aanvankelijke grammatica)* |
| 4 en 5 | 6-8 uur per week  *Doelgericht werken aan de mondelinge taalvaardigheid, leesvaardigheid werken met verschillende teksten (voortgezet technisch lezen begrijpend lezen) begrippen en taalverzorging (spelling, taalregels, grammatica)* |
| 6, 7 en 8 | 6-8 uur per week  *Doelgericht werken aan de mondelinge taalvaardigheid, leesvaardigheid, werken met fictionele, narratieve en literaire teksten, zakelijke teksten (onderhouden van voortgezet technisch lezen, taal/spelling, & begrijpend lezen). (1F-2F niveau)* |

Goed (beredeneerd, doelgericht) rekenonderwijs en voldoende tijd voor alle leerlingen in de groep op minimaal drie niveaus met een intensieve, basis, en een verrijkte aanpak.

|  |  |
| --- | --- |
| 1 en 2 | 2-3 uur per week  *Doel- en contextgerichte (thema) activiteiten, werken aan getalbegrip (tellen, getallen), bewerkingen (handelend), verhoudingen (vergelijken& ordenen), meten & meetkunde (opereren met vormen & figuren) en leggen van verbanden (werken met eenvoudige grafieken & tabellen)* |
| 3 | 4-5 uur per week  *Doelgerichte rekenactiviteiten & lessen, werken aan getalbegrip, bewerkingen, verhoudingen, meten & meetkunde en verbanden* |
| 4 en 5 | 5-6 uur per week  *Doelgerichte rekenlessen, werken aan getalbegrip, bewerkingen, verhoudingen, meten & meetkunde en verbanden* |
| 6, 7 en 8 | 5-6 uur per week  *Rekenen-wiskunde Doelgerichte reken- wiskunde lessen, werken aan getalbegrip, bewerkingen, verhoudingen, meten & meetkunde en verbanden. (1F-1S niveau)* |

Overzicht methodes en methodieken

De kerndoelen zijn doelen die aangeven welk leerstof elke school minimaal moet behandelen, dit betekent dat deze kerndoelen een aanbodverplichting hebben. Het werken met referentieniveaus betekent een opbrengstverplichting. Wij moeten met ons aanbod rekening houden met wat er in de kerndoelen staat, maar de opbrengstverplichting van de referentieniveaus gaat nog verder: de school moet de stof niet alleen aanbieden, de kinderen moeten de stof ook gaan beheersen. In onderstaand overzicht is te zien van de bij ons in gebruik zijnde lesmethoden en methodieken, of de methoden beantwoorden aan de kerndoelen en aansluiten bij de referentieniveaus. Tevens wordt aangegeven welke mutaties de komende vier jaar te verwachten zijn (zie hoofdstuk 6, lange termijn ontwikkelingen).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Leergebied, domein** | **Methode/materialen** | **Kerndoelen/referentieniveaus** | **Beleid, acties** |
| Mondelinge taalaardigheid, beginnende geletterdheid, beginnende gecijferdheid en seo | Piramide  ***Piramide*** | De methode beantwoordt aan de kerndoelen |  |
| Leesvaardigheid, aanvankelijk lezen | Veilig Leren Lezen 2e Maanversie  ***Zwijsen*** | De methode beantwoordt volledig aan de kerndoelen | 2019-2020: Oriëntatie en invoering KIM-Veilig Leren Lezen |
| Leesvaardigheid, voortgezet technisch lezen | Estafette Nieuw  ***Zwijsen*** | De methode beantwoordt volledig aan de kerndoelen | 2020-2021: Oriëntatie en Invoering Estafette 3 |
| Leesvaardigheid, begrijpend lezen | Nieuwsbegrip XL  Begrijpend lezen  ***CED-groep*** | De methode beantwoordt volledig aan de kerndoelen en sluit aan bij de referentieniveaus |  |
| Studievaardigheden | Blits  **Delubas** | De methode beantwoordt volledig aan de kerndoelen | 2021- 2022: Oriëntatie invoering Blits 2 ‘nieuw’ |
| Taal, mondelinge taal, taalbeschouwing,  begrippen en taalverzorging | Taalactief  ***Thieme Meulenhoff*** | De methode beantwoordt volledig aan de kerndoelen en sluit aan bij de referentieniveaus |  |
| Rekenen  getallen, verhoudingen, meten & meetkunde, verbanden | Wereld in Getallen 4  ***Malmberg*** | De methode beantwoordt volledig aan de kerndoelen | 2019-2020: Invoering WiG 5 |
| Aardrijkskunde, wereldoriëntatie | Wereldzaken  ***Zwijsen*** | De methode beantwoordt volledig aan de kerndoelen |  |
| Geschiedenis,  wereldoriëntatie | Tijdzaken  ***Zwijsen*** | De methode beantwoordt volledig aan de kerndoelen |  |
| Verkeer,  wereldoriëntatie | Wijzer in het verkeer  ***Noordhoff*** | De methode beantwoordt volledig aan de kerndoelen |  |
| Biologie,  wereldoriëntatie | Natuurzaken  ***Zwijsen*** | De methode beantwoordt volledig aan de kerndoelen |  |
| Engels ( gr 1 t/m 8),  (vreemde) taal | Take it easy  ***Thieme Meulenhoff*** | De methode beantwoordt volledig aan de kerndoelen |  |
| Beeldend onderwijs en cultuureducatie | Laat maar Leren  ***Thieme Meulenhoff*** | De methode beantwoordt volledig aan de kerndoelen |  |
| SEO,  sociaal emotionele ontwikkeling  Burgerschap en sociale integratie | KIJK! groep 1-2  Taakspel  Leefstijl  Scol  ***Bazalt/CED-groep/EDU’Actief/***  ***CED-groep*** | De methoden/volgsystemen worden gebruikt om te aan te sluiten bij de kerndoelen en de referentieniveaus |  |
| Schrijven,  zintuiglijke en motorische ontwikkeling | Pennenstreken  **Zwijsen** | De methode beantwoordt volledig aan de kerndoelen |  |
| Bewegingsonderwijs,  motorische ontwikkeling | Divers methoden/  methodieken |  |  |
| Digitale leermiddelen  ICT | ESIS leerling volgsysteem/Scol  Digitale schoolborden (alle groepen)  Chromebooks voor gr 3-8  Digitaal werken aan rekenen (WiG/Bingel) vanaf gr 4-8 | Wij volgen de leerlijnen digitale geletterdheid en leerlijnen 21e -eeuwse vaardigheden\* | 2019-2020: Oriëntatie en invoering ParnasSys leerlingvolgsysteem, ESIS wordt vervangen |

\*[www.curriculumvandetoekomst.slo.nl](http://www.curriculumvandetoekomst.slo.nl)

**Passend onderwijs: wat hebben onze leerlingen nodig?**

Toetsen & (formatief) evalueren

Met behulp van ons lvs wordt er systematisch informatie verzameld over de opgedane kennis en vaardigheden van de leerlingen. Voor taal en rekenen worden betrouwbare valide toetsen (CITO 3.) toetsen) afgenomen en tussentijds de methodegebonden toetsen. De leerresultaten worden na iedere toetsafname geëvalueerd en geanalyseerd, maar ook naar aanleiding van het gedijen van leerlingen in de groep, de werkhouding en/of sociaal-emotioneel functioneren, met het meenemen van protectieve, en belemmerende factoren. Dit wordt gezamenlijk gedaan met de intern begeleider. De school heeft hiermee voldoende zicht op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen en stemmen het onderwijs (verder) af op deze onderwijsleerbehoeften. Hieronder is een overzicht te zien van de toetsen en observatieinstrumenten die worden ingezet.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Ontwikkeling/vakken* | Gr1 | Gr2 | Gr3 | Gr4 | Gr5 | Gr6 | Gr7 | Gr8 |
| Kijk! (alle ontw. gebieden) | x | x |  |  |  |  |  |  |
| Rekenen/wiskunde |  |  | x | x | x | x | x | x |
| Woordenschat |  |  | x | x | x | x | x | x |
| Spelling |  |  | x | x | x | x | x | x |
| Spelling (werkwoord) |  |  |  |  |  |  | x | x |
| Avi |  |  | x | x | x | x | x | x |
| DMT |  |  | x | x | x | x | x | x |
| Begrijpend lezen |  |  | x | x | x | x | x | x |
| Studievaardigheid |  |  |  |  | x | x | x |  |
| Entreetoets |  |  |  |  |  |  | x |  |
| Eind Citotoets |  |  |  |  |  |  |  | x |
| SCOL (soc-em) |  |  | x | x | x | x | x | x |

In aanvulling op bovenstaande werken wij met en voor onze leerlingen aan:

* het vergroten van de zelfstandigheid en ontwikkelen van eigenaarschap voor het leren bij ieder kind. Dit wordt uitgevoerd door middel van taken (arbeid naar keuze) binnen het dagritme met een planbord (onderbouw) en dagtaken en/of weektaken (vooral in de bovenbouw).
* een beredeneerd kwalitatief goed onderwijs aan de hand van de stappen van het Activerende Directe Instructiemodel (ADI)
* het filosoferen met kinderen, vergroten van het vermogen tot zelfreflectie bij onze kinderen
* het handelingsgericht werken en inzet van andere (coöperatieve) werkvormen (Leren leren)
* het omgaan met verschillen, ook voor de leerlingen die meer kunnen middels een plusklas en de niveauverschillen binnen de groep
* een doorgaande lijn t.a.v. actief burgerschap, sociale vaardigheidstraining en vergroten van het zelfbewustzijn van onze leerlingen en het Dharma onderwijs
* integratie (met begeleiding bij ‘mediawijsheid’) en visie op ICT onderwijs, ICT wordt als hulpmiddel ingezet voor adaptief onderwijs
* een stappenplan in relatie tot leerlingen met ernstige gedragsproblemen (er is een verwijderingsprotocol)

Kerndoelen en referentieniveaus

Zoals hierboven (bij het overzicht van de methoden en methodieken) ook is aangegeven: de kerndoelen zijn doelen die aangeven welk leerstof elke school minimaal moet behandelen, dit betekent dat deze kerndoelen een aanbodverplichting hebben. Het werken met referentieniveaus betekent een opbrengstverplichting. Voor de basisschool gelden de niveaus 1F en 1S (of 2 F): het basisniveau 1F is het niveau dat leerlingen aan het einde van de basisschool minimaal zouden moeten beheersen, maar het gewenste niveau ligt hoger. De overheid heeft de wens dat het grootste deel van de leerlingen aan het eind van de basisschool een hoger niveau behaalt, het streefniveau 1S. Voor taal staat 1S gelijk aan de tweede stap in het basisniveau: 2F. Bij taal op niveau 1F gaat het bijvoorbeeld om werken met teksten met een eenvoudige structuur en met vaak gebruikte woorden. Bij 2F zijn de teksten ingewikkelder. Bij rekenen wordt op niveau 1F met eenvoudige getallen gerekend. Bij 1S rekent een leerling met complexere getallen en zijn er meer denkstappen nodig om een rekenopgave op te lossen. Niet alle leerlingen zullen het streefniveau halen. Voor ongeveer een derde van de kinderen is dat te hoog gegrepen. Rond groep 6 wordt meestal duidelijk naar op welk niveau een leerling ongeveer afstevent. De inzet is dat een leerling minimaal het basisniveau 1F haalt aan het eind van de basisschool. Ook zijn er kinderen die een hoger niveau halen op de basisschool.

Aansluiting op het voortgezet onderwijs: doordat de referentieniveaus doorlopen in het voortgezet onderwijs krijgt een leerling alle tijd om het niveau te bereiken dat bij zijn of haar opleiding past. Scholen voor voortgezet onderwijs zetten doorgaans taal,- en rekenleraren in en er is vaak ruimte voor RT (remedial teaching).   
Vroeger kwam het rekenen zoals we dat op de basisschool leerden, niet meer terug op de middelbare school. Op het voortgezet onderwijs kreeg je alleen wiskunde en taal werd Nederlands, wat ertoe leidde dat het reken,- en taalniveau verslechterde. Dat gebeurt nu eenmaal als je vaardigheden niet meer regelmatig oefent. Nu gaan kinderen in de brugklas en de jaren daarna meteen herhaald, verdiepend aan de slag met taal en rekenen, zodat het niveau behouden blijft en zelfs nog flink kan stijgen.

**Passend onderwijs**

Onze school en passend onderwijs, wetgeving en zorgplicht

De Wet passend onderwijs is sinds 1 augustus 2014 van kracht. Daarmee hebben schoolbesturen zorgplicht gekregen. Scholen zijn verantwoordelijk voor het vinden van een passende onderwijsplek voor ieder kind dat wordt aangemeld. Dat kan op de eigen school zijn, of op een andere school. Om dit goed te regelen werken regulier en speciaal (basis)onderwijs samen in ons samenwerkingsverband. Samen zorgen de schoolbesturen ervoor dat er voor ieder kind een passende onderwijsplek is. Alleen voor zéér specialistische onderwijsondersteuning kan het zijn dat een kind niet in onze regio terecht kan. Meer over de wet: [www.passendonderwijs.nl](http://www.passendonderwijs.nl)

Met de meeste kinderen gaat het goed op school. Maar wat als een kind – om welke reden dan ook – meer ondersteuning nodig heeft? Dan gaat de leerkracht samen met de intern begeleider zoeken naar de meest passende onderwijsondersteuning en uiteraard in overleg met ouders, of andersom, zodat het kind zich optimaal kan ontwikkelen. Hoe de onderwijsondersteuning met betrekking tot de zorg op de *Shri Laksmi* *School* is ingericht staat beschreven in ons zorgplan. Dit wordt in principe tweejaarlijks bijgewerkt. Zie verder hieronder bij het Schoolondersteuningsprofiel.

Onze school, PPOZO en het samenwerkingsverband Ons schoolbestuur werkt met andere schoolbesturen in de regio samen in het Samenwerkingsverband primair onderwijs Amsterdam Diemen. In totaal 46 schoolbesturen zorgen er samen voor dat ieder kind in de gemeenten Amsterdam en Diemen kan rekenen op passend onderwijs. De schoolbesturen doen er alles aan om ervoor te zorgen dat ieder kind in de regio succesvol kan zijn op school. Het Projectenbureau Primair Onderwijs Zuidoost (PPOZO) is de uitvoeringsorganisatie van de samenwerkende schoolbesturen van het primair onderwijs in Amsterdam zuidoost. PPOZO is er voor de besturen en scholen om schooloverstijgende projecten en taken uit te voeren die het onderwijs en de ontwikkeling van kinderen in Amsterdam Zuidoost te versterken. Het gaat hierbij om activiteiten gericht op een succesvolle schoolloopbaan, brede talentontwikkeling en passend onderwijs. Het Adviesloket Zuidoost van PPOZO is de voorziening voor de basisscholen waar zij terecht kunnen met vragen over (complexe) kind gerelateerde zorg- en verwijzingstrajecten, als deze de deskundigheid en de opvangmogelijkheden van de basisscholen overstijgen.

**Passend onderwijs: hoe en wat**

Passend onderwijs is niets anders dan onderwijs bieden dat aansluit bij de ontwikkeling en de onderwijsbehoeften van kinderen. Ook als een kind extra ondersteuning of begeleiding nodig heeft. Bijvoorbeeld omdat het leren moeilijker gaat, of omdat een kind mogelijk meerbegaafd is en wellicht nodige uitdaging mist, of omdat extra begeleiding nodig is vanwege een bepaalde beperking of als er sprake is van gedragsproblematiek. In de meeste gevallen kan een leerkracht de extra ondersteuning prima zelf bieden, met waar nodig advies van de intern begeleider die de onderwijsondersteuning coördineert op die school. Is er meer nodig voor de leerling, dan kan er met onze intern begeleider besproken worden op welke wijze de route naar extra ondersteuning/een arrangement binnen het schoolbestuur of onze school is georganiseerd. Is een kind bij ons -of eventueel op een andere basisschool- echt niet op zijn plek, dan is er ook speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs dat (beter/anders) passend onderwijs kan bieden. Hiervoor is een zogenoemde Toelaatbaarheidsverklaring (TLV) nodig, dat via ons Samenwerkingsverband wordt afgegeven. Onze school kan een aanmelding voor een TLV bij het Samenwerkingsverband doen (vanaf schooljaar 2019-2020 gaat dit via Kindkans, applicatie systeem passend onderwijs). De onderwijsadviseur van het Samenwerkingsverband bekijkt, samen met de ouders, de IB’er van onze school en eventueel een externe begeleider, welke school voor speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs het best passend is voor deze leerling.

De wijze waarop passend onderwijs in Amsterdam en Diemen is georganiseerd, het kader voor de basisondersteuning, de route naar extra ondersteuning en de route naar de Toelaatbaarheidsverklaring, staan in het ondersteuningsplan van ons samenwerkingsverband. Dat is te downloaden via

[www.swvamsterdamdiemen.nl](http://www.swvamsterdamdiemen.nl) Vanaf schooljaar 2019-2020 zal het systeem anders ingericht gaan worden, maar de route blijft in de basis hetzelfde.

Ondersteuningsteam op school

Onze school heeft een eigen ondersteuningsteam. Dit team bestaat uit vertegenwoordigers (leerkracht, intern begeleider en directeur) van de school, de OKA (ouder-kind adviseur), een externe begeleider (orthopedagoog) de leerplichtambtenaar en schoolarts. Ouders worden in principe altijd bij de bespreking van hun kind uitgenodigd. Heeft een kind extra ondersteuning nodig, dan bespreekt dit ondersteuningsteam wat het kind nodig heeft, dat kan een ‘arrangement’ op maat zijn. Arrangement wil zeggen: een passend onderwijsaanbod met de juiste begeleiding. Vanaf het moment dat een kind extra ondersteuning bovenop de ondersteuning die het kind krijgt op school nodig lijkt te hebben, dan vullen wij het zogenoemde Groeidocument in, de ouders krijgen inzage en/of we doen het (deels) samen met de ouders. Hierin staat wat de ondersteuningsbehoeften van een kind zijn en welk aanbod daarbij het beste past.

Het is van belang dat ouders en school zich samen sterk maken om aan te sluiten bij wat een kind nodig heeft om zich te ontwikkelen. In de meeste gevallen gaat het gelukkig goed met de kinderen, maar soms gaat het (tijdelijk) minder goed. In dat geval overleggen school en ouders samen wat de oorzaak is en wat er nodig is om een kind weer verder te helpen. Meestal komen de school en de ouders tot een aanpak die werkt en gaat het al snel weer beter met het kind. Maar soms lukt dat niet. In dat geval wordt het kind besproken in het ondersteuningsteam van de school, dit gaat via de intern begeleider die als contactpersoon en de spin in het web functioneert. Ouders kunnen in de eerste plaats terecht met vragen bij de leerkracht, maar daarnaast is de intern begeleider er ook om vragen te kunnen beantwoorden. Samen met de ouders wordt bekeken of het zinvol is om het kind te bespreken in het ondersteuningsteam of dat via een andere weg naar goede ondersteuning gezocht moet worden.

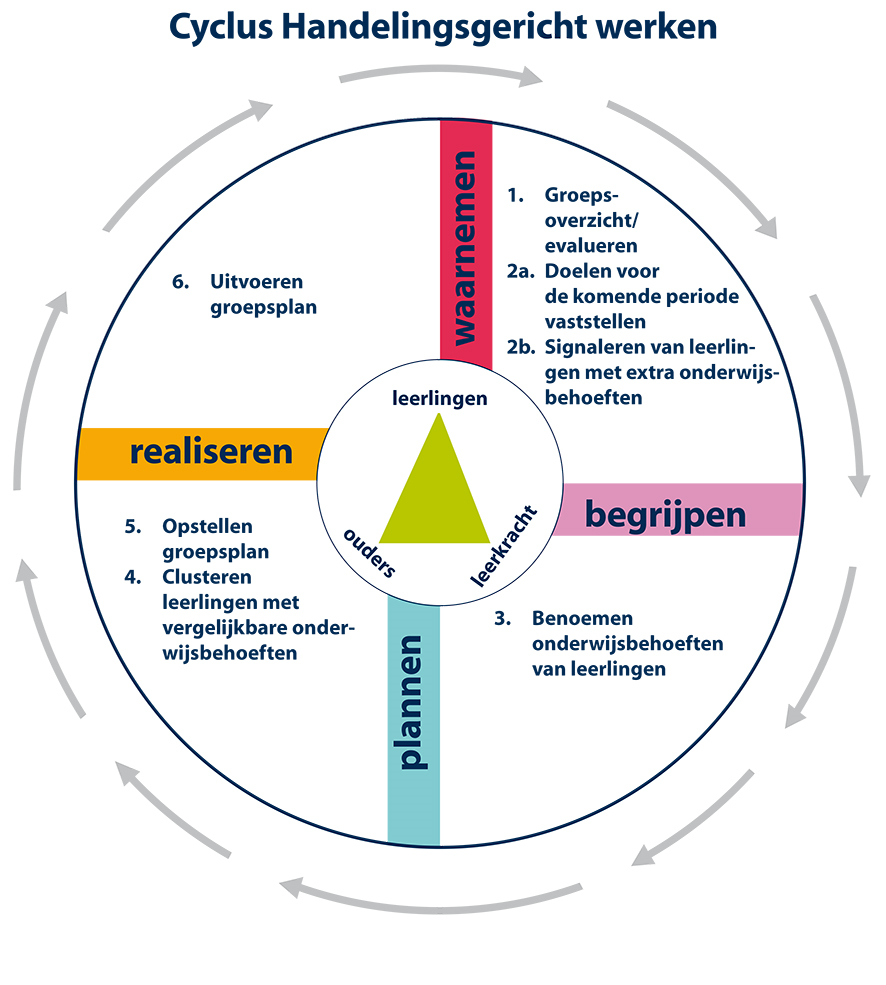
Het ondersteuningsteam is gebonden aan een privacyreglement. Dit betekent dat de deelnemers aan het ondersteuningsteam zorgvuldig met de persoonsgegevens omgaan. De informatie uit het ondersteuningsteam is strikt vertrouwelijk.

Welke stappen worden gevolgd?

* In de jaarplanning zijn er vier data vastgesteld.
* De leerkracht en de intern begeleider vullen samen met de intern begeleider een aanmeldingsformulier in, ondertekenen het vervolgens voor toestemming .
* Samen wordt gekeken welke deskundigen nog meer uitgenodigd kunnen worden.

Schoolondersteuningsprofiel Ouders kunnen zich voordat zij hun kind aanmelden bij een school goed oriënteren. Wat de school te bieden heeft op het gebied van (extra) onderwijsondersteuning staat beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) van de *Shri Laksmi School*. Ouders kunnen dit inzien of bekijken op onze website [www.shrilaksmi.nl](http://www.shrilaksmi.nl)

Net als andere scholen in ons samenwerkingsverband werkt ook onze school ‘handelingsgericht’. Wij kijken naar wat een kind wél kan en wat een kind nodig heeft om zich verder te ontwikkelen. Dit wordt samen met ouders besproken. Ook kijken we naar de ondersteuningsbehoefte van de leerkracht: hoe kan hij/zij passend onderwijs het beste vormgeven en wat heeft hij/zij daarbij nodig?



**Ouderbetrokkenheid** Ouders (en leerkrachten) denken mee

Medezeggenschap hebben ouders (en onze medewerkers) óók. Zij zijn vertegenwoordigd in de MR (met 1 lid van de personeelsgeleding en 1 lid van de oudergeleding). De MR moet instemmen met het zorgplan en is gesprekspartner van het bestuur, de stichting SHON.

Voor onze school betekent dit:

* Dat we grote waarde hechten aan ouderbetrokkenheid en met name aan ouderparticipatie
* Dat bij de ontwikkeling van de leerlingen ouders en leerkrachten partner van elkaar zijn, waarbij ouders bij het schoolbeleid actief worden betrokken
* Dat we zeker ook waarde hechten aan ouders die graag tijd vrijmaken om zich tijdens schooluren in te zetten voor activiteiten
* Dat de financiën rondom de ouderbijdrage valt onder verantwoordelijkheid van de directeur van de school
* Dat we als school waarde hechten aan een actieve communicatie en intensieve samenwerking met de ouders
* Dat we als school waarde hechten aan de resultaten uit het ouder-tevredenheidsonderzoek

1. Analyse van de kwaliteit van onze school

**Van visie naar (onderwijskundig) beleid**

De directie heeft gezamenlijk met het MT, de IB’er(s), ICt’er, de taal- en rekencoördinator een richtinggevende verantwoordelijkheid met en voor elkaar voor het onderwijskundige beleid binnen de school. Zij hebben een voorbeeldfunctie en zijn de drijvende kracht en inspirators achter het continu verbeteren van de school.

De directie zal ervoor zorgen dat positieve ontwikkelingen in en rond het onderwijs effect hebben op het functioneren en de kwaliteit van de school en is betrokken bij overleg met geledingen in de school, het bestuur, maatschappelijke instellingen, samenwerkingsverbanden, de wijk en stakeholders. Gezamenlijk ontwikkelt de directie met de medewerkers een missie, een visie, kritische succesfactoren, doelstellingen, prestatie-indicatoren en competenties, om het streven naar een organisatie van hoge kwaliteit vorm te geven. Van de directie wordt verwacht dat zij met de medewerkers continu reflecteert op het kwaliteitssysteem en de medewerkers motiveert en stimuleert tot voortdurend verbeteren. Alle professionals binnen de school worden aangesproken op hun betrokkenheid bij het ontwikkelen en uitvoeren van het onderwijskundige beleid. Zij zijn allemaal verantwoordelijk voor de belangrijkste kenmerken van de ontwikkeling van de school, de leerlingen en het omgaan met wensen en vragen van ouders en bestuur.

De directie stuurt, motiveert, coacht en is herkenbaar voor de medewerkers in de school.

**Resultaten**

De resultaten liggen al geruime jaren aan het einde van de schoolperiode op een ruim voldoende niveau. Wij leggen de lat hoog en zetten onze opbrengsten af tegen het landelijk gemiddelde voor wat betreft de eindopbrengsten, maar vooral kijken wij naar de groei van onze leerlingen. De resultaten op de basisvaardigheden liggen de laatste jaren zelfs over de bovengrens die de inspectie hanteert. Ook de tussentijdse leerresultaten voldoen aan de norm.

Wij geloven in de beste kansen voor onze leerlingen, de *Shri Laksmi School* staat in Amsterdam Zuidoost midden in het centrum van de Bijlmermeer. Volgens de gegevens van Amsterdam valt 65% van de leerlingen die in dit gebeid wonen in de categorie ‘doelgroep leerling’. Voor ons is dit geen reden de normen aan te passen. Natuurlijk willen wij de realiteit niet uit het oog verliezen en rekenen we kinderen niet af op hun resultaten maar zien we dit veel meer als basis en stimulans om het voor hen hoogst haalbare te bereiken en ons daarvoor in te zetten, maar altijd passend bij de ondersteuningsbehoefte van ieder kind!

Op de eindtoets scoort groep 8 de afgelopen 5 jaar 4x boven de landelijke norm. De laatste keer was de score 540,1. De actuele cijfers vindt u in het schema hieronder. De groepsoverzichten die wij (per semester) hanteren, daarin kunnen we zien dat onze leerlingen per groep voldoende groei laten zien en een voldoende groepsgemiddelde qua opbrengst. Ook individueel maken de meeste leerlingen voldoende groei door. Op basis van de analyse van de toetsresultaten en trendanalyses worden acties ondernomen en plannen geschreven. Daar waar actie nodig is, wordt deze ook ingezet op school-, groeps- of individueel niveau.

Om de ondersteuning zo effectief mogelijk in te zetten (plus het negatieve effect van het lerarentekort zo klein mogelijk te houden) zetten wij extra formatie in op:

• Extra inzet op kinderen met een OPP door middel van arrangementen

• Extra inzet van een onderwijsassistenten voor 5 dagen in de week

Gemiddelde scores op de **Centrale Eindtoets/Cito Eindtoets** over de afgelopen jaren:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | |  |  | | --- | --- | | Schoolscore  Inspectie ondergrens van de schoolvergelijkingsgroep |  | |  |  | |  | | | |  |
|  |  |

Vervolgsucces

De bestemming van de leerlingen na het verlaten van de school is bekend en voldoet ten minste aan de verwachtingen van de school. Wij hanteren hierbij, net als de andere scholen in Amsterdam, een systematiek waarbij leerlingen in het VO over de loop van hun VO carrière worden gevolgd om te beoordelen of onze adviezen overeenkomen met het uiteindelijke resultaat /niveau (referentieniveau). Dit is een blijvend aandachtspunt voor onze school, waarbij we de aansluiting PO-VO nader willen uitwerken in samenwerking met het projectbureau PPOZO en de VO scholen in Amsterdam Zuidoost.

Verantwoording resultaten, kwaliteitszorg

Jaarlijks vinden er management- en voortgangsgesprekken plaats in relatie in relatie tot de geformuleerde ambities (streefdoelen, met toetsbare doelen die meetbaar zijn). De stichting handelt, samen met de scholen, conform de kwaliteitscyclus zoals eerder in dit hoofdstuk is beschreven. Iedere school binnen de stichting formuleert SMART de school- en tussendoelen d.m.v. een jaarplan wat is goedgekeurd door de (G) MR. Dit jaarplan is opgenomen als bijlage.

**IJkpunten interne analyse**

Integraal personeelsbeleid binnen de stichting Hindoe Onderwijs

1. Leerkrachtvaardigheden
2. Persoonlijk leiderschap
3. Competent in samenwerken
4. Focus op resultaten

Voor wat betreft de leerkrachtvaardigheden hanteren wij de volgende werkwijze (zie bijlage2 , het bestuurlijk kader IPB):

*-* georganiseerde groepsbezoeken, zowel collegiaal als vanuit de schoolleiding

- opzetten gesprekkencyclus aan de hand van vooraf vastgelegde competenties

- inzet lerarenportfolio

- professionaliseringsactiviteiten, opleidingen en intervisie

Gedurende deze schoolplanperiode willen wij de volledige cyclus (binnen het team individueel gefaseerd) minimaal éénmaal volledig doorlopen hebben.

Voor wat betreft het persoonlijk leiderschap dagen wij al onze teamleden uit om tijdens het loopbaangesprek en het opstellen van een individueel persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) scherpe keuzes te maken in ‘*waar ik -nog- beter in wil worden, is….’*

Eén belangrijke competentie hebben wij er alvast apart uitgelicht, namelijk die van het vermogen tot (collegiaal, zowel als met de leerlingen kunnen) samenwerken. Hierop gaan wij teambreed begeleiding op inzetten, wederom gekoppeld aan achterliggende vaardigheden in het pedagogisch-didactisch handelen.

Indachtig onze doelstellingen blijven wij streven naar optimaal en maximaal rendement uit ons onderwijs, dit betreft zowel de aanbodkant, de wijze van vergaren en verwerken van kennis, als de outputkant. Wij monitoren dit proces zorgvuldig, zie ook de inzet van daartoe strekkende (leer) middelen elders in dit schoolplan. Verder hanteren wij een integraal plan voor onze kwaliteitszorg, waarin opgenomen de PDCA-cyclus, de doelen versus de resultaten en de wijze waarop wij opbrengsten willen verantwoorden.

Beleidsvoornemens

Wij zijn voornemens voor al de onder a t/m d hierboven benoemde onderdelen aparte, uit teamleden samengestelde, projectgroepen (leerteams) te formeren. Directie en IB vervullen daarbij een superviserende rol.

1. Leerkrachtvaardigheden: met betrekking tot de inhoud & didactiek van het taal- en rekenonderwijs zijn er twee coördinatoren aangesteld, waarmee de actiepunten vanuit het meerjarenplan (cyclisch) gezamenlijk met de collega’s worden opgepakt en uitgevoerd, waarmee men zich kunnen verder kan professionaliseren in combinatie met het pedagogisch handelen volgens de indicatoren van de Leuvense betrokkenheidsschaal
2. Persoonlijk leiderschap: er zijn twee bouwcoördinatoren (onder- en bovenbouw) en er is een ICT-coördinator. Zij zijn samen verantwoordelijk voor de uitvoering in en met de bouwen met betrekking tot de actiepunten die vanuit het meerjarenplan worden opgepakt en uitgevoerd
3. Competent in samenwerken: door de cyclische manier van werken met de focusgebieden die jaarlijks worden opgepakt, weet men elkaar goed te vinden, plus wat de afspraken zijn waaraan gewerkt wordt (actieplannen), we doen het samen (er zijn leerteams geformeerd)
4. Focus op resultaten: per bouw worden de resultaten na iedere periode geanalyseerd en geëvalueerd en schoolbreed vindt 2x per jaar een evaluatie moment plaats.

1x in de 4 weken komen de leerteams bijeen.

Verder maken we uiteraard ook gebruik van de uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken:

Ouder-tevredenheidsonderzoek, leerling-tevredenheidsonderzoek, personeelstevredenheidsonderzoek. (zie bij bijlagen) en kijken ieder periode weer hoe we ons onderwijs inrichten en wat bijstelling behoeft.

1. Langetermijnontwikkelingen

**Meerjarenplan 2019-2023  Shri Laksmi school**

Janusz Korczakstraat 73

1102 JR Amsterdam

Omdat wij in een cyclus van vier jaar werken aan het continue bijstellen, verbeteren en/of aanpassen van ons onderwijs is dit schoolplan opgesteld. Jaarlijks evalueren wij dit plan en sturen bij, de beleidsvoornemens met acties worden in een jaarplan gezet, zie bijlage 1. Na vier jaar wordt dit schoolplan in zijn geheel weer geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Hieronder vindt u een overzicht van de meerjarenplanning met een plan van aanpak waarin wij aangeven wanneer we de activiteiten m.b.t onze nieuwe beleidsvoornemens denken te kunnen gaan uitvoeren, aangevuld met nog lopende lijnen van wat in voorgaande jaren in gang is gezet. Het eerste jaar is nauwkeurig uitgewerkt. De jaren daarna geven een globaal beeld. De precieze inzet is afhankelijk van de evaluaties en nieuwe plannen. Dit plan van aanpak vormt de basis voor de jaarplannen van de komende 4 jaar.

Plan van aanpak 2019-2023

|  |  |
| --- | --- |
| Afkortingen:  Onderwijsproces (OP)  OP1: (Leerstof) Aanbod  OP2: Zicht op ontwikkeling  OP3: Didactische handelen  OP4: (Extra) ondersteuning  OP5: Samenwerking  OP6: Toetsing en afsluiting  SchoolKlimaat (SK)  SK1: Veiligheid  SK2: Pedagogisch klimaat  Onderwijsresultaten (OR)  OR1: Resultaten  OR2: Sociale en maatschappelijke  competenties | Kwaliteitszorg en ambities (KA)  KA1: Kwaliteitszorg  KA2: Kwaliteitscultuur  KA3: Verantwoording en dialoog  Financieel beheer (FB)  Personeel (PS)  Vakmanschap/professionalisering  Taakbeleid  Samenwerkingscultuur  Overig (OV)  Missie en visie  Schoolgebouw  Gezonde school  Ouderbetrokkenheid  Communicatie  Jaarplan |

| **Domeinen**  **Standaarden** | | **Ambitie Doel/beoogd resultaat** | **Wat/hoe? Uitvoering/acties** | **19**  **20** | **20**  **21** | **21**  **22** | **22**  **23** | **Wat vasthouden?**  **Borgen** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **OP Onderwijsproces** | | | | | | | | |
| OP1 | Aanbod | Onze ambities voor de komende jaren zijn: we pakken de differentiatiemogelijkheden die we kunnen bieden met een passend/modern aanbod aan, om zo een balans te creëren tussen wat de methode biedt (met de verschillende onderdelen) en de vaardigheden van de leerkrachten om ondersteuning op minimaal 3 niveaus te kunnen bieden.  We zetten verschillende (coöperatieve) werkvormen in om in te kunnen spelen op de verschillende leerbehoeften van de leerlingen. We werken samen aan het vergroten van onze vaardigheden en weten hoe  we per semester kunnen terugkijken en weer verder kunnen kijken bij wat onze leerlingen nodig hebben: alle leerkrachten spelen in op specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen om handelingsgericht te kunnen werken. | **Rekenen**  invoering WIG 5 | X |  |  |  | Toepassen effectieve instructie met differentiatie  Mogelijkheden.  Inzetten van coöperatieve werkvormen  Woordenschat uitvoering MWidW  Uitvoering door/met techniek docent (vast op rooster)  Techniekprojecten  Uitvoering ADI en inzetten van coöperatieve werkvormen/ zelfstandig werken |
| OP2 | Zicht op ontwikke- ling | **Taal/lezen**  invoering VLL Kim  Invoering Estafette 3 | X | X |  |  |
| OP3 | Didac- tisch handelen | **Woordenschat** activering Met Woorden in de Weer | X |  |  |  |
| OP4 | (Extra) Onder- steuning  Samen-werking | **Studievaardigheden**  invoering Blits 2 ‘nieuw’ |  |  | X |  |
| OP5 | **Leerlijn techniek**  Uitbreiding werken met techniekkisten en techniektorens  **Techniekprojecten** | X  X | X | X | X |
| OP6 | Toetsing en afsluiting | **ICT** tablets vervanging en uitbreiding (+ gr 3) | X |  |  |  |
| **ADI en werkvormen**  Activering Instructiemodel en  coöperatieve werkvormen en voortzetting zelfstandig werken | X |  |  |  |
| **SK Schoolklimaat** | | | | | | | | |
| SK1 | Veiligheid | De omgeving van de school, de routines en de gemaakte regels en afspraken zijn erop gericht gewenst gedrag te stimuleren | **Tevredenheids- peiling**  team  **Verwijderings- protocol** | X | X | X | X | Jaarlijkse evaluatie en analyse  Uitvoering protocol |
| SK2 | Pedago- gisch klimaat | Het welbevinden en de betrokkenheid staat centraal in onze school, waar wij ervoor zorgen dat de leerlingen maximaal betrokken zijn. | **Pedagogische tact**  uitbreiding werken met de Leuvense betrokkenheidschaal middels begeleiding en Masterclasses | X | X |  |  | Implementeren, uitvoeren en borgen van de factoren (Laevers) |
| **OR Onderwijsresultaten** | | | | | | | | |
| OR1 | Resulta- ten | Onze ambitie is dat resultaten overeenkomen met het landelijk gemiddelde en/of erboven uitstijgen. Het (eind) schooladvies komt overeen met het resultaat op het VO (Referentieniveau). Wij brengen dit zichtbaar in kaart. Onze tussentijdse resultaten liggen gemiddeld rond het landelijke gemiddelde ( 2%>)  Ieder kind krijgt onderwijs dat aansluit op zijn/haar niveau. | **Toetsing, analyses en monitoring** middels methode, niet methode gebonden toetsen (CITO) en observaties per vakgebied , gesprekken (formatief evalueren) en zijn zichtbaar in ons lvs.  **LVS** wordt vervangen, we stappen over naar ParnasSys. Er vinden trainingen plaats  IB/directeur | X  X | X | X | X | Jaarlijks tussentijdse en eind evaluatie en analyse  Cyclisch proces HGW |
| OR2 | Sociale en maat schappe-lijke compe- tenties | Zie Missie & Vsie |  |  |  |  |  | Continue |
| **KA Kwaliteitszorg** | | | | | | | | |
| KA1 | Kwaliteitszorg/ kwaliteitsinstru-ment(en) | Er worden diverse (relevante) instrumenten ingezet voor het meten van de opbrengsten.  De inhoud en het gebruik hiervan worden voortdurend afgestemd en gecontroleerd. Het zorgdocument (zorgplan) en de toetskalender worden up-to date gehouden n.a.v.  voortschrijdend  Inzicht. | **Toetsen afnemen en analyseren** met behulp van (LVS/ParnasSys)  Trendanalyses  Centrale Eindtoets wordt op schoolniveau geanalyseerd (PVA)  Inspectierapport  Tevredenheids- onderzoeken  Bijstellen/aanpassen zorgplan, toetskalender | X | X | X | X | Cyclisch proces |
| KA2 | Kwaliteitscultuur | Met ons kwaliteitszorgsysteem houden wij zicht op de voortgang van processen in het licht van de van te voren bepaalde ontwikkelrichtingen en gestelde doelen, dit zit in onze cultuur. | **Kwaliteitszorg**  Systeem PDCA cyclus | X | X | X | X | Jaarlijks en tussentijdse evaluatie |
| KA3 | Verant- woording en dialoog | De resultaten (M- en E-toetsen) worden jaarlijks verantwoord bij het bestuur | **Resultaten op schoolniveau**  bespreken | X | X | X | X | Jaarlijks bij /met het bestuur |
| **FB Financieel beheer** | | | | | | | | |
| FB1 | Finan- cieel beheer | Directeur, samen met de financieel controller | **Tussentijdse rapportages** (MARAP) | X | X | X | X | Per kwartaal bij /met het bestuur |
| **PS Personeel** | | | | | | | | |
| PS1 | Vakman- schap/ pro-  fessio-nalisering | De leerkrachten op onze school werken structureel aan hun didactische vaardigheden, klassenmanagement en pedagogisch handelen en kunnen gedifferentieerd werken. Hierbij zijn leerkrachten zowel intern als extern gericht, leerkrachten worden gestimuleerd om zich  professioneel te kunnen ontwikkelen | **Coaching**  Interne coaching  door IB d.m.v.  Beeldcoaching  Starters en verder naar behoefte/op afspraak.  **Trainingen/ facilitering** op maat | X  X | X  X | X  X | X  X | Structureel voor starters en verder naar behoefte/op afspraak    Jaarlijkse scholing/  Team en/of individueel |
| P2 | Samen- werkingscultuur | We werken met leerteams aan de hand van de focusgebieden met de actiepunten vanuit het plan van aanpak (meerjarenplan) | **Leerteams**  Taal  Rekenen  Cultuur (incl.  Pedagogisch klimaat) | X | X | X | X | Jaarlijkse uitvoering al naar gelang waar de focus op ligt |
| P3 | Taak- beleid | Het taakbeleid is optimaal afgestemd tussen het takenpakket van de school enerzijds en de capaciteiten en beschikbare tijd van het personeel anderzijds, hierbij is onze ambitie dat iedereen zich eigenaar voelt van zijn eigen gedrag en handelen én in staat is om daarin de juiste keuzes te kunnen maken | **Takenpakket**  Het totale takenpakket van de school, de beschikbare financiën en de ‘zittende’ formatie wordt optimaal afgestemd op elkaar door de directeur en MR | X | X | X | X | Jaarlijks |
| **OV Overig** | | | | | | | | |
| OV! | Missie en Visie | De missie en de visie van de school vormen de basis en zijn herkenbaar voor alle betrokkenen (leraren, leerlingen, ouders, bestuur en andere partners) en sluiten aan bij de visie/missie van het bestuur. Alle betrokkenen onderschrijven de missie/ visie en teamleden dragen deze uit. | **Missie en Visie**  Uitdragen, uitvoeren, delen/  trainingen team (teambuilding) | X | X | X | X | Jaarlijks met team |
| OV1 | School-gebouw | De buitenspeelplaats voldoet aan onze eisen en aan de gestelde veiligheidseisen. | **Buitenspeelplaats**  Aankleding en stimuleren spel onderhouden/ vernieuwen | X | X |  |  | Over 2 jaren verspreid |
| OV2 | Gezonde school | Wij werken met elkaar structureel en planmatig aan een gezonde leefstijl! We zij een Jump-In school in wording | **Gezonde voeding** in de pauze(s), gezonde traktaties en (stimuleren) water drinken | X | X | X | X | Structureel |
| OV 3 | Ouder- betrok-kenheid | * Op onze school zijn in het kader van de ontwikkeling van leerlingen ouders en leerkrachten partner van elkaar. Ouders worden bij het schoolbeleid actief betrokken   Er vindt jaarlijks een tevredenheidspeiling plaats | **Informatieavonden en maandelijkse nieuwsbrief**  **Ouder-tevredenheids onderzoek** twee jaarlijks | X | X | X | X | Structureel |
| OV3 | Commu- nicatie | * Interne communicatie vindt plaats op professionele wijze en wordt ook zo georganiseerd | **Plenaire teamvergaderingen** (maandelijks) | X | X | X | X | Maandelijkse teambijeenkomsten, structureel |

1. Bijlagen

*De bijlagen bij 3, 4 en 5 zijn aanwezig op de school en op te vragen (via de Intern Begeleider en/of de directeur).*

1. Jaarplan 2019-2020
2. Bestuurlijk kader IPB
3. Zorgplan (passend ondersteuningsplan)
4. SOP
5. Tevredenheidspeilingen/onderzoeken: ouders, leerling, personeel
6. Protocollen:

- Verwijderinsgprotocol

-

-

**Bijlage 1**

**Jaarplan 2019-2020  Shri Laksmi School**

Janusz Korczakstraat 73

1102 JR Amsterdam

| **OP Onderwijsproces** | | **Wat/hoe? Uitvoering/acties** | **Monitoring/borgen**  **indicatoren** | **Proces en evaluatie** | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| A. | Onze ambities zijn: we pakken de differentiatiemogelijkheden die we kunnen bieden met een passend/modern aanbod aan, om zo een balans te creëren tussen wat de methode biedt (met de verschillende onderdelen) en de vaardigheden van de leerkrachten om ondersteuning op minimaal 3 niveaus te kunnen bieden. | **Rekenen**  invoering WIG 5  **Taal/lezen**  invoering VLL Kim  **Taal/**  **Woordenschat** activering Met Woorden in de Weer  **Leerlijn techniek**  Uitbreiding werken met techniekkisten en techniektorens  **Techniekprojecten**  **ICT** tablets vervanging en uitbreiding (+ gr 3) | Methoden zijn geïmplementeerd eind schooljaar  Leerteams  Klassenbezoeken  Borgen van afspraken  (incl. effectieve instructie/ differentiatie)  Uitvoering MWidW  Leerteam Taal  Klassenbezoeken  Uitvoering door/met docent en middels projecten (rooster)  Afspraken borgen  Vervanging/ uitbreiding regelen  ICT /Directeur  Borgen | Periodieke tussenevaluaties gedurende implementatie  Tussenevaluatie december 2019 Eind schooljaar (juli 2020)  Eind schooljaar (juli 2020)  Eind schooljaar 2019-2020 vervangen | |
| B. | Onze ambitie is dat verschillende (coöperatieve) werkvormen ingezet worden in de lessen om in te kunnen spelen op de verschillende leerbehoeften van de leerlingen. We werken samen aan het vergroten van onze vaardigheden en weten hoe we per semester kunnen terugkijken en weer verder kunnen kijken bij wat onze leerlingen nodig hebben: alle leerkrachten spelen in op specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen om handelingsgericht te kunnen werken. | **ADI en werkvormen**  Activering Instructiemodel en  coöperatieve werkvormen en zelfstandig werken  (onderhouden) | Uitvoering directe instructie-model en inzetten van coöperatieve werkvormen/zelf-standig werken  Leerteams  Klassenbezoeken  Borgen van afspraken | Periodieke tussenevaluaties  Eind schooljaar (juli 2020) | |
| **SK Schoolklimaat** | | **Wat/hoe? Uitvoering/acties** | **Monitoring/borgen**  **indicatoren** | **Proces en evaluatie** | |
| A. | Onze ambitie is dat wij een veilige school hebben in een prettig pedagogisch klimaat.  De omgeving van de school, de routines en de gemaakte regels en afspraken zijn erop gericht gewenst gedrag te stimuleren. | **Tevredenheids- peiling** team  wordt gebruikt  **Verwijderings-protocol** ongewenst gedrag is bekend en wordt uitgevoerd indien nodig | Borgen van afspraken  Wanneer nodig inzetten | Tweejaarlijkse evaluatie en analyse | |
| B. | Onze ambitie is dat het welbevinden en de betrokkenheid centraal staat in onze school, waar wij ervoor zorgen dat de leerlingen maximaal betrokken zijn. | **Pedagogische tact**  het werken met de Leuvense betrokkenheid schaal wordt gehanteerd | Middels scholing (marsterclasses) wordt dit geïmplementeerd en uitgevoerd en is zicht- en voelbaar in de school (factoren Laevers) | Eind schooljaar (juli 2020) | |
| **OR Onderwijsresultaten** | | | | | |
| A. | Onze ambitie is dat de resultaten overeenkomen met het landelijk gemiddelde en/of erboven uitstijgen. Het (eind) schooladvies komt overeen met get resultaat op het VO (Referentieniveau). Wij brengen dit zichtbaar in kaart. | **Toetsing en monitoring** middels methode, en niet methodegebonden toetsen (CITO) en observaties, gesprekken (formatief evalueren)  **LVS** wordt vervangen door ParnasSys | Middels overzichten, zicht op de groei van de leerlingen, trendanalyses zijn resultaten zichtbaar.  Implementatie (training) en borgen van afspraken IB/directie | Jaarlijks tussentijdse (M )en eind evaluatie (E) en analyses  Bijhouden ParnasSys  Continue |
|  |  |  |  |  |
| **KA Kwaliteitszorg en ambities** | | | | |
| A. | Onze ambitie is dat de kwaliteitszorg met de kwaliteits- instrument(en) die worden ingezet/gebruikt passend is bij onze visie op wat goed onderwijs is  (volgens 7 indicatoren van goed onderwijs) en maken onderdeel uit van onze kwaliteitscultuur  en het is passend en zichtbaar bij/via het te vervangen lvs | **Toetsen** **afnemen en analyseren** (LVS)  Trendanalyses  Centrale Eindtoets wordt op schoolniveau geanalyseerd (PVA)  **Inspectierapport**  **Tevredenheids- onderzoeken** | Zie ook OR A | Cyclisch proces (PDCA) , zie ook OR A.  Jaarlijks en tussentijdse evaluatie |
|  |  |  |  |  | |
| **FB Financieel beheer** | | | | | |
|  | Onze ambitie is dat de financiën op orde zijn en goed beheerd worden | **Tussentijdse rapportage** (MARAP) | MR/Bestuur | Per kwartaal | |
| **PS Personeel** | | | | | |
| A. | Onze ambitie is dat leerkrachten op onze school structureel aan hun didactische vaardigheden, klassenmanagement en pedagogisch handelen werken en gedifferentieerd kunnen werken. Hierbij zijn leerkrachten zowel intern als extern gericht, leerkrachten worden gestimuleerd om zich professioneel te kunnen ontwikkelen | **Coaching/**  **trainingen** (interne) coaching  door IB d.m.v.  Beeldcoaching  Starters en verder naar behoefte/op afspraak. | Coaching-gesprekken  Trainingen/ facilitering op maat | Per semester  Evalueren  gedurende coaching | |
| B. | Onze ambitie is dat we een samenwerkingscultuur hebben waarbij we werken met leerteams aan de hand van de focusgebieden met de actiepunten vanuit het plan van aanpak (meerjarenplan) en een duidelijk takenbeleid hanteren wat  optimaal is afgestemd tussen het takenpakket van de school enerzijds en de capaciteiten en beschikbare tijd van het personeel anderzijds, hierbij is onze ambitie dat iedereen zich eigenaar voelt van zijn eigen gedrag en handelen én in staat is om daarin de juiste keuzes te kunnen maken. | **Leerteams** Taal /  Rekenen (incl.  Cultuur  (pedagogisch klimaat) werken samen aan de nodige ontwikkelingen.  **Taakbeleid** Het  totale takenpakket van de school, de beschikbare financiën en de ‘zittende’ formatie wordt optimaal afgestemd op elkaar door de directeur en… | Per semester/periode worden afspraken vanuit de gestelde focusgebieden gemaakt uitgevoerd, geëvalueerd en geborgd | Tussen- en Eindevaluatie | |
|  |  |  |  |  | |
| **OV Overig** | | | | | |
| A. | Onze ambitie is dat onze Missie en Visie voor ons de basis vormen en herkenbaar zijn voor alle betrokkenen (leraren, leerlingen, ouders, bestuur en andere partners) en sluiten aan bij de visie/missie van het bestuur. Alle betrokkenen onderschrijven de missie/ visie en teamleden dragen deze uit. | **Missie en Visie**  Uitdragen en blijvend afstemmen elkaar informeren, delen, meenemen /trainingen faciliteren door directeur | Per periode worden afspraken vanuit gestelde missie/visie normen/indicatoren behandeld en vastgelegd en zijn bekend bij iedereen en worde onderschreven. | Ieder schooljaar aan het eind | |
|  |  |  |  |  | |
|  |  |  |  |  | |
|  |  |  |  |  | |
|  |  |  |  |  | |

**Bijlage 2**

Op ontwikkeling gerichte gesprekken voeren in het perspectief van IPB en Wet BIO.

Integraal personeelsbeleid bij de Stichting Hindoe Onderwijs

Opzet voor een plan van aanpak om integraal personeelsbeleid vorm en inhoud te geven binnen de scholen van SHON

# Vooraf

## Integraal personeelsbeleid? Dit projectplan geeft een globaal overzicht van de stappen die gezet worden in het kader van invoering van integraal personeelsbeleid binnen de Stichting NN.

Stichting NN beschikt over een personeelsbeleidsplan met daarin een opsomming van verschillende instrumenten voor personeelsbeleid.

De organisatie wil deze instrumenten op een zinvolle wijze inzetten ten behoeve van de ontwikkeling van alle medewerkers.

Integraal verwijst naar samenhang. Samenhang die zichtbaar wordt:

* in de relatie tussen de ontwikkeling van school en de daarmee samengaande ontwikkeling van de medewerker die vorm geeft aan de ontwikkeling van de school.  
  De directeur zal met name samen met de medewerker deze samenhang bespreken;
* in de relatie tussen het inzetten van de verschillende beleidsinstrumenten.   
  Deze instrumenten staan niet op zich, maar kunnen in samenhang met elkaar een meerwaarde vormen en versterkend op elkaar in werken.  
  De directeur zal met name met de medewerker personeelszaken zoeken naar een effectieve inzet van instrumenten.

Samenhang ontstaat niet vanzelf. Samenhang ontstaat in de relatie tussen de medewerker – in personeelsbeleid termen: de werknemer – en zijn leidinggevende, als vertegenwoordiger van de werkgever.

Integraal personeelsbeleid is geen doel op zich. Ook hier is integraliteit zichtbaar.

Personeelsbeleid is ondersteunend en dienstbaar aan het onderwijskundig beleid van de school. Uiteindelijk realiseert de school een aantal opbrengsten (zowel output en outcome). De opbrengsten worden gerealiseerd door mensen, door personeel. Personeelsbeleid faciliteert de medewerkers om een optimale bijdrage te leveren aan die gewenste opbrengsten.

Maar is vervolgens is personeelsbeleid ook afhankelijk van het financieel beleid van de school dat de (financiële) grenzen van mogelijkheden en onmogelijkheden bepaalt.

Dit projectplan beoogt om, als instrument voor personeelsbeleid, binnen drie jaar een systeem van cyclisch gespreksvoering te realiseren. Gesprekken, verschillend van aard, maar gericht op een ideale afstemming tussen persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en de inhoudelijke en organisatorische ontwikkeling van de scholen.

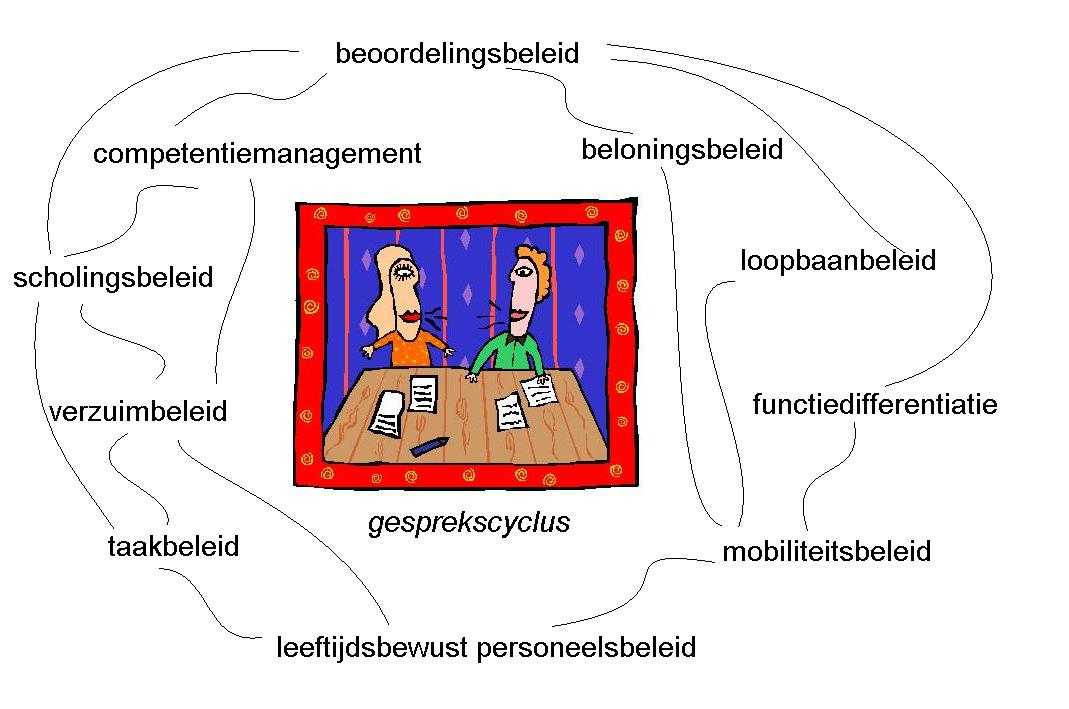
## Leeswijzer De eerste hoofdstukken gaan over het “gebouw” van het project, het wat van het project. Het gebouw is een voorstel van het BM, maar staat nadrukkelijk ter discussie. Het laatste hoofdstuk geeft de voorgestelde stappen om te komen tot invoering en betreft dus het ‘hoe’.

# De organisatie als uitgangspunt

## Strategisch beleidsplan Met het strategisch beleidsplan is de richting van de ontwikkeling van de Stichting NN naar de scholen aangegeven. Het strategisch beleidsplan formuleert een aantal speerpunten om deze algemene doelstelling te realiseren.

## Inhoudelijke, richtinggevende kaders voor de gesprekken De cyclische gesprekken tussen leidinggevende en medewerker vinden plaats binnen de context van de gewenste ontwikkeling van de organisatie, die zichtbaar wordt in de concrete ontwikkeling van de scholen en schoolplan.

## Plaats van gesprekscyclus binnen personeelsbeleid Het beleidsinstrument “Op ontwikkeling gerichte gesprekken voeren” is slechts een onderdeel van de verschillende instrumenten van personeelsbeleid die de organisatie kent. Het kenmerkende van de gesprekscyclus is dat deze de verbinding maakt tussen én de medewerker (“wat heeft hij nodig om zich te ontwikkelen?!”) én de samenhang tussen de verschillende beleidsonderdelen.



## Voorwaarden vanuit de organisatie Dat vraagt van de organisatie ('de *werkgever'*) dat zij vanuit het aandachtsgebied strategisch beleid:

* + zorg draagt voor het vastleggen van de verschillende verantwoordelijkheden, bevoegdheden en functieomschrijvingen in een managementstatuut en een bestuursformatieplan
  + vaststelt welke taken en werkzaamheden passen binnen de schoolorganisatie en in welke functies deze taken en werkzaamheden worden vervuld
* vanuit het aandachtsgebied personeelsbeleid:
  + heeft zicht op de benodigde budgetten en faciliteiten voor IPB in tijd en geld en de consequenties voor het overige beleid
  + aangeeft met welk doel, welke middelen en op welke wijze de personeelsinstrumenten worden gehanteerd en met welke resultaten
  + zorgt voor de inzet van de juiste personeelsinstrumenten voor het welzijn van medewerkers en daarbij zorgt voor ondermeer arbobeleid, mobiliteitsbeleid, taakbeleid, loopbaanbeleid, professionaliseringsbeleid
  + de bekwaamheidseisen bespreekt en zorg draagt voor een op ontwikkeling gericht bekwaamheidsdossier
  + een gesprekscyclus vaststelt waarbij gebruik wordt gemaakt van een persoonlijk ontwikkelingsplan met faciliteiten in tijd en geld
* vanuit het aandachtsgebied kwaliteitsbeleid:
  + zorg draagt voor het doorlopend ontwikkelen van personeelsbeleid, mede op basis van continue evaluatie en bijstelling van het beleid op basis van input van werknemers
  + vorm geeft aan de implementatie van de diverse ontwikkelde personeelsinstrumenten
  + een plan van aanpak met een tijdpad formuleert voor het te ontwikkelen personeelsbeleid, de implementatie en de evaluatie ervan

**3. De professional als uitgangspunt**

**3.1. Afstemming ontwikkeling: verschillende vertrekpunten**

3.1.1. Wederzijdse afhankelijkheid

De basis van “afstemming” veronderstelt een wederzijdse afhankelijkheid. De school is afhankelijk van de prestaties van haar medewerkers, de medewerker is afhankelijk van de context waarbinnen hij werkt. Maar ook: de medewerker beïnvloedt de werkwijzen van de school, zoals ook de school de werkwijzen van de medewerker beïnvloedt. Vanuit de afhankelijkheids- en beïnvloedingsrelatie worden de gesprekken vanuit respect en verantwoordelijkheid gevoerd.

3.1.2. Primair proces: de ontwikkeling van de school De collectieve ambitie van de school is neergelegd in het schoolplan van de school. Het schoolplan is uitgewerkt in een aantal doelstellingen met de daarbij behorende indicatoren. Deze geven de richting aan van de ontwikkeling van de medewerker. De centrale vraag vanuit deze context luidt: "wat is jouw bijdrage aan de ontwikkeling van de school?!" Deze vraag kan de medewerker vanuit zichzelf stellen en deze plaatsen in het kader van zowel persoonlijke reflectie, zowel als in het kader van 360o feedback. Het antwoord op deze vraag kan leiden tot een nieuwe input voor verdere persoonlijke ontwikkeling, tot een heroriëntatie op taakbelastbaarheid / taakinzet in het kader van taakbeleid, dan wel tot andere plaats van uitvoering (andere leeftijdsgroep, andere bouwgroep, andere school, andere organisatie) in het kader van mobiliteit.

3.1.3. Professionele context: de bekwaamheidseisen De medewerker duidt zijn eigen ontwikkeling ook vanuit een breder perspectief, te weten de vastgestelde bekwaamheidseisen (competentieprofielen). Deze geven ook richting aan de individuele medewerker vanuit het professionele perspectief. Basis vormen de competentieprofielen, zoals deze zijn vastgesteld door de SBL (voor onderwijsgevenden) en de NSA (voor schoolleiders). Hetcompetentieprofiel kan een rol spelen in de persoonlijke reflectie, in 360o feedback, zowel als in de evaluatie- / beoordelingssystematiek.

3.1.4. Persoonlijke ontwikkeling: loopbaan centraal De uiteindelijke actor die bepaalt of een gewenste ontwikkeling slaagt is de medewerker zelf. Hij bepaalt uiteindelijk het effect van de gewenste ontwikkeling. In deze zin komen aan de orde het eigen welbevinden van de medewerker, de motivatie en ambitie, maar ook de afstemming tussen de persoonlijke kwaliteiten en het feitelijk ervaren werk, de betekenis van leeftijdsfase en van loopbaanwaarden. In feite gaat het hier om een vorm van loopbaanoriëntatie. Reflectie van loopbaanbezinning gaat verder dan de eigen werkomgeving, het directe werk. De betekenis van werk wordt in een groter kader geplaatst.

# 4. Systeem van “Op ontwikkeling gerichte gesprekken voeren”

PLAN   
*“wat spreken we af?!”*

*afsprakengesprek*



ACT CHECK  
*“kan ik ‘t?!”* *“hoe gaat ‘t?!”*

*beoordelingsgesprek* *voortgangsgesprek*

**4.1. Vormgeving: op ontwikkeling gerichte gesprekken voeren**

De afstemming tussen de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de medewerker en de ontwikkeling van de school, zoals deze is vastgelegd in het schoolplan en tot uitdrukking komt in de` dagelijkse realisatie, vind plaats in een aantal te voeren formele, op ontwikkeling gerichte gesprekken. Gesprekken, verschillend van aard, vooruitkijkend en plannend, onderzoekend en vaststellend in termen van resultaten. Maar alle gericht op de ontwikkeling van de individuele medewerker en is onlosmakelijk verbonden tot de schoolontwikkeling.

### 4.1.1. Het op ontwikkeling gerichte afsprakengesprek De belangrijkste inbreng van dit op ontwikkeling gerichte afsprakengesprek is de medewerker zelf. Vanuit een persoonlijke reflectie brengt de medewerker zijn overwegingen in voor verdere ontwikkelingen en motiveert deze. De belangrijkste vraag is: "*wat wil ik (in relatie tot school- en organisatieontwikkeling)?!".*

De input voor dit gesprek is de eigen analyse van de medewerker op basis van het resultaat van de laatste gesprekscyclus. Het gesprek heeft plaats met de direct leidinggevende. Deze heeft vooral een luisterende taak, geeft de mogelijkheden en onmogelijkheden aan van wensen, borgt de continuïteit vanuit eerdere gesprekken, zowel als de doelstellingen vanuit het schoolplan en tenslotte de voornemens faciliteert.

Het resultaat van het gesprek is een persoonlijk ontwikkelingsplan met afspraken rond begeleiding, scholing en collegiale consultatie, een tijdpad en condities. De medewerker neemt het persoonlijk ontwikkelingsplan op in het portfolio, de directeur neemt een kopie op in het bekwaamheidsdossier.

### 4.1.2. Het op ontwikkeling gerichte voortgangsgesprek In het voortgangsgesprek zijn de inbreng van medewerker en de direct leidinggevende gelijk. Ervaringen van beiden rond ontwikkelingen worden ingebracht. Gespreksonderwerpen zijn de feitelijke vooruitgang m.b.t. tot de gemaakt ontwikkelingsafspraken en de feitelijk, zichtbare resultaten in het werk. De belangrijkste vraag is: "*hoe gaat(in relatie tot school- en organisatieontwikkeling)?!"* De aard van het gesprek is van beide kant zowel ontvangen (luisteren) als geven (reageren); van begrijpen en begrepen worden. Het resultaat van het gesprek is een afsprakenlijst waarvan afschriften worden opgenomen in het portfolio, zowel als in het bekwaamheidsdossier.

Afhankelijk van de wensen van een van beide gesprekspartners kunnen deze gesprekken meerdere keren plaats vinden, alvorens wordt besloten tot het beoordelingsgesprek. De frequentie van het voortgangsgesprek is afhankelijk van factoren als moeilijkheidsgraad, taakvolwassenheid van de medewerker (wat wil en wat kan hij), de noodzaak om zaken met elkaar af te stemmen, de afhankelijkheid van het werk van collega’s en het belang van een tijdig gereedkomen van het werk en dergelijke.

### 4.1.3. Het op ontwikkeling gerichte beoordelingsgesprek De zichtbare resultaten van ontwikkelingen worden besproken in het evaluatiegesprek. Input voor het gesprek zijn naast de ervaringen, opgedaan door de leidinggevende in observaties, bijvoorbeeld via een klassenbezoek, ook de bevindingen van de medewerker zelf in het kader van 360 graden feedback en persoonlijke reflectie. De belangrijkste vraag is: *"kan ik het (in relatie tot school- en organisatieontwikkeling)?!"*

Het beoordelend gedeelte is het domein van de leidinggevende. hij geeft zijn oordeel over de ontwikkelingen en motiveert deze.

Het verslag van de evaluatie en de beoordeling bevinden zich in het personeelsdossier van de organisatie en in afschrift in het portfolio van de medewerker. Indien de gehele ontwikkelingscyclus gericht is op een specifieke ontwikkelingsvraag – gericht op excellente prestaties, of gericht op het verkrijgen van speciale taken, of gericht op het verkrijgen van een andere functie, dan heeft de beoordeling rechtspositionele consequenties. Deze insteek is duidelijk vanaf het begin van het aangaan van deze specifieke ontwikkelingscyclus.

## 4.2. Uitvoering geven aan de gesprekken

### 4.2.1. Doorloop van de gesprekscyclus De doorloop van de gesprekscyclus is afhankelijk van de persoonlijke wensen van de medewerker, van externe omstandigheden of de bevindingen van het management. Vastgesteld wordt dat een cyclus minstens één maal per twee jaar wordt afgerond.



### 4.2.2. Uitvoerenden De gesprekken vinden plaats tussen de medewerker en zijn direct leidinggevende. Gerichte scholing en training in het voeren van gesprekken maakt de direct leidinggevende bekwaam tot het voeren van de gesprekken.

**5. Systeem ondersteunende hulpmiddelen**

In de gesprekscyclus functioneren de volgende hulpmiddelen:

1. Portfolio;  
   iedere medewerker beschikt over een eigen portfolio. Het portfolio is een verzamelmap van alle documenten die in de op ontwikkeling gerichte gesprekscyclus een rol spelen: getuigschriften van een cursus, verslagformulieren van gesprekken, 360 graden feedback evaluaties, bijzondere bewijsstukken van excellent, dan wel buitengewoon gedrag. Het portfolio is een hulpmiddel voor de medewerker als voorbereiding op de ontwikkelingsgerichte gesprekken.
2. Bekwaamheidsdossier;  
   de verzamelmap van de organisatie waarin alle relevante documenten zijn opgenomen die een rol spelen in de verhouding werknemer – werkgever en als zodanig een onderdeel vormen van de opsomming in dit hoofdstuk.  
   Het dossier is te allen tijde opvraagbaar en in te zien door de medewerker zelf, zowel als door de leidinggevende van de direct leidinggevende van de medewerker.
3. Competentieprofiel;  
   het overzicht met de vastgestelde professionele competenties op organisatieniveau, aangevuld met de op schoolniveau vastgestelde competenties.
4. Voorbereidingsformulier afsprakengesprek;  
   in het formulier staan de punten die minstens in het gesprek aan de orde moeten komen. De opsomming is niet limitatief van aard.
5. Verslagformulier afsprakengesprek;  
   het formulier geeft de conclusies en de afspraken die gemaakt zijn in het betreffende gesprek.
6. Voorbereidingsformulier voortgangsgesprek;  
   in het formulier staan de punten die minstens in het gesprek aan de orde moeten komen. De opsomming is niet limitatief van aard.
7. Verslagformulier voortgangsgesprek;  
   het formulier geeft de conclusies en de afspraken die gemaakt zijn in het betreffende gesprek.
8. Voorbereidingsformulier beoordelingsgesprek;  
   in het formulier staan de punten die minstens in het gesprek aan de orde moeten komen. De schaal voor beoordeling en de terreinen waarop beoordeling van toepassing zijn, is gegeven. De gedragsindicatoren zijn gegeven.   
   De opsomming is niet limitatief van aard en kan worden aangevuld in geval er sprake is van een beoordeling die gericht is op een specifieke vraag (beloning, functiedifferentiatie, (vermoedelijk) ontslag).
9. Verslagformulier beoordelingsgesprek;  
   het formulier geeft de conclusies en de afspraken die gemaakt zijn in het betreffende gesprek.

# Plan van aanpak

## De onderliggende aspecten

### 6.1.1.Beleid voeren - wat is eigenlijk het strategisch beleid van Stichting Hindoe Onderwijs? - hoe speelt het strategisch beleid door in de scholen (schoolplan)? - hoe speelt het schoolbeleid in de gesprekscyclus? - hoe en wat vertellen we tegen het team?

### 6.1.2. Inhoudelijke aspecten - de wet BIO en het bekwaamheidsdossier - de SBL / NSA bekwaamheidseisen - persoonlijk ontwikkelingsplan - portfolio - instrumenten voor personeelsbeleid - het afsprakengesprek plus valkuilen - het voortgangsgesprek plus valkuilen - relatie met het functioneringsgesprek - formulierenset afspraken en voortgangsgesprek (formats) - essenties van communicatie

## 6.2. Uitvoering van de afspraken - teams informeren - gesprekken voeren - concept beleidsplan uitwerken - onderlinge intervisie

## 6.3. …en het vervolg daarop

### 6.3.1. Beleid voeren - vaststellen van beleidsdocument - waarom eigenlijk beoordelen? - beoordelen met rechtspositionele consequenties versus op ontwikkeling gerichte beoordelingsgesprekken voeren? - personeelsbeleidsplan

### 6.3.2. Inhoudelijke aspecten - beoordelingscriteria - prestatie-indicatoren - 360 graden feedback - klassenbezoeken - het beoordelingsgesprek plus valkuilen

## 6.4 Uitvoering van de afspraken - teams informeren - gesprekken voeren - concept beleidsplan uitwerken - onderlinge intervisie

## 6.5 …en daarna - voortgang bespreken - onderzoeksopzet - bijstellen van plannen / formulieren / afspraken op basis van onderzoek