

Schoolplan van ICB Toermalijn



ICB Toermalijn
Marktstraat 22
1521 DZ Wormerveer
T: 075-2010118
E: info@icb-toermalijn.nl

1 Identiteit

1.1 ID

De ID (identiteit) komt goed tot uiting bij de volgende paragraaf: paragraaf 1.2 'De zes vragen'.

Onze ID is gerelateerd aan het aanbod én aan de wijze waarop ons onderwijs wordt gerealiseerd, de pedagogiek. De antwoorden op de zes vragen geven een goed beeld waar de organisatie voor staat, hoe de organisatie samenwerkt en welke kwaliteit de organisatie levert.

Iedere dialoog over identiteit, in welke betekenis dan ook, voorziet in een behoefte aan continuïteit in een wereld die juist vol is van discontinuïteit en permanente verandering; identiteit dus als dat wat blijft als alles verandert. Identiteit als 'vastigheid', als een rustpunt, een ankerplaats om jezelf te zijn, om thuis te komen (kinderen, ouders en medewerkers).

Echter slaan we hier (in de vastigheid) niet in door, we zijn niet star, we zijn immers een lerende organisatie. We vinden wel dat onderwijs geleidelijk aan moet veranderen. We hoeven niet direct mee te doen met de snel veranderende wereld. Continue vernieuwing is eerder een verdienmodel dan dat het (onderwijs)kwaliteit oplevert. We hebben daarom op Toermalijn geen 'vage onderwijsconcepten'. Onze misie en visie vormen herkenningpunten, steeds terugkerende constanten in een omgeving die steeds anders is.

En bovenal geven we kinderen de werktuigen - we leren ze lezen, schrijven, rekenen, argumenteren en onderzoeken - waarmee ze leren nadenken en zelf hun 'basiswaarden' bepalen.

In een notendop is dit wat ons betreft de essentie van onderwijs.

In de bijlage staat de schoolgids (dit is een aanvulling op de schoolgids van Agora) en deze noemen we 'Katern Toermalijn 2019-2020'.

In dit katern staat meer informatie over waar wij voor staan, welke uitgangspunten wij hanteren en hoe we voortdurend bezig zijn om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

1.2 De zes vragen

1. Waar staan wij voor?

Het onderwijs op Toermalijn wordt gegeven met respect voor ieders godsdienst of levensovertuiging. Wij richten ons op een goed pedagogisch klimaat en op een brede vorming. Onze ambitie is dat alle kinderen de kans krijgen om hun talenten te ontwikkelen, zicht hebben op hun eigen ontwikkeling en zicht hebben op burgerschap. Burgerschap is geen vak op het rooster, maar zit verweven in onze lesdag. Binnen een bestaand vak kan er aandacht worden besteed aan een aspect van burgerschap. Het gaat hier vaak om onderwerpen als mens en maatschappij/ oriëntatie op jezelf en de wereld of daaraan verbonden vakken binnen Blink (geschiedenis, aardrijkskunde, biologie en techniek). Daarnaast zit het item 'burgerschap' ook verweven in projecten, teksten van Nieuwsbegrip, Trefwoord, SamSam, Kidsweek, enzovoort. Aangezien burgerschap in het onderwijs niet strikt is afgebakend, kunnen de inhoud van onze methodes/ aangeboden onderwerpen uiteenlopen.

2. Wat zegt dat over ons beeld van leerlingen en ouders?

Ieder kind is voor ons uniek: 'Je mag trots zijn op wie je bent!'

Ouders zijn actief betrokken bij de opvoeding en ontwikkeling van hun kind. Door educatief partnerschap werken we samen om het beste uit ieder kind te halen.

Het is daarbij van belang dat de leerkracht de onderwijsprofessional is en de ouder de ervaringsdeskundige met respect en ruimte voor ieders expertise.

Het is daarbij belangrijk om de volgende punten in ogenschouw te nemen om tot goed educatief partnerschap met ouders te komen:

1. Bespreek met elkaar de ambities/ verwachtingen
2. Maak kennis met elkaar aan begin van het schooljaar (leerkracht en ouders)
3. Geef de ouder inzicht in de lessen/ schooldag
4. Zie de kansen de ouder ook als onderwijsondersteuner (voor thuissituatie) te gebruiken

3. Wat beloven wij?

Elk kind en elke ouder is welkom! Wij bieden kwaliteit en professionaliteit. Wij beloven ouders dat we op zoek gaan naar het talent van hun kind(eren), dat we leerlingen helpen zich naar vermogen te ontwikkelen en dat we oog hebben voor vernieuwend onderwijs.

We gaan voor goed onderwijs en meer!

Handelings- en opbrengstgericht leren moeten op orde zijn, hiermee is de basis op orde.

We hebben daarbij hoge verwachtingen van kinderen.

We geloven erin dat kinderen het kunnen, maar zijn daarbij wel realistisch.

Het onderwijs wordt in de actuele context geplaatst. De veranderende samenleving stelt namelijk nieuwe eisen.

Ons onderwijs is toekomstgericht.

We richten ons op kennis en vaardigheden. We leiden op voor sectoren en beroepen.

We dagen kinderen uit en bieden kansen met een integrale kijk op samen werken en samen leren.

De school is onderdeel van zijn omgeving met partners, ouders, team en leerlingen = sociale integratie.

Het onderwijs gaat over rekenen, taal én meer.

4. Wat maakt dat wij deze belofte kunnen doen (onze kracht)?

Ons schoolklimaat wordt gekenmerkt door rust en structuur, een positieve sfeer en een toegankelijke uitstraling. Er is veel aandacht voor netheid en een veilige omgeving. Wij werken vanuit één pedagogisch beleid. Kinderen en leerkrachten gaan voor goede resultaten. Vanuit een ondernemende houding werken we voortdurend aan verbeteringen. Ondernemend leren draagt bij aan vaardigheden en een pro-actieve houding die jongeren goed kunnen gebruiken om straks te participeren in de 21e- eeuwse maatschappij. Onder ondernemerschap wordt iemands vermogen verstaan om ideeën in daden om te zetten. Het omvat creativiteit, innovatie en het nemen van risico's, alsook het vermogen om te plannen en projecten uit te voeren om doelen te bereiken met oog voor het proces.

5. Waar mag men ons op aanspreken?

Wij zoeken samenwerking met ouders en gaan respectvol met elkaar om. We hebben aandacht en zorg voor elk kind. Wij bieden een overzichtelijke, stimulerende en betekenisvolle leeromgeving waarin kinderen hun talenten optimaal kunnen ontwikkelen. Wij geven kwalitatief goed onderwijs, waarbij we kinderen voorbereiden op sociale participatie en burgerschap.

Doelen die voor **alle** leergebieden van belang zijn:

- Goede werkhouding
- Gebruik van leerstrategieën
- Reflectie op eigen handelen
- Uitdrukken van eigen gedachten en gevoelens
- Respectvol luisteren en bekritisieren van anderen
- Verwerven en verwerken van informatie
- Ontwikkelen van zelfvertrouwen
- Respectvol en verantwoordelijk omgaan met elkaar
- Zorg en waardering voor de leefomgeving

6. Wanneer hebben wij onze belofte ingelost

Als ieder kind met vertrouwen de toekomst tegemoet gaat, meebouwt aan de samenleving, talent heeft kunnen

ontplooiën, terugblijkt op een goede schooltijd en naar de juiste vervolgschool doorstroomt. Als Toermalijn ontwikkeld wordt tot ons integraal kindcentrum (IKC) tot 13 jaar met een breed aanbod tijdens en na schooltijd. Binnen ons IKC wordt voor kinderen gestreefd naar een samenhangend aanbod, dat (indien gewenst) de hele dag beslaat: onderwijs, ontspanning, samenleven en leren (samen en zelfstandig) vinden er plaats.

1.3 Eigen aspecten van kwaliteit

Identiteit/Pedagogisch beleid

Het pedagogisch beleidsplan (zie bijlage) beschrijft de wijze waarop wij werken aan een plezierig schoolklimaat, sociaal emotionele vaardigheden en de visie op actief sociaal burgerschap. De activiteiten op actief sociaal burgerschap vormen een belangrijk duidelijk herkenbaar onderdeel binnen onze schoolcultuur.

De identiteit van Toermalijn kenmerkt zich door herkenbare routines als schoolsamenkomsten van kinderen, ouders en team op het plein met het Toermalijnlied, de drie schoolvieringen tijdens de Vredesweek, Kerstperiode en Pasen, de samenwerking met een aantal kerken van Wormerveer en de jaarlijkse betekenisvolle activiteiten van elke groep op het gebied van actief sociaal burgerschap.

Uit monitoring blijkt dat kinderen het schoolklimaat veilig en plezierig ervaren (zie paragraaf 2.2 'Kwaliteitsbeleid, tussenkop tevredenheidsspeiling'). Ouders, kinderen en medewerkers vinden de aandacht voor het pedagogisch klimaat en veiligheid erg belangrijk. Dit betekent dat we ons pedagogisch beleid aankomende vier jaar volhouden en waar we mooie kansen zullen we deze oppakken.

Breed: Bildung en samenwerking.

In het boek 'De Zaanse Agora' worden de aandachtsterreinen beschreven die aansluiten bij de belofte 'Wij willen er zijn voor iedereen en bieden iedereen gelijke kansen'. Stapsgewijs hebben wij veranderingen ingevoerd en de aankomende vier jaar zullen we dit verder uitbouwen. Het is voor ons van belang, dat deze terreinen een nog beter herkenbaar onderdeel worden binnen ons onderwijs.

De afgelopen vier jaar hebben wij de subsidie muziekimpuls 2016-2020 besteed aan implementatie van de digitale muziekmethode "Moet-je-doen/ Eigenwijs" en verbeteren wij hiermee ons muziekonderwijs. In dit nieuwe schoolplan (2019-2023) geven we hier een goed vervolg aan. De leerkrachten hebben zich geschoold en ontwikkeld op het geven van muziekles. Zij hebben nu voldoende kennis en vaardigheden om dit kwalitatief goed te doen. De leerkrachten werken blijvend aan het verbreden van hun kennis en vaardigheden door o.a. (na)scholing en coaching.

Bij het thematisch werken en wereld-oriëntatie zoeken we verbinding met de zogenaamde levens- en trainingssferen religie, sport, kunsten, filosofie en wetenschap. We maken deze zichtbaar in de activiteiten met de kinderen. We leren de kinderen te leren. De methode Blink is hierbij een middel. De werkwijze van deze methode ondersteunt ons bij het werken aan de SLO doelen. Startende leerkrachten hebben in het begin een 'houvast' aan deze methode en hoe meer ervaren de leerkracht is, hoe minder met Blink en hoe meer er vanuit de doelen wordt gewerkt. Leren leren staat daarbij centraal. De leerkracht stelt eerst leervragen en maakt een mindmap.

Vervolgens doen de kinderen hetzelfde. De kinderen (en leerkrachten) gaan op zoek naar antwoorden op vragen, stellen doelen, maken een mindmap, verwerven informatie en verwerken dit in een presentatie.

De stap richting de ouders kan hierbij als verdieping worden gezien. Ouders hebben expertise die wij in kunnen zetten om ons onderwijs te verrijken.

Blink helpt ons kinderen nog meer uit te dagen, om zichzelf en hun talenten te ontwikkelen en de wereld te ontdekken.

Kortom: wij stimuleren kinderen (en medewerkers) tot optimale ontplooiing.

Een speerpunt voor de aankomende vier jaar van zowel Agora als Toermalijn is 'Bildung'.

Bildung heeft betrekking op het hele onderwijsterrein en is van invloed op alle domeinen: kwalificatie, socialisatie en subjectificatie. Bildung is de invalshoek om aan goed onderwijs te werken.

IKC-ontwikkeling

In ons IKC is sprake van één pedagogische visie, één team en één centrale aansturing.

We sturen op toegevoegde waarde (we blijven inzetten op het veranderingsproces) en realiseren dingen in samenhang met elkaar.

De volgende ambities zijn daarbij van belang:

- Gelijke kansen voor ieder kind
- Inclusie (streven naar één pedagogische infrastructuur voor kinderen)
- Gepersonaliseerde benadering, inclusief talentontwikkeling
- Van jongs af aan kinderen begeleiden
- Leer- en leefgemeenschap creëren, waarin kinderen democratisch burgerschap en 21e-eeuwse vaardigheden leren.

Aankomende vier jaar hebben we hierbinnen meer behoefte aan regelruimte en willen we graag minder belemmerende regeling ervaren om aan onze volgende drie belangrijkste doelen te werken:

1. Een plek bieden waar kinderen hun talenten kunnen ontwikkelen.
2. Het voorkomen en bestrijden van (onderwijs)achterstanden.
3. Een betere zorg bieden voor kinderen met een ondersteuningsbehoefte.

De volgende ontwikkelpunten willen wij, naast de genoemde doelen, aankomende vier jaar oppakken:

Ontwikkelpunt 1: Bestuur, organisatie en personeel

Een belangrijk aspect van bestuur en organisatie is hoe en waar de financiële en personele bevoegdheden liggen. In verschillende functies (conciërge, directie, onderwijsassistent, enzovoort) zien we daarbij mogelijkheden voor een combinatiefunctie. Op dit moment heeft alleen de directeur een 'dubbele' functie en graag willen we dit aankomende jaren uitbreiden. Tevens willen we afspraken maken om tot een vorm van gezamenlijke medezeggenschap (MR en OC samenvoegen) op het niveau van het IKC te komen.

Ontwikkelpunt 2: Huisvesting

We verwachten over twee jaar (zomer 2021) ons nieuwe gebouw te kunnen openen. We hebben dan één locatie waarbinnen alle opvang, zorg en onderwijs voor onze kinderen plaatsvindt. We zullen afspraken maken over het doel (en het gebruik) van de verschillende ruimtes.

Ontwikkelpunt 3: Logo en identiteit

De wens om tot één logo te komen hebben beide besturen tijdelijk 'on hold' gezet. De reden hiervan is dat de eigenheid van beide organisaties in het geding komt (bekend merk dat voor kwaliteit en vertrouwen staat). De verwachting is dat dit item met de jaren weer opgepakt gaat worden. Op dit moment (augustus 2019) hanteren we een logo voor opvang/peuterspelen en een logo voor het onderwijs. Het zou voor de organisatie mooi zijn als we meer eenheid uitstralen, zodat de IKC-visie nog meer een eigen gezicht krijgt.

Nu dragen we onze identiteit minder sterk uit naar onze omgeving. Dit zien wij als gemiste kans en willen hier graag met de tijd verandering in aanbrengen.

Ontwikkelpunt 4: Eenheid mailadressen

Binnen vier jaar (en bij voorkeur voor het nieuwe gebouw) willen we dezelfde mailadressen die aansluiten bij het logo (zie ontwikkelpunt 3).

Dit zal de identiteit van onze organisatie richting de omgeving verscherpen en kunnen we ook gezamenlijk 'in the cloud' werken. Dit maakt ons nog meer één organisatie.

Ontwikkelpunt 5: Eén loket voor inschrijving

In 2019 hebben we de communicatiestructuur naar medewerkers en ouders samengevoegd (weekbrief en nieuwsbrief). Er is nu één communicatiestructuur. De wens voor één ouderapp ligt daarbij nog op wel op tafel. Daarnaast willen we ook graag één loket voor inschrijving. Door de wet- en regelgeving is dit tot op heden niet mogelijk. Aankomende vier jaar gaan we bekijken in hoeverre we hiervoor regelruimte kunnen toe-eigenen.

Ontwikkelpunt 6: Veiligheidsplan en protocollen

In schooljaar 2018-2019 is er gestart met het samenvoegen van protocollen uit onderwijs en opvang. Tevens is er ook een start gemaakt met een veiligheidsplan voor IKC (de protocollen zijn hier onderdeel van). Dit is een veelomvattende opdracht en de aankomende vier jaar geven we hier een goed vervolg aan.

Ontwikkelpunt 7: De adjunct-directeur en directeur volgen in 2019-2020 de opleiding 'directeur IKC' bij Avans+.

De directie verdiept zich met deze opleiding in het leidinggeven aan en binnen een IKC. Dit vraagt namelijk om specifieke kennis en vaardigheden van leiderschap, bijvoorbeeld op het gebied van interdisciplinair werken en ondernemerschap. Vanuit de eigen praktijk worden onze kennis en vaardigheden vergroot.

Ontwikkelpunt 8: Lopende zaken afronden of een goed vervolg geven

In 2019/2020 willen we de pedagogisch medewerkers (nog) meer betrekken bij teambijeenkomsten. Tevens willen we het samenwerken verbeteren door scherper te zijn op het elkaar informeren van speel- en leeractiviteiten. De publicaties voor het personeel en ouders vinden vanaf september 2019 in één document plaats: er is één nieuwsbrief voor ouders en één weekbrief voor het team.

De ontwikkelingen binnen ons IKC sluiten nauw aan bij de volgende belofte van Agora: Wij gaan zorgvuldige en langdurige relaties aan.

Topacademie

Om zeer begaafde kinderen een aanvullende mogelijkheid voor uitdaging te bieden, hebben wij de Topacademie georganiseerd. De Topacademie heeft een eigen leerkracht en vindt buitenschooltijd plaats (verlengde leertijd). Kinderen uit groep 7 en 8 komen ongeveer anderhalf uur samen per week om met het zogeheten 'levelwerk' aan de slag te gaan. Levelwerk biedt verrijkende activiteiten voor meerbegaafde kinderen. Er is daarbij aandacht voor executieve functies en metacognitieve vaardigheden met creatieve, technische, sociale en kunstzinnige opdrachten.

Deze meerbegaafde kinderen zullen namelijk een balans moeten vinden tussen het benutten van hun mogelijkheden en het aanpassen aan school en later de maatschappij. Voor de ontwikkeling van het individuele kind is het echter cruciaal dat deze aanpassing plaatsvindt terwijl er voldoende ruimte is voor de eigenheid van het kind, inclusief zijn hoge intelligentie. Hierdoor kan het kind een stabiel en positief zelfbeeld vormen.

De kinderen in de groepen 7 t/m 8 worden geselecteerd voor de Topacademie op basis van de resultaten van het LVS, werkhouding en motivatie.

Naast de Topacademie willen we het signaleren van meerbegaafde kinderen (alle leeftijden middels DHH) en het aanbod (compacten en verrijken) de aankomende vier jaar verbeteren. Het beleidsplan 'Hoogbegaafdheid' moet in schooljaar 2019-2020 meer vorm krijgen en binnen het team moet dit vaker een gespreksonderwerp zijn. Hierdoor leren we nog beter hoe we kunnen signaleren en hoe we het aanbod in de groep goed kunnen vormgeven.

2 Onderwijs

2.1 Aanbod

Vak- en vormingsgebieden.

- Burgerschap loopt door de methodes en projecten heen
- Doorlopende leerlijnen voor alle vakgebieden:
 - Nederlandse en Engelse taal
 - Rekenen en wiskunde
 - ICT: o.a. computergebruik en mediawijsheid
 - Kennisgebieden: aardrijkskunde, geschiedenis, biologie en techniek
 - Maatschappelijke verhoudingen: o.a. staatsinrichting en burgerschap
 - Geestelijke stromingen
 - Expressieactiviteiten: o.a. spel, bevordering taalgebruik, tekenen, handvaardigheid, muziek, drama en beweging
 - Zintuiglijke en lichamelijke opvoeding
- Kerndoelen voor alle vakgebieden
- Referentieniveaus voor taal en rekenen
- Sociaal emotioneel programma: o.a. Rots en Water en het bevorderen van de sociale redzaamheid (inclusief gedrag in het verkeer)

- Wetenschap en techniek zit o.a. in Blink verweven en komt regelmatig terug in projecten
- Bevorderen van gezond gedrag

Methodes

- Taaltas (peuters t/m groep 3) voor taalstimulering
- Logo 3000 (peuters en kleuters) voor woordenschatonderwijs
- Kaleidoscoop (peuters en kleuters) voor de brede ontwikkeling en in het bijzonder voor de taalontwikkeling
- Veilig leren lezen Kim-versie sinds 2018-2019 (groep 3) voor systematisch leren lezen en spellen
- Nieuwsbegrip XL (groep 4 t/m 8) voor begrijpend lezen
- Taal Actief 4 (groep 4 t/m 8) voor taal en spelling
- Wereld in getallen 4 sinds 2012-2013 (groep 3 t/m 8) voor rekenen en wiskunde
- Blink (groep 3 t/m 8) voor de kennisgebieden (aardrijkskunde, geschiedenis, biologie en techniek)
- Groove me (groep 6 t/m 8) voor Engels
- Let's go (groep 1 t/m 8) voor lessen over het verkeer
- Trefwoord (groep 1 t/m 8) voor het kennismaken met verschillende levensbeschouwelijke richtingen
- Schrijven in de basisschool (groep 3 t/m 8) voor schrijfonderwijs
- Kinderen en hun sociale talenten (groep 1 t/m 8) voor de sociaal emotionele ontwikkeling

We werken deels met Snappet om bepaalde vakken op ict-gebied te ondersteunen.

In mei 2019 is er een onderbouwscaan gemaakt (ontwikkelingsmaterialen getoetst op kwaliteit en ontwikkelingsgebieden). De aankomende vier jaar schaffen we ontwikkelingsmaterialen aan om vervolgens kwalitatief goed materiaal te hebben in iedere kleutergroep, waarbij ook in voldoende mate alle relevante ontwikkelingsgebieden aanwezig zijn. We hebben in juli 2019 de eerste materialen aangeschaft en we verwachten dit in 2023 af te ronden.

We werken met een leerstofklassensysteem in combinatie met het werken in clusters. Het onderwijsaanbod is georganiseerd in drie instructiegroepen: de basisgroep, de instructieafhankelijke groep en de plusgroep. Voor een enkele leerling wordt er een ontwikkelingsperspectief opgesteld. Op deze manier komen we tegemoet aan de onderwijsbehoefte van onze kinderen. Door de dagelijkse samenwerking van leerkrachten en onderwijsassistenten binnen de clusters (groep 1/2, groep 3/4, groep 5/6 en groep 7/8) kunnen we tijd, kennis, ervaring en aandacht effectiever inzetten voor de leerbehoeften van de kinderen. Hierdoor kunnen we meer differentiëren op leerniveau, tempo en interesse. In paragraaf 3.2 'Pedagogisch en didactisch handelen' staat meer informatie over dit onderwerp.

Hierbij gebruiken wij, zoveel als mogelijk, eigentijdse en uitdagende (leer)middelen.

De aankomende vier jaar bekijken we welke (leer)middelen eigentijds en uitdagend zijn om aan te schaffen, zodat ons onderwijsaanbod nog beter afgestemd wordt op de huidige tijd en de toekomst.

Daarbij willen we de aankomende vier jaar de kwaliteit van de didactiek verbeteren. Een goede didactiek met de juiste (leer)middelen ondersteunt de leraren om nog meer doelgerichte instructies en lesstof aan te bieden. De leerkracht is zich bewust van zijn impact op het leren van de kinderen. Hierbij heeft hij aandacht voor de executieve vaardigheden, zoals zelfredzaamheid, doorzetten en tijdbeheersing.

De volgende onderwerpen sluiten hierbij aan en staan beschreven in het strategisch jaarplan 2019-2020 (zie voor meer informatie de bijlage in paragraaf 2.2 'Kwaliteitsbeleid'):

- Kwaliteit didactiek verbeteren vanuit een gezamenlijke focus
- Feedback en reflectie op eigen handelen
- Differentiatie en ondersteuning in elke groep
- Onderwijs achterstandenbeleid
- Meer- en hoogbegaafdenbeleid
- Implementatie LeerUniek verder uitrollen
- Bijstellen schoolondersteuningsprofiel (SOP, zie bijlage)

De volgende vakgebieden staan tevens beschreven in het strategisch jaarplan:

- Rekenen (getalbegrip, rekenstrategieën en automatiseren)
- Taal (beheersen van de taalvaardigheden, spelling, grammatica)
- Schrijven (inclusief taalverzorging)
- Woordenschat (één aanpak, actief herhalen)
- Lezen (leescultuur)

- Technisch lezen (interventies toepassen groepen 1 t/m 8)
- Begrijpend luisteren en lezen (beheersen, toepassen in andere situaties)

Extra ondersteuning

Wij vinden het belangrijk dat leerlingen zicht hebben op hun eigen ontwikkeling en dat ze eigenaar zijn van hun leerproces, waarbij zij hun eigen doelen stellen en hun resultaten analyseren. De kinderen worden gestimuleerd hun talenten te benutten en leren omgaan met de fundamentele basiskennis en vaardigheden. Aandacht voor de persoonsvorming en brede ontwikkeling van de leerlingen, naast de cognitieve vaardigheden zoals lezen, taal, schrijven en rekenen, bieden wij tevens thematisch werken, wereldverkenning en Bildung (o.a. muziek-, en cultuuronderwijs) aan. Dit zijn wezenlijke onderdelen van ons onderwijsaanbod.

Toermalijn biedt een passend onderwijsaanbod, ondersteuning en/ of begeleiding, gebaseerd op de mogelijkheden van de leerlingen. In het schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) is vastgelegd wat wij onder extra ondersteuning verstaan en welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op het door het samenwerkingsverband omschreven niveau van basisondersteuning (<http://www.swvpozaanstreek.nl/>).

Daarop aanvullend kunnen wij de volgende specialismen en arrangementen bieden:

Arrangement pedagogische ondersteuning, middels de inzet van extra leerkrachten en onderwijsassistenten

Expertise bij specifieke vragen m.b.t. kinderen met lees- en spellingsproblemen (taalleescoördinator) ☐

Expertise bij specifieke vragen m.b.t. kinderen met rekenproblemen (rekencoördinator) ☐

Expertise bij specifieke vragen m.b.t. kinderen met gedragsproblemen (gedragsspecialisten)

Expertise bij specifieke vragen m.b.t. jonge kinderen (specialisten Jonge Kind) ☐

Expertise bij specifieke vragen m.b.t. meer-begaafdheid (specialist meer-begaafdheid) ☐

Begeleiding aan kinderen in de groepen 7/8 om zich te excelleren (aanbod Topacademie)

Expertise bij specifieke vragen m.b.t. kinderen met een spraak- taalstoornis (in samenwerking met Kentalis)

De volgende drie zaken vormen de kern voor extra ondersteuning:

- OPP: ontwikkelingsperspectief/ eigen leerlijn
- OAB: onderwijsachterstandenbeleid
- SWV: samenwerkingsverband voor o.a. arrangementen voor specifieke/ zware ondersteuning

Onderwijstijd

Leerlingen moeten in de acht schooljaren van het basisonderwijs ten minste 7.520 uren onderwijs krijgen. Dit is per leerjaar 940 uur, per week 24,5, per lange dag (ma, di en do) 5,5 uur en per korte dag (wo en vr) 4 uur. We hebben de ruimte om een eigen invulling te geven aan de verplichte onderwijstijd en kiezen voor een passende invulling.

We gebruiken de onderwijstijd als goed instrument om het onderwijs verder te verbeteren en aan te laten sluiten bij de visie van de school.

We bekijken per vakgebied hoeveel dit ingeroosterd moet worden om goed aan te sluiten bij onze populatie, de mate van ondersteuning en visie.

Dit kan per groep verschillen (als de specifieke ondersteuning in een bepaalde groep hierom vraagt).

In grote lijnen hebben we wel met elkaar afgesproken dat de gedegen vakken als rekenen, taal, spelling en lezen veelal in de ochtend aangeboden worden en dat de 'bredere' vakken meer in de middag ingeroosterd zijn.

Toermaliijn sluit met dit aanbod aan op één van de beloftes van Agora:

Door goed onderwijs dragen wij bij aan een betere wereld.

Bijlagen

- [SOP SWV PO Zaanstreek TOERMALIJN juni 2018 - PDF.pdf](#)

2.2 Kvaliteitsbeleid

2.2 Kwaliteitsbeleid

Inrichting leerlingvolgsysteem

- CET
- Toetsen (methode- en niet methodegebonden)
- Kijk! (coginitief, motorisch en sociaal-emotioneel volgsysteem)
- Zien! (sociaal-emotionele volgsystemen)
- Vervolgsucces

Stelsel van Kwaliteitszorg

Het bestuur van Agora heeft een stelsel van kwaliteitszorg voor de scholen ontwikkeld en ingezet (het document kwaliteitszorg bij Agora is op te vragen bij Toermalijn en bij Agora). Dit stelsel staat uitgewerkt in dit schoolplan. Vanuit dit stelsel bewaakt en bevordert het bestuur de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de leerresultaten. De focus ligt op het creëren en bevorderen van een kwaliteitscultuur. Dat gebeurt op de volgende wijze:

- Het jaarlijks door de scholen laten vaststellen van een actueel jaarplan en eens in de vier jaar van een schoolplan, dat voldoet aan door Agora geformuleerde criteria.
- Ieder jaar vindt er een kleine en grote MARAP (managementrapportage) plaats met de bestuurder(s) en de school (minimaal de directeur) over o.a. het team (risico's en kansen), ib nieuwe stijl, financiën en resultaten&opbrengsten.
- Interne audits, waarbij het auditteam onderzoekt hoe de school de richtinggevende visie van Agora invult, hoe de kwaliteitszorg vormgegeven wordt en hoe de resultaten zich daartoe verhouden.
- De schooldirecteur zoveel als mogelijk te faciliteren, doordat er een goede samenwerking met de diverse afdelingen van het Centraal Bureau is. Elke afdeling heeft zijn eigen werkzaamheden en verantwoordelijkheden die de taken van de directeur ondersteunen.

Het Centraal Bureau bestaat uit vier afdelingen:

1. Personeel en Organisatie
2. Huisvesting
3. Financiën en Control
4. Secretariaat

PDSA

Wij gebruiken jaarplanningen van de methoden en passen deze, indien voor verbetering vatbaar, aan. Wij analyseren en evalueren onze resultaten en opbrengsten na de M- en E-toetsperiode en stellen de plannen van aanpak vervolgens bij (of, indien gewenst, schrijven we een nieuw plan van aanpak). De plannen van aanpak noemen wij werkinstructies. Deze werkinstructies dienen als aanvulling op de handleiding van de methoden, zodat het onderwijs beter wordt afgestemd op de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van onze kinderen. Tevens bevorderen de werkinstructies de doorgaande lijn in de school. Deze werkinstructies worden onderhouden door de leerkrachten met een speciale coördinerende taak en specialisme. In de groepsmappen zijn deze eveneens opgenomen en zijn snel beschikbaar voor invallers, startende en ervaren leerkrachten.

Wij werken planmatig en houden structureel schooltrendanalyses en datateams.

De werkinstructies worden na de volgende ronde Cito-toetsen opnieuw bekeken: Heeft onze aanpak gewerkt?

Wat houden we vol? Wat voegen we toe of laten we juist weg? Wat is er verder voor nodig?

De nieuwe of bijgestelde werkinstructies worden geschreven door de betreffende specialist. Tussentijds bekijken de leerkrachten, middels de methodegebonden toetsen, of de werkinstructies juist zijn. Het tussentijds bespreekbaar maken van de werkinstructies is mogelijk, indien dit wenselijk is.

Minstens twee keer per schooljaar worden de groepsplannen opgesteld naar aanleiding van de resultaten en opbrengsten met als doel opbrengsten te verhogen en onze aanpak bij of vast te stellen.

Dit alles met elkaar is onze PDSA-cyclus.

De PDSA-cyclus bestaat uit de volgende drie onderdelen:

Het bewaken van de kwaliteit van het onderwijs

Het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs

Het borgen van de kwaliteit van het onderwijs

Het bewaken van de kwaliteit van het onderwijs

Onze school werkt continu aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit (Continuous Improvement). We doen dit planmatig en cyclisch, zoals hierboven beschreven. Dit schoolplan en het jaarplan maken onderdeel uit van deze cyclus. Jaarlijks (op verschillende momenten in het jaar) bekijken we welke verbeteringen zijn bereikt en welke vervolgstappen er nodig zijn. Deze cyclus wordt geïntervenieerd door kwaliteitsmetingen. Dat kan zijn een analyse van onze leerresultaten, een tevredenheidspeiling of een inspectiebezoek.

De bewaking van de onderwijskwaliteit doen we als volgt:

1. Het team maakt een zelfevaluatie over de behaalde resultaten van het afgelopen (half) jaar en bespreekt deze met elkaar. Bij de analyse leggen we de resultaten naast de ambitieniveaus en beoordelen we a.d.h.v. de vaardigheidsgroei het leerrendement dat wij bereiken met onze leerlingen.
2. De adjunct-directeur houdt met elk teamlid een koersgesprek. Bij deze gesprekken wordt ook een relatie gelegd met de visie van de school en daarmee dus de onderwijskundige c.q. vakinhoudelijke doelstellingen meegenomen. Tevens woont de adjunct-directeur tijdens de gesprekkencyclus minimaal één keer een les bij.
3. Om de twee (en een half jaar) nemen we tevredenheidspeilingen af onder ouders, teamleden en leerlingen. Aan de hand van dit onderzoek wordt een plan van aanpak gemaakt met het team.
4. De bestuurder houdt jaarlijks twee gesprekken met de directie. Dit betreft de kleine en grote MARAP (managementrapportage).
5. Eén keer in de drie jaar vindt er een interne audit plaats voor onderzoek naar (onderwijs)kwaliteit. Hiervan wordt een verslag gemaakt en aan de hand daarvan kunnen we het onderwijs eventueel bijstellen (indien gewenst).
6. De school werkt met werkinstructies voor taal, spelling, lezen en rekenen. Dit zijn bijvoorbeeld afspraken die een aanvulling zijn op de handleidingen om aan de ondersteuningsbehoefte van de kinderen te voldoen en overige afspraken. De werkinstructies worden geëvalueerd tijdens vaste momenten en indien dit nodig is ook bijgesteld (dit is minimaal twee keer per jaar en na iedere Cito-ronde).
7. De school werkt met uniforme afspraken voor GIP en DIM (werkinstructies).
8. De school actualiseert ieder jaar het schoolondersteuningsprofiel, waar alle informatie en afspraken terug te vinden zijn rondom de ondersteuning van de leerlingen. Dit schoolondersteuningsprofiel komt jaarlijks op de agenda om, indien wenselijk, bepaalde afspraken bij te stellen, weg te halen of juist toe te voegen.

De documenten (werkinstructies, schoolondersteuningsprofiel, enzovoort) met afspraken zijn voor de teamleden terug te vinden op: leerkrachten.toermalijn.Agora.nu

Het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs

Aan de hand van de uitkomsten van de verschillende analyses (toetsen, tevredenheidsonderzoek, audit en inspectieonderzoek) wordt bepaald welke verbeteronderwerpen de aandacht behoeven. Meestentijds zullen dit geen heel nieuwe verbeteronderwerpen zijn, maar leiden tot een aanpassing van de al geplande verbeteronderwerpen. Dat past binnen het gedachtengoed van Continuous Improvement en de PDSA-cyclus. In het strategisch jaarplan vindt je de verbeteronderwerpen terug van aankomende periode.

Het borgen van de kwaliteit van het onderwijs

Alle verbeteringen leiden uiteindelijk tot een verandering in werkwijze, didactiek of leerstofaanbod. Deze veranderingen worden geborgd door (ver-)nieuwe afspraken vast te leggen in de diverse documenten.

Het betreft in hoofdlijnen de volgende documenten:

- Werkinstructies per vakgebied
- Werkwijzen GIP, Continuous Improvement, Kaleidoscoop
- Schoolondersteuningsprofiel

- Officiële documenten (schoolgids Agora, katern Toermalijn, monitor goede school, jaarplan en schoolplan)
- Overleg (agenda's en notulen van verschillende overleggen)
- Resultaten en opbrengsten (trendanalyse M-toets, evaluatie E-toets, CET, eindevaluatie, tevredenheidsonderzoek, audit, onderzoek door onderwijsinspectie, kleine en grote MARAP)

Zelfevaluatie

Trendanalyse/evaluatie E-toetsen

Meerdere keren per jaar worden de opbrengsten van de M- en E-toetsen (voor peuters en kleuters is dit Kijk!) verzameld en geanalyseerd op leerling-, groeps- en schoolniveau. In de toetskalender is de cyclus van planning, uitvoering en analyse op groeps- en schoolniveau zichtbaar.

Minimaal twee keer per schooljaar wordt de ontwikkeling van de kinderen gevolgd door middel van de Cito-toetsen. De resultaten worden vastgelegd in een individueel overzicht. Dit wordt opgeslagen in een (vertrouwelijk) leerlingdossier en besproken met de ouders tijdens de 10-minuten-gesprekken.

Van de toetsresultaten worden ook groepsoverzichten gemaakt. Aan de hand van deze overzichten worden de resultaten door de directie, interne begeleider en alle leerkrachten geëvalueerd en geanalyseerd (zie voor meer informatie de tussenkop PDSA). Op deze manier krijgen wij zicht op het effect van ons onderwijs en worden verbetermaatregelen genomen. Ook worden er groepsplannen geschreven waarin het aanbod genoteerd staat. Deze plannen worden regelmatig geëvalueerd en bijgesteld (minimaal twee keer per jaar).

De resultaten van de Cito-toetsen zijn zichtbaar in LeerUniek. Vanaf groep 6 wordt in de gesprekken met ouders (en kind) ook het uitstroomperspectief besproken. In deze gesprekken gaat het om verwachtingen en afstemming en wordt er gesproken over wat een passend schooladvies is.

Voor kinderen met achterstanden of mogelijkheid op achterstand bieden wij kansrijke situaties en lesaanbod middels het onderwijsachterstandenbeleid. Dat bestaat vooral uit intensivering van instructie of verlengde instructie en leertijd.

Kinderen met een VVE-achtergrond worden extra gevolgd om kans op onderpresteren te voorkomen.

Wanneer leerlingen niet genoeg lijken te profiteren analyseert de school waar de ontwikkeling stagneert en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn. Vervolgens bepaalt zij wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen.

Trendanalyse (n.a.v. de M-toetsen): februari/maart

Analyse E-toetsen: augustus/september

Voor de aankomende periode richten we ons op taalverzorging, inzichtelijk rekenen, begrijpend/ studerend lezen en het bevorderen van een zelfstandige houding (kijk, weet, check, doe).

Tevredenheidspelling

In januari 2019 hebben de leerlingen uit groep 6, 7 en 8, ouders, medewerkers en management deelgenomen aan de tevredenheidsenquête.

Voor een goede interpretatie van het onderzoek is het van belang om een goede respons te krijgen. De respons van het management is 100%, van de medewerkers is 77%, van de ouders 41% en van de leerlingen 97%. De uitslag is op alle vier de gebieden boven de 25%. Dit betekent dat de onderzoeksresultaten een representatief beeld geven van de mening van deze doelgroepen.

Het rapportcijfer en de gemiddelde scores van ouders ligt opvallend lager t.o.v. het landelijk gemiddelde (7,0 versus 7,6 = -0,6), van de leerlingen ligt het rapportcijfer op het landelijk gemiddelde (8,1), van de medewerkers iets boven het landelijk gemiddelde (7,8 versus 7,7 = +0,1) en tot slot van het management boven het landelijk gemiddelde (8,5 versus 7,7 = +0,8).

Het management is met haar rapportcijfer minder kritisch dan op andere basisscholen in Nederland. De gemiddelde score van de medewerkers verschilt niet opvallend van het landelijk gemiddelde. Op het gebied van de ouders is het vooral van belang dat de school zicht krijgt op de bevindingen van ouders om vervolgens de juiste verbeteracties te bepalen.

Hieronder staan in hoofdlijnen de resultaten van dit onderzoek:

- Het management is o.a. tevreden over het onderwijsleerproces, het werkklimaat en de ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers.
- Leerkrachten zijn ook tevreden over het onderwijsleerproces en in het bijzonder vinden ze dat de leerkrachten vakbekwaam zijn en dat de afstemming van het onderwijs op de specifieke leerbehoeften van minder sterke leerlingen goed georganiseerd is.
- Het management en medewerkers zijn tevreden over de onderlinge communicatie.
- Ouders en medewerkers geven aan dat ouders meer betrokken willen worden bij het onderwijs (educatief partnerschap en algemene ouderbetrokkenheid).
- Ouders hebben geen duidelijk beeld bij afspraken en regels van de school.
- Ouders en leerlingen zijn kritischer over de aandacht aan individuele verschillen tussen leerlingen, maar de scores vallen wel binnen de marges van het landelijk gemiddelde. Toch valt deze score op, omdat de school (management en medewerkers) dit bovengemiddeld positief heeft beoordeeld.
- Ouders willen dat de directie adequater optreedt bij incidenten.
- Alle doelgroepen voelen zich voldoende veilig op en rond de school en zijn tevreden over de contacten onderling.
- Ouders zijn wat minder tevreden over de opvoedkundige taak van de school.
- Ouders vinden dat de school over goede lesmethodes beschikt.

De volgende verbeterpunten hebben aankomende periode (tot aan een volgend tevredenheidsonderzoek) onze aandacht:

1. We willen de communicatie met ouders verbreden. We willen de ouders op meerdere manieren informeren (ook meer over de alledaagse gang van zaken), zodat ze een grotere betrokkenheid voelen.

We gaan dit onderwerp tijdens een overleg met ouders bespreken, bijvoorbeeld tijdens een MR-vergadering. De vraag: hoe kan de MR en het team bij de ouders de 'beleving' navragen en de wensen/verbeterpunten van ouders aan het licht brengen? staat hierbij centraal.

De antwoorden kunnen leiden tot actiepunten om de communicatie richting de ouders en de ouderbetrokkenheid te vergroten.

Tevens zullen we één á twee keer per jaar een 'themagesprek' hebben met ouders uit de MR (en eventuele andere ouders met expertise over of affiniteit met een bepaald onderwerp). In januari 2020 staat het eerste gesprek gepland met het thema 'datamap'. We noemen dit ouderplatformgesprekken. We nodigen bijvoorbeeld de MR-, OR-leden en klassenouders hiervoor uit. Welke ouders we uitnodigen is afhankelijk van het onderwerp en kan dus per onderwerp verschillen.

2. We willen Parro (platform van oudercommunicatie) invoeren. Als medewerker zet je snel en eenvoudig een bericht/foto/filmpje op Parro, waardoor ouders kort en krachtig geïnformeerd worden en ook sterker mee krijgen wat kinderen beleven op school.

Agora wil graag dat alle scholen Parro invoeren en dit is een simpele en mooie meerwaarde.

3. We willen de regels en afspraken meer zichtbaar voor ouders maken door hier meer zichtbaar aandacht aan te geven met de matrix 'gedragsverwachtingen'. We gebruiken hierbij niet de termen afspraken en regels, maar kiezen voor het woord 'gedragingen'. Aan de start het schooljaar bespreken we deze matrix: het consequent toepassen van de gedragingen en deze ook voldoende benoemen.

4. We willen goed naar de expertise binnen het team kijken en de medewerkers op de juiste onderwerpen/ vakgebieden verantwoordelijkheden geven.

In de bijlagen staan zowel de samenvatting als de teambevindingen van het laatste tevredenheidsonderzoek (afgenomen in januari 2019 en verwerkt in april/mei 2019).

Kleine en grote MARAP

Ieder jaar vindt er een kleine en grote MARAP (managementrapportage) plaats.

De kleine MARAP is een gesprek met één van de bestuurders en de directeur.

De volgende onderwerpen kunnen bijvoorbeeld aan de orde komen: de kansen en risico's van het team, ib nieuwe

stijl, financiën en resultaten&opbrengsten.

De directeur maakt een kort verslag over de stand van zaken en de actiepunten.

Het uitgangspunt van dit gesprek is om de stand van zaken te bespreken van de geagendeerde onderwerpen. De eerstvolgende kleine MARAP moet nog ingepland worden.

De laatste grote MARAP heeft plaatsgevonden op 26 november 2018. De volgende staat gepland op 10 februari 2020.

Het gesprek vindt plaats tussen beide bestuurders, de gehele directie en bepaalde teamleden.

De volgende punten stonden op 26 november 2018 op de agenda (voor een indicatie):

1. Gesprek met directeur en IB-er
2. Gesprek met (deel van) het team
3. Speerpunten van de school (op basis van zelfevaluatie in MGO)
4. Doelstellingen: welke hoge en meetbare doelen worden er gesteld?
5. Personeel Agora Support
6. Nieuwbouw
7. Opvolging directeur
8. Aanpak MonitorGoedeSchool en kwaliteitskaarten
9. Indien er een audit is geweest:
 - Wat heeft de school van de audit geleerd? Wat is er geconstateerd?
 - Bijstelling van de zelfevaluatie
 - Welke acties komen er op basis van de audit?
 - Ervaringen?

Het verslag van de kleine en grote MARAP zijn op te vragen bij de directie.

De ontwikkelpunten worden meegenomen in het jaarplan en/of schoolplan.

Interne audit

De Agora audit is een collegiale toetsing die de resultaten en de doelen van de school inzichtelijk maakt. Met de audit wordt eveneens een bredere kijk op de school gerealiseerd.

Bij de audit wordt een breed palet van professionals ingezet, zodat er sprake is van een 360° feedback. Het gaat daarbij om directeuren, IB-ers, beleidsmedewerkers en -adviseurs.

Het doel hiervan is tweeledig: enerzijds biedt het de mogelijkheid om van elkaar te leren en anderzijds delen we hiermee de verantwoordelijkheid voor goed onderwijs op alle scholen van Agora.

Toermalijn heeft nog geen audit gehad. De eerste staat gepland op 15 en 30 oktober 2019.

Na de audit bekijken we of er verbeterpunten toegevoegd/aangepast moeten worden aan het bestaande of aankomende jaarplan.

Strategisch jaarplan 2019/2020

Het strategisch jaarplan bevat de volgende vier onderwerpen:

1. Identiteit/ pedagogiek
2. Passend onderwijs/ didactiek
3. Opbrengstgericht werken/ leren leren
4. Breed/ samenwerking

Extra: ICT: visie en inzet middelen

Hieronder staat de samenvatting van het strategisch jaarplan 2019/2020.

Het volledige jaarplan is als bijlage toegevoegd.

1. Identiteit / pedagogiek

- Nieuw digitaal veiligheidsplan en monitoring invoeren
- Aanvraag vignet Welbevinden als onderdeel Gezonde School

- Teamvisie diversiteit en inclusie
- Zichtbaarder:
Ouders via de maandinfo informeren over de activiteiten t.a.v. pedagogisch beleid
Schoolafspraken/ regels zichtbaarder voor ouders
- Leerlingenraad actiepunt: Zorg voor de omgeving en spullen
- Methode Kinderen en hun sociale talenten actief gebruiken

2.Passend onderwijs: Kwaliteitszorg/ didactiek

- Kwaliteit didactiek verbeteren/ Gezamenlijke focus
Passende instructie en lesstof voor verwerven van de basiskennis en vaardigheden
- Samenwerken in clusters (benutten van elkaars expertise, werkplekken, inzet personeel)
- Inwerken 4 nieuwe startende leerkrachten
- Teamkennis en vaardigheden t.a.v. vakgebieden Rekenen, Begrijpend en studerend lezen, Taalverzorging en creatief schrijven toepassen (werkinstructies)
- Vernieuwen Rekenmethode

3. OGW: Opbrengsten, visieontwikkeling en werkwijze

- Opbrengsten op of boven de streefdoelen van Toermalijn
Kwaliteitsreflectie Audit
Implementeren gebruik LeerUniek
Invoeren Kijk! monitor
- Speciale aandacht voor de groepen 7 en 8 in 2019-2020 i.s.m. Onderwijsadvies
- Kinderen kritische zelfstandige houding bevorderen (kijk, weet, check, doe)
- Ouderplatform over Datamappen
- Teamprofessionalisering
- Vervolgen Teamvisieontwikkeling leren leren: Theoretische kennis en praktische vaardigheden verwerven (Metacognitieve vaardigheden en Generieke vaardigheden w.o. de 21e eeuwse vaardigheden).
- Schoolplan 2019-2023

4. Breed: Samenwerking

- Ouderbetrokkenheid
Actiepunten vanuit de tevredenheidsvragenlijst 2019:
Educatieve partnerschap verbeteren door ouders naar ervaringen te vragen
Informeel Ouderparticipatie (extra handen in de klas) stimuleren door te werken aan relatie.
Formeel Ouderparticipatie vorming raad IKC
- Flyer leerprogramma voor ieder leerjaar invoeren
- Methode beeldende vorming invoeren
- Professionalisering individueel
- Nieuwbouw IKC

Extra: ICT: Visie en Inzet middelen

- Website vernieuwen
- Parro invoeren

Plannen voor de komende jaren

Dit is een aanvulling op het strategisch jaarplan 2019/2020.

Wij willen de kwaliteit van ons onderwijs en de resultaten blijvend verbeteren wij hanteren de aanpak van Continuous Improvement:

- Op schoolniveau: Trendanalyses en evaluaties van resultaten
Op groepsniveau: Datamuur en groepsbesprekingen
Op kindniveau: Datamap en presentaties
- Leesstimulering door en voor ouders en de samenwerking tussen Bieb en school gericht op alle kinderen en

hun ouders.

- De leerkrachten werken met groepsplannen en zijn door handelingsgericht werken steeds beter in staat een toereikend onderwijsaanbod te bieden. Analyseren van de gegevens en doelgericht werken is belangrijk. Door middel van de invoering van het systeem LeerUniek willen wij dit effectiever en inzichtelijker maken.
- Het aanbod voor de fundamentele basiskennis en vaardigheden evalueren we jaarlijks, zodat goede werkwijzen geborgd blijven en verbeteringen ontwikkeld worden.
- Wij willen de inzet van personeel effectiever benutten door groepsdoorbroken en in clusters, d.w.z. groepen 1/2, 3/4, 5/6, 7/8, samen te werken. Hierdoor kunnen we meer differentiëren op leerniveau, tempo en interesse van de kinderen.
- Lerende school: D.m.v. de methode 'Blink' voor de wereldoriëntatie en thematisch werken leren wij als team de 21e-eeuwse vaardigheden toe te passen. Een onderzoekende houding, leervragen stellen en feedback geven zijn zowel voor leerkrachten als voor de kinderen leerpunten die wij steeds meer ontwikkelen en een plaats geven in ons onderwijsaanbod.
- Techniekonderwijs versterken.
- Realiseren van een nieuw gebouw met buitenspeelplaatsen, waarbij we streven naar veiligheid, uitdaging en multifunctionaliteit.
- Visieontwikkeling op Bildung, waardoor culturele en maatschappelijke vorming meer geïntegreerd kan worden binnen het onderwijsaanbod.
- Werken aan bewustwording van de kracht van educatieve ouderbetrokkenheid en versterken van de samenwerking binnen de driehoek; kind- ouder- leerkracht. Hierbij willen wij de ouders actief bevragen of het inzicht over het leren op school meer helder is geworden.
- Ouders meer informeren over de activiteiten gericht op de sociale veiligheid.
- De aanvraag Gezonde school vignet Voeding is gehonoreerd en wij bereiden de aanvraag voor het onderdeel welbevinden voor.
- Verder ontwikkelen Brede School. Doel is: samen met aanbieders, buurt- en welzijnsvoorzieningen de ontwikkelingskansen van onze kinderen vergroten. Samen met TintelTuin vormen we een Integraal Kindcentrum voor onderwijs en opvang.

Bijlagen

- [Samenvatting kwaliteitsonderzoek - tevredenheidsonderzoek - maart 2019 - Toermalijn \(1\).docx](#)
- [Strategisch Jaarplan 2019-2020 Toermalijn docx.docx](#)

2.3 Pedagogisch beleid

Veiligheid

Voor ons, kinderen, ouders en medewerkers, zijn de volgende drie kernwaarden van belang: veiligheid, verantwoordelijkheid en respect.

Deze kernwaarden ondersteunen de organisatie om een plezierig schoolklimaat te realiseren.

De (sociale) veiligheid is belangrijk voor onze school om tot een goed werk- en leerklimaat te komen. Deze veiligheid krijgt vorm in ons dagelijks denken en handelen. Het digitaal veiligheidsplan van de organisatie geeft weer hoe wij dit vormgeven.

Leerlingen doen op school namelijk niet alleen vakkennis en vaardigheden op, het is ook de plek waar zij leeftijdsgenoten ontmoeten, kennis maken met de samenleving, met normen, waarden en omgangsvormen. Daar hoort bij dat zij leren, oefenen en soms ook grenzen overschrijden. Didactiek en pedagogiek begeleiden dit leer- en ontwikkelingsproces.

Bij ons op school zijn er daarom grenzen en regels, wordt er adequaat opgetreden tegen grensoverschrijdend gedrag en worden leerlingen aangemoedigd om positief gedrag te laten zien.

Leerlingen die zich bijvoorbeeld niet veilig voelen, niet uitgedaagd of niet begrepen, halen niet het beste uit zichzelf naar boven.

Hoe tevreden leerlingen, ouders, medewerkers en het management zijn, is daarom voor ons een belangrijk gegeven. Wij nemen in opdracht van Agora om die reden iedere twee jaar een tevredenheidsonderzoek bij onze

leerlingen, ouders, medewerkers en het management af. Dit helpt ons om een indruk te krijgen waar wij het als school goed doen, waar de hiaten zitten en wat er volgens de vier verschillende geledingen nog beter kan.

In januari 2019 is het laatste onderzoek afgenomen en de resultaten en opbrengsten van ouders en leerlingen zijn te vinden op: www.scholenopdekaart.nl.

De resultaten van de medewerkers en het management zijn op te vragen bij school.

De samenvatting en de teampeilingen staan als bijlagen in paragraaf 2.2 'Kwaliteitsbeleid'.

In mei 2019 hebben de drie bouwen de analyses bekeken en de bevindingen/ oplossingen naar de directie gemaild. De directie heeft de overeenkomsten en de verschillen tussen de bouwen verzameld en hiervan een overzicht gemaakt, inclusief verbeterpunten.

Hier gaan we de aankomende twee jaar mee aan de slag. De verwachting is dat we in januari 2021 het volgende tevredenheidsonderzoek afnemen.

We bekijken dan (rond januari 2021) enerzijds welke zaken voldoende tot goed ontwikkeld zijn en welke zaken verder opgepakt dienen te worden. Uiteraard worden er tussentijds evaluatiemomenten gepland.

In paragraaf 2.2 'Kwaliteitsbeleid' onder de subkop 'Tevredenheidspelling' staat meer inhoudelijke informatie van dit onderzoek van januari 2019, inclusief de overeenkomsten en de verbeterpunten.

Als aanvulling hierop vind je hieronder ook de verschillen. Het eerste verschil (gebruiken van talenten) hebben we toegevoegd aan de verbeterpunten, omdat dit mooi aansluit bij ons huidig personeelsbeleid.

Het tweede punt is een mooi punt om te bespreken met de leerlingenraad en het derde punt komt op tafel bij het collectief bespreken van de resultaten. De directie zal dan luisteren naar het team om vervolgens bepaalde zaken anders in te richten, zodat het vrijspreken geen drempel is.

We vinden het namelijk belangrijk om niet alleen de overeenkomsten te bespreken, maar ook de verschillen (een bouw bestaat namelijk uit een groep leerkrachten en oop-ers en niet uit individuen).

Verschillen

- De school zou scherper gebruik kunnen maken van de verschillende talenten van de teamleden (onderbouw).
- Onveilig gevoel op toilet en op schoolplein. Meer en actiever rondlopen tijdens de pauzes. Hoe verloopt de veiligheid op schoolplein tijdens de TSO (middenbouw)?
- Teamleden voelen zich minder veilig als het gaat om zich vrij (uit)spreken dan dat het management nu inschat (bovenbouw).

Gezonde school

Toermalijn heeft het vignet Gezonde School behaald (2019). Met het vignet Gezonde School laten wij zien dat onze school voldoet aan de kwaliteitscriteria die zijn opgesteld door deskundigen. Wij zijn trots op dit behaalde resultaat! Zo zorgen we voor actieve en gezonde leerlingen, een veilige schoolomgeving, een fris klimaat én hebben we aandacht voor de persoonlijke en sociale ontwikkeling van de leerlingen. Dit vinden wij belangrijk, omdat het allemaal bijdraagt aan een gezondere leefstijl, betere schoolprestaties en minder schooluitval. Onze school heeft bovendien speciale aandacht voor het themacertificaat: Voeding.

Aankomende periode blijven we het beleidsplan 'Gezonde voeding' borgen, besteden we aandacht aan een gezonde zit- en werkhouding en bereiden we het volgende vignet voor (voor een tweede themacertificaat) met het onderwerp: Welbevinden.

Personeel

Er is een inwerktraject beschreven voor de nieuwe (startende) leerkracht en er is een seniorenbeleid voor de leerkrachten met een leeftijd van 57 of ouder.

Het inwerktraject en het seniorenbeleid bieden kansen om nieuwe mensen/ oudere collega's zo optimaal mogelijk bij de organisatie te betrekken om tot een goede werkwijze en resultaat te komen. We hebben daarbij respect voor de erkende ongelijkheid.

Op teamniveau is aandacht voor de diversiteit van de werknemers en het belang van erkenning en waardering van belang.

Voor nieuw personeel gebruiken wij een format 'inwerktraject' en wordt er binnen het team een ervaren personeelslid gezocht als mentor van deze nieuwe collega gedurende het eerste jaar op Toermalijn. Deze

gewoonte heeft invloed op de cultuur en de wijze waarop we met elkaar omgaan. Tevens heeft het direct verband met het vertrouwd raken met de structuur en door de ondersteuning en afhankelijkheid ontstaat een groei van beide personen. Van beide zijden wordt inspanning en verantwoordelijkheid verwacht in collectief en individueel belang.

Hierdoor, zoals Maslow (1954) aangeeft, ontwikkelen de behoeften van sociale participatie, erkenning en waardering. De personeelsleden raken enthousiast en worden aangemoedigd zich te professionaliseren.

Eén van de menselijke basis behoeften aan veiligheid wordt middels de aanpak van het inwerktraject beantwoord door duidelijkheid te geven over de posities met verantwoordelijkheden. Aansluitend vervolgen wij als directie van Toermalijn dit met een actief 'Integraal Personeelsbeleid', waarbij ontwikkeling op maat mensen motiveert en stimuleert om tot ontplooiing te komen.

Veiligheidsplan

De school werkt aan een digitaal veiligheidsplan (in het bijzonder gericht op de sociaal-emotionele kant van de ontwikkeling). Het veiligheidsplan wordt stap voor stap (en protocol voor protocol) doorlopen, geactualiseerd en waar mogelijk IKC-proof gemaakt. We zijn hier in juni 2019 mee gestart. Het is een veelomvattende taak en we verwachten hier het aankomende jaar nog mee bezig te zijn.

We hebben hiervoor een externe veiligheidscoördinator aangesteld, die hier (in de beginperiode) ongeveer twee uur in de week voor vrijgeroosterd is en later ongeveer één uur per week. Als het plan in grote lijnen af is, dan houdt de school zelf het plan actueel.

Daarnaast volgt er ieder jaar een arbo jaarverslag. Dit jaarverslag wordt ter kennisgeving met het team en met de MR gedeeld. Indien hier aanleiding toe is, wordt het arbo jaarverslag tevens besproken met de genoemde geledingen.

Tot slot vindt er iedere vier jaar een RI&E onderzoek plaats (risico inventarisatie en evaluatie). Het laatste onderzoek is in schooljaar 2017/2018 afgenomen en het volgende onderzoek staat in schooljaar 2021/2022 gepland.

De aandachtspunten uit het onderzoek zijn deels al aangepakt of zullen aankomende jaren (uiterlijk voor schooljaar 2021/2022) aangepakt worden. De volgorde van het aanpakken van de punten worden op basis van prioritering bepaald. Voor ieder jaar wordt er, vanuit de prioritering, een plan van aanpak geschreven en deze is toegevoegd aan het jaarlijkse arbo verslag. Het onderzoek van 2017/2018 is op te vragen bij school.

Een bepaald gedeelte wordt door de arbocoördinator ingevuld, een ander gedeelte door de directeur en het leerkrachtgedeelte komt te vervallen. Het tevredenheidsonderzoek (iedere twee jaar) vervangt namelijk het leerkrachtgedeelte van de RI&E.

Het RI&E wordt iedere vier jaar begeleid door iemand van Agora (of door een externe).

Na het invullen 'rolt' er een plan van aanpak uit.

In het plan van aanpak is duidelijk waar de school en waar het bestuur verantwoordelijk voor is.

De volgende documenten geven de veiligheid van de school weer:

- Digitaal veiligheidsplan, inclusief alle protocollen
- RI&E (2017/2018)
- Tevredenheidsonderzoek (januari 2019)
- Pegagogisch beleidsplan
- Incidentenregistratie (op diverse gebieden)
- Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling (aandachtsfunctionaris)
- Monitor Goed Onderwijs
- Ontruimingsplan (ieder jaar herzien en elke vier jaar officieel indienen bij Agora)

Elk half jaar is er een evaluatie over de veiligheid op diverse gebieden met de directie, aandachtsfunctionaris, anti-pestcoördinator en arbocoördinator.

Pedagogisch klimaat

Ambitie

Wij vinden het belangrijk een goed pedagogisch klimaat te creëren, waarin we samen als kinderen, ouders en

teamleden zorgen voor veiligheid, respect en verantwoordelijkheid voor elkaar en onze omgeving. Met deze ambitie stellen wij alle kinderen in de gelegenheid om met plezier naar Toermalijn te gaan. Dit is het uitgangspunt van het interconfessioneel (RK/ PC) basisonderwijs op onze school.

Huidige situatie

In het pedagogisch beleidsplan worden de missie en de visie beschreven. Het pest- en mediaprotocol zijn hier onderdeel van. Voor ouders is dit zichtbaar op de website.

Een goed pedagogisch klimaat is voortdurend (en vooral doorlopend) een speerpunt van het team in samenwerking met de kinderen en ouders, omdat dit een belangrijke basis is om tot goed onderwijs en een goede opvang te komen.

Het pedagogisch beleidsplan beschrijft de werkwijze, de middelen en de monitoring.

Het pedagogisch klimaat houden wij voortdurend voor ogen en wij stellen elk jaar een gezamenlijk nieuw jaardoel binnen het kader

'Identiteit en pedagogisch beleid' waar kinderen, ouders en teamleden aan werken.

De aanpak is gericht op school-, groeps- en individueel niveau.

Er zijn vaste schoolafspraken op basis waarvan wij in school werken aan verbetering, zoals de datamuur en groepsbijeenkomsten.

Wij monitoren (met o.a. Kijk!, Zien! en het tevredenheidsonderzoek/ Vensters) op verschillende manieren de sociale, fysieke en psychische veiligheid en werken planmatig aan het verbeteren hiervan. Hierdoor weten we dat we dat er een positief klimaat in de groepen heerst. De kinderen worden actief betrokken bij het realiseren van een positief schol- en groepsklimaat door o.a. groep doorbroken activiteiten, de school- en groepsbijeenkomsten, datamuren en datamappen.

Vaste routines, voorbeeldgedrag van de leerkrachten, het lesaanbod en vele activiteiten maken het overzichtelijk en consistent voor kinderen, ouders en team. De gehele school maakt gebruik van dezelfde matrix

'Gedragsverwachtingen in de school' dat gericht is op voortdurend werken aan veiligheid, respect en verantwoordelijkheid.

Tijdens de klassenbezoeken (in het kader van IPB) wordt het pedagogisch handelen van de leerkrachten getoetst. Wij borgen het pedagogisch klimaat door:

- Schoolafspraken en bouwafspraken
- Identiteit en Trefwoord
- Pestprotocol
- Anti pestcoördinator
- Mediaprotocol

Het pedagogisch klimaat staat regelmatig ter evaluatie op de agenda van het groeps- en bouwoverleg.

Onze school heeft een anti-pestcoördinator en zij fungeert ook als interne contactpersoon (vertrouwenspersoon).

Kind, ouders en school

Kind

Een goede sfeer is een voorwaarde om tot spelen en leren te komen.

Onze zorg is, dat kinderen zich veilig voelen en uitgedaagd worden. Dit bevorderen wij door ze het gevoel te geven erbij te horen. Het aanbieden van nieuwe ervaringen maakt het kind steeds zelfstandiger. We stimuleren het kind zich te laten ontwikkelen op basis van de eigen mogelijkheden en dat versterkt het gevoel van eigenwaarde.

Tevens werkt dit preventief t.a.v. pestgedrag.

Ook de inrichting van de lokalen speelt een belangrijke rol; die moet gezellig, ordelijk, betekenisvol en onderwijskundig verantwoord zijn.

Ouders

Ouders zijn vanaf de geboorte het eerstverantwoordelijk voor hun kind.

De aandacht, zorg en interesse voor de kinderen is wat ouders en school bindt. Op school worden de kinderen begeleid volgens de in de organisatie afgesproken pedagogische visie: wij leveren een bijdrage aan de opvoeding van het kind.

Vanuit de verantwoordelijkheid van ouders voor hun kind worden zij betrokken bij de opvoeding op de school. We streven naar een optimale informatie-uitwisseling tussen school en ouders. Waar sprake is van onduidelijkheid over onze pedagogische aanpak willen we onze keuzes zorgvuldig toelichten. In geval van het uiteenlopen van belangen tussen ouders en kind, streven wij naar constructieve communicatie die leidt tot oplossingen die 'op maat' zijn. We streven naar win-win situaties: we willen in overleg met ouders komen tot een aanpak, die zowel haalbaar is in de thuissituatie als in de schoolsituatie, ten gunste van het welbevinden en de ontwikkeling van hun kind. Waar die ontwikkeling geschaad dreigt te worden, kiezen wij (school) voor de belangen van het kind.

In samenwerking met de ouderraad houden wij elk jaar een themabijeenkomst voor ouders over diverse onderwerpen aangaande veiligheid en opvoeding.

School

Het karakter van onze school komt o.a. tot uiting in onze identiteit:

- Samenwerken en communiceren: in een sfeer van veiligheid en respect, waarbij iedereen verantwoordelijkheid draagt.
- Sociale vorming: aandacht voor de sociaal emotionele ontwikkeling en sociale vaardigheden.
- Gezamenlijkheid: herkenbaarheid van de school en gezamenlijke activiteiten.
- Godsdienstige vorming: lesaanbod, de dagopeningen en vieren van christelijke feestdagen.
- Bevordering van actief burgerschap en sociale integratie: overdracht van kennis en activiteiten t.a.v. de Nederlandse cultuur en de diversiteit in de samenleving

Leerkracht/teamlid

De attitude van het personeel is gericht op het optimaal uitdragen van het pedagogisch beleidsplan, de aangrenzende beleidsplannen, werkinstructies en schoolregels.

De leerkracht heeft verantwoordelijkheid in een goede samenwerking met alle betrokkenen.

De leerkracht bevordert gewenst gedrag tussen de leerlingen onderling door dit te onderwijzen en door positieve en corrigerende feedback te geven.

De leerkracht hanteert een doelmatig klassenmanagement, heeft actief toezicht in algemene ruimtes als gangen en plein om consequent gewenst gedrag vast te houden en mogelijke ordeverstoringen te voorkomen.

Met scholing, klassenconsultatie en intervisie werkt de leerkracht voortdurend aan verbetering van de professionaliteit.

We gaan hierbij planmatig te werk. Leerkrachten werken met een vaste cyclus voor observaties, registraties en het maken en bijstellen van groepsplannen en zo nodig individuele plannen. Deze cyclus is vastgelegd in de toetskalender.

Vanaf de zomervakantie volgt de leerkracht bewust de fasen van de groepsdynamiek en stelt in oktober een sociogram op.

Leerkrachten vullen in oktober de gehele vragenlijst van Zien! (groep 3 t/m 8) en de leerkrachten van groep 1/2 observeren gedurende het hele jaar de leerlingen en noteren hun bevindingen in Kijk!. Daarnaast vullen leerlingen uit groep 5 t/m 8 de leerlingenvragenlijst van Zien! in.

Deze gegevens worden gebruikt voor het maken van het groepsplan gedrag. Leerkrachten stellen in oktober een nieuw groepsplan op. In januari wordt deze geëvalueerd en bijgesteld. In juni/juli wordt de gehele vragenlijst van Zien! nogmaals ingevuld en de registratie wordt in Kijk! voor dat schooljaar afgerond (tegen de zomervakantie). Deze gegevens worden gebruikt bij het maken van de eindevaluatie van het groepsplan gedrag. Deze wordt ook besproken tijdens de warme overdracht naar het volgend schooljaar. Gedurende het schooljaar worden driemaal, voor het rapport, de items welbevinden en betrokkenheid ingevuld in Zien! en Kijk!.

De jaarplanning van de methode 'Kinderen en hun sociale talenten' wordt aangepast aan de behoeftes van de groep. De leerkracht baseert deze planning op de gegevens uit Zien!, Kijk! en klassenobservaties. Alle lessen van de methode worden gedurende het schooljaar gegeven.

Pedagogisch beleid wordt minimaal tweemaal per schooljaar ingepland op de teamvergaderingen. Aan het begin van het schooljaar wordt de planning doorgenomen. Tijdens de teambijeenkomst in januari worden de groepsplannen geanalyseerd en geëvalueerd door het team en wordt de kwaliteit van de groepsplannen gedrag kritisch bekeken. Ook wordt er jaarlijks één studiemoment over pedagogisch beleid georganiseerd.

In juni hebben de leerkrachten een warme overdracht naar de volgende groepsleerkracht. Tijdens dit gesprek, tussen de leerkracht, nieuwe leerkracht en ib-er, worden de observaties op het gebied van pedagogisch beleid van elke leerling besproken. Hiervoor worden leerkracht observaties en gegevens uit Zien! en Kijk! gebruikt.

Het team is geschoold in het gebruik van Zien! (of kijk!) en het opstellen van groepsplannen onder begeleiding van de SBDZW (schoolbegeleidingsdienst Zaanstreek Waterland).

De Bascule heeft het team geschoold in het onderkennen en beïnvloeden van de fasen van de groepsdynamiek en ingewikkeld gedrag.

Een aantal leerkrachten hebben zich gespecialiseerd als gedragsspecialist en twee leerkrachten zijn aangesteld als anti-pest coördinator. Deze twee leerkrachten coördineren de borging en ontwikkeling van het pedagogisch beleid in samenwerking met de directie binnen Toermalijn.

Groep

Vanaf groep 1 tot en met 8 wordt het lesprogramma voor goed gedrag zoals in dit plan beschreven aangeboden.

Aan het begin van elk schooljaar wordt de matrix 'Gedragsverwachtingen in school' in de groep geïntroduceerd en daarna wekelijks herhaald, zodat gewenst gedrag bevorderd en gehandhaafd wordt.

De datamuur is een middel waarbij de groep steeds een klein aantal gezamenlijke verwachtingen (regels) en doelen zichtbaar maakt en nastreeft.

Hierbij worden de leerlingen actief betrokken bij plannen van aanpak ter verbetering van goed gedrag en het schoolklimaat.

Schoolleiding

De directie heeft een duidelijk beeld van de situatie van de school en heeft daarbij de behoeften op gebied van discipline en veiligheid in kaart.

De directie stuurt aan op planmatig werken en op doelmatige strategieën voor in de school. Tevens voert zij gesprekken met personeel, waaronder sollicitatie- en koersgesprekken.

De directie stimuleert professionalisering van het team en betreft het team o.a. bij het opstellen van een plan van aanpak ter verbetering van goed gedrag en schoolklimaat. Dit doen we veelal (waar het passend is) samen, omdat we ons vanuit betrokkenheid verantwoordelijk voelen.

De directie heeft overzichten t.a.v. schoolverzuim, ongevallenregistratie en zo nodig van het aantal keren dat kinderen uit de klas gestuurd worden voor disciplinaire maatregelen.

Kenmerken

- Veiligheid en geborgenheid (welbevinden)
- Aandacht voor het individu (betrokkenheid)
- Leren samenwerken (inlevingsvermogen en sociale flexibiliteit)
- Leren zelfstandig te zijn (sociale autonomie)
- Duidelijke eisen m.b.t. de omgang (impulsbeheersing)
- Leren verantwoordelijkheid te nemen (sociaal initiatief)
- Positieve, hoge verwachtingen tonen (uitdaging, motivatie en ambitie)

Toermalijnregels

Schoolregels en verwachtingen t.a.v. gedrag worden gehanteerd door de hele schoolbevolking en zijn gericht op alle vormen van gedrag, veiligheid, respect en verantwoordelijkheid. Zo wordt er een cultuur van betrokkenheid en eenduidigheid gecreëerd. Dit realiseren wij door het gebruik van *de matrix "Gedragsverwachtingen in school"*, die in elk lokaal hangt aan de datamuur.

Aanpak:

De leerkrachten benoemen deze matrix regelmatig.

De leerkrachten maken het concreet voor de kinderen.

De leerkrachten passen de matrix toe in herkenbare situaties.

De leerkrachten handelen consequent.

Gedragsverwachtingen in de school:

- Wij horen bij elkaar en zijn trots op Toermalijn
- Wij zijn aardig voor anderen

- Wij zorgen goed voor alle spullen

Herkenbaar

- De methode 'Kinderen en hun sociale talenten' maakt gedachten, gedragingen en gevoelens bespreekbaar. Positieve gedachten en goede gedragingen worden gestimuleerd.
- Trefwoord en vieringen: de thema's versterken het kunnen identificeren met een ander, plezier in samenzijn, jezelf presenteren en inspanning leveren voor de groep.
- Leerlingen van groep 5 t/m 8 vullen zelf ook de vragen van Zien! in. Daarnaast vullen deze kinderen sinds oktober 2017 de vragenlijst in van Venster / scholen op de kaart. Dit wordt gevolgd door kind- leerkracht gesprekken en meegenomen in de groepsplannen gedrag en de individuele datamap van het kind.
- Volgens de jaarplanning van de toetskalender maken de leerkrachten een sociogram, groepsplan gedrag en vullen Kijk! Voor de groepen 1/2 en Zien! voor de groepen 3 t/m 8 in.
- Elk jaar volgt het team scholing gericht op verbetering van de groepsdynamiek en omgaan met ingewikkeld gedrag.
- Elk jaar wordt er minimaal één teambijeenkomst/ studiemoment gericht op kennisverdiepen betreffende sociaal emotionele ontwikkeling en pedagogisch handelen georganiseerd. Het pedagogisch beleid, het pestprotocol en andere aanverwante schoolafspraken worden geborgd en verbeterd.
- Er zijn twee leerkrachten met gedragsspecialisme en zij zijn tevens als anti-pest coördinatoren opgeleid. Het anti-pestprotocol is als een overeenkomst getekend door een kind, ouder en leerkracht. Posters met stappen van aanpak hangen zichtbaar voor kind, ouder en leerkracht in de lokalen.
- Voor nieuwe personeelsleden wordt een inwerktraject gepland en uitgevoerd.
- De mening van de ouders, leerlingen en leerkrachten wordt één keer in de twee jaar gepeild middels het tevredenheidsonderzoek (tot op heden via van Beekveld en Terpstra). Wij bestuderen de uitslagen van het tevredenheidsonderzoek en maken, indien nodig, verbeterplannen. Kinderen, medewerkers en ouders vinden aandacht voor (pest)gedrag en veiligheid heel belangrijk. Meer informatie over dit deel staat beschreven in de eerste subkop van deze paragraaf 'Veiligheid' en in paragraaf 2.2 'Kwaliteitsbeleid' (subkop 'Tevredenheidsonderzoek'). De beschreven doelen zijn voor de aankomende twee schooljaren. In 2021 zal wellicht het volgende tevredenheidsonderzoek afgenomen worden en nieuwe doelen worden dan bepaald.

. Documenten

- Veiligheidsplan en de ongevallen registratie
- Arbo- netwerk Agora
- Protocol kindermishandeling (meldcode)
- Geldige Risico Inventarisatie & Evaluatie (arbo)
- Medisch protocol
- Inzet Rots en Water
- Pedagogisch beleidsplan IKC Toermalijn
- Pedagogisch beleidsplan Peuterspelen
- Reglement TSO en evaluatiemap
- Matrix 'Gedragsverwachtingen in school'
- Schoolafspraken t.a.v. identiteit van de school: herkenbaarheid en godsdienstige vorming
- Schoolafspraken t.a.v. pestgedrag (anti-pest en mediaprotocol)
- Agora communicatieprotocol
- Beleidsplan sociaal burgerschap
- Agora Zorgplan
- Zorgplan peuterspelen Toermalijn
- Werkwijze Toermalijn: klassenmanagement volgens het GIP model
- Werkplan samenwerkend leren
- Werkplan Kaleidoscoop
- Scholingsbeleid

De documenten zijn op te vragen bij school.

Actiepunten

- Hanteren van regels door het team, deze zichtbaar maken voor de ouders en evalueren.
- BHV ontruimingsoefeningen evalueren.
- De nieuwe aanvulling van mediawijsheid activiteiten evalueren.
- Gebruik Rots en water evalueren.

Verantwoording, evaluatie en borging

Binnen onze organisatie dragen meerdere groepen tijdens diverse momenten hun verantwoordelijkheid voor een goed pedagogisch klimaat.

De wijze waarop het pedagogisch beleid uitgevoerd wordt is onderwerp van gesprek binnen alle geledingen.

Behaalde ontwikkeling en resultaten worden op diverse vergaderingen geanalyseerd, geëvalueerd en zo nodig geactualiseerd en bijgesteld.

Door observatie, gesprek en evaluatie krijgen wij inzicht of wij de gestelde doelen bereikt hebben.

Geledingen zijn:

- Schoolleiding
- Team, inclusief ondersteunend personeel en pedagogisch medewerkers
- Medezeggenschapsraad
- Ouderraad
- Tussenschoolse Opvang

De concrete afspraken worden in de aangrenzende beleidsplannen, werkinstructies en schoolregels beschreven, nageleefd en jaarlijks geborgd (het overzicht staat hierboven onder de subkop 'Documenten').

Tot slot staat hieronder nog een overzicht van de overige methoden en middelen:

- Overzicht van materiaal en programma's ter bevordering van de sociaal-emotionele ontwikkeling en sociale vaardigheden (=SOVA)
- Methode "Kinderen en hun sociale talenten"
- Godsdienstmethode Trefwoord, een uitgave van Kwintessens

Goed onderwijs wordt gerealiseerd in de ontmoeting tussen betrokken en gemotiveerde leerlingen leraren.

3 Personeel

3.1 Bekwaamheid

Bevoegdheid

Het bestuur is verantwoordelijk voor het aanstellen van bevoegd en bekwaam personeel. Om dit te bewaken wordt de werving van personeel belegd bij Agora Support, dat onder leiding staat van een directeur. Deze directeur heeft samen met de afdeling HRM een benoemingsadvies commissie ingericht dat de selectiegesprekken voert en indien noodzakelijk op andere wijze de bekwaamheid toets. Voor het traject "van startbekwaam naar basisbekwaam en vakbekwaam" maakt het bestuur gebruik van het instrument "de competentiethermometer". Iedereen werkt daarbij vanuit zijn eigen rol aan continue verbetering, waarbij de professionele dialoog een voorwaarde is. Iedereen toont (persoonlijk) leiderschap in de eigen rol.

Professionalisering

- Op stichtingsniveau

Het bestuur van Agora faciliteert een vijftal routes die bijdragen aan de verdere professionalisering van haar medewerkers.

1. Vanuit de cao hebben medewerkers recht op 80 uur professionalisering bij een wtf van 1,00 (of naar rato) en € 500,00 per jaar om daaraan te besteden. Medewerkers kunnen dit naar eigen inzicht inzetten en verantwoorden dat in het koersgesprek. Indien medewerkers een hoger bedrag nodig hebben kunnen zij dit aanvragen. Wanneer de directie hiermee akkoord gaat wordt dit gehonoreerd. Bij significant hoge verzoeken vindt een (positieve) bestuurlijk toets plaats.
2. Op stichtingsniveau worden regelmatig studiebijeenkomsten georganiseerd over diverse onderwerpen. Medewerkers kunnen deze bijwonen en vinden hun tijd in het taakbeleid van de school. Ook mogen zij de uren vanuit punt 1 hiervoor inzetten.
3. Iedere school heeft eigen professionaliserings programma's (zie hiervoor: professionalisering op schoolniveau)
4. Voor specialisten (b.v. de taalspecialist, de rekenspecialist, etc). faciliteert Agora opleidingstrajecten. Agora streeft ernaar dat elke school specialisten in huis heeft op het gebied van: taal, rekenen, w&t, cultuur en jonge kind. De kosten van deze opleidingen zijn voor het bestuur. De tijd wordt gevonden in taakbeleid van de school.
5. De lerarenbeurs, alhoewel dit buiten de invloed van het bestuur of de school ligt. Agora stimuleert deelname en is bereid om daar waar nodig te ondersteunen bij het volgen van een opleiding in dit traject.

Agora vindt het belangrijk om zowel op school- als Agoraniveau voor diversiteit te gaan.

Agora geeft hierbij het volgende aan: Voor onze maatschappelijke rol is diversiteit van onze medewerkers van grote waarde. Wat ons bindt zijn onze missie, de beloftes en professionaliteit. Door verbondenheid en professionaliteit maken we Agora sterker.

• Op IKC-niveau.

Hoe draagt het personeel bij aan de kwaliteit van de opvang en het onderwijs aankomende vier jaar (2019-2023)? Het gaat hier o.a. om scholing en begeleiding van pedagogisch medewerkers, BSO-krachten, leerkrachten en ondersteunend personeel, de eisen waar zij aan moeten voldoen en de afspraken voor het personeel die bijdragen aan goede opvang en goed onderwijs.

De manier waarop pedagogisch medewerkers, BSO-krachten en leerkrachten omgaan met kinderen en daarbij de manier waarop leerkrachten lesgeven zijn ook zeer belangrijke factoren voor het leveren van kwaliteit. Het lesgeven aan kinderen neemt gezien de dag namelijk de meeste tijd in beslag. Het is onze core business.

Allereerst is het van belang dat we oog hebben voor de menselijke maat. Daarom voeren we overleg over zaken als het werkverdelingsplan en de beleefde werkdruk. Normen en protocollen zijn daarin niet leidend, maar het gedrag en de houding van zowel de kant van de werkgever als de werknemer. Wij passen de CAO ruimhartig toe, om op die wijze een bijdrage te leveren aan een goed werkklimaat, waarin 'geven en nemen' in balans zijn.

We vragen kwaliteit en voortdurende ontwikkeling van onze medewerkers. Daar spreken we elkaar op aan en dat faciliteren wij ook. Zo bieden wij bijvoorbeeld ondersteuning en coaching aan startende leerkrachten, zodat zij zich van startbekwaam naar basisbekwaam kunnen ontwikkelen.

Een ander voorbeeld is dat de medewerkers van Tinteltuin gecoacht kunnen worden door een pedagogisch coach.

In 2019/2020 zijn vier startende leerkrachten gestart op Toermalijn. De aankomende periode zullen we (het team) extra aandacht hebben voor het inwerken van deze vier medewerkers. We vinden het namelijk belangrijk dat zij op de eerste plaats plezier in het werk beleven en op de tweede plaats stap voor stap de werkwijze van Toermalijn eigen kunnen maken.

We onderhouden of breiden onze kennis en vaardigheden uit, waardoor wij de ontwikkelingen bijhouden, de visie in het vizier hebben en onze organisatie verscherpen en/of vernieuwen. Het gaat bovenal over samen leren, zelfs als teamleden individuele scholing volgen. Het gaat uiteindelijk over 'samen elke dag een beetje beter'. Het delen van kennis is hierbij een belangrijk goed. Individualisme kan leiden tot het niet voelen van verantwoordelijkheid. Het samen leren doet dit wel, tenminste dat is wat de organisatie beoogd. Het voeren van bijvoorbeeld overleggen en collegiale consultaties kunnen er o.a. voor zorgen dat we samen leren. Tevens kan dit samen leren

gekoppeld worden aan actief borgen.

De plannen van aanpak (werkinstructies) vanuit bijvoorbeeld de trendanalyse, het tevredenheidsonderzoek en de bestaande beleidsstukken spelen een belangrijke rol tijdens de overlegmomenten. De twee vragen 'doen we (nog) wat we hebben afgesproken en zijn we hier (nog) tevreden over?' staan daarbij centraal. We stellen de afspraken eventueel ook bij in de beleidsstukken, indien dit wenselijk is.

Vanuit scholing of andere invalshoeken, kunnen er uiteraard ook nieuwe ideeën, inzichten en ontwikkelingen op ons pad komen. Tijdens de studiemomenten, bouw-, team- en andersoortige overleggen maken we hier dan ook ruimte voor.

De scholingsbijeenkomsten voor het team richten zich voor een groot deel op de onderwijskundige en pedagogische doelen van de organisatie. Voor de organisatie moet het eerst duidelijk zijn welke kennis, houding en vaardigheden noodzakelijk zijn om de doelen te bereiken.

De doelstellingen van de organisatie zijn dus niet standaard het kader voor personeelsbeleid. De ontwikkelpunten (vanuit bijvoorbeeld het koersgesprek) van het teamlid kunnen hier namelijk ook een rol in spelen.

We bepalen de inhoud van de studiemomenten veelal samen tijdens de evaluatiemomenten gedurende het lopende jaar. Wanneer we o.a. de toetsresultaten, het tevredenheidsonderzoek en de audit evalueren, bekijken we tevens welke punten we meenemen naar het nieuwe jaar en bepalen daarbij ook waar de behoefte voor scholing zit.

Houding en gedrag

De kinderen ontwikkelen en leren onder leiding van een pedagogisch medewerker, BSO-kracht of leerkracht. In het bijzonder is dit de taak van de leerkracht. De leerkracht kan het leren van de kinderen stimuleren en bevorderen, omdat dit één van de belangrijke taken is. Dat doet hij door de kinderen duidelijke feedup, feedback, feed forward te geven. Ook onderzoeken de leerkrachten het effect van hun handelen op het leren en ontwikkelen van de kinderen: de leerkrachten vertonen zelfreflectie.

Onze leerkrachten hebben hoge verwachtingen van de kinderen en stimuleren hen boven zichzelf uit te groeien (growth mindset).

Alle medewerkers investeren in een goede pedagogische relatie met de kinderen.

De kinderen leren als de medewerkers ook leren. Onze medewerkers zijn critical friends van elkaar.

Het beste vragen van onze kinderen, betekent dat we het beste moeten vragen van onszelf.

In onze snel veranderende samenleving is het meer dan ooit nodig om samen te werken met anderen en om voortdurend met en van elkaar te leren. Dit vereist onder meer toewijding, voortdurende professionalisering, denken en handelen op hoog niveau en het ontwikkelen van een gezamenlijke visie op goede opvang en goed onderwijs.

Leren van elkaar in een team is voor ons echter geen doel op zich. Het uiteindelijke doel is immers niet het ontwikkelen van een professionele cultuur of het zorg dragen voor goed leiderschap (eigenaarschap). Wij zijn er juist om goede opvang en goed onderwijs te verzorgen, dat is de kerntaak van onze organisatie.

Bij het-samen-leren-in-een-team zijn de volgende zaken van belang:

- Het team moet zichtbaar, samen en met de focus op verbeteren van opvang en onderwijs verder ontwikkelen.
- Het samen leren moet georganiseerd en gefaciliteerd worden. De leiding is betrokken bij het collectieve leerproces en trekt hieruit lering voor de wijze van leiding gegeven.
- Samen leren moet het cultuurkenmerk van de organisatie zijn.
- Teamleren leidt tot autonomie. Deze vorm van leren legt de verantwoordelijkheden laag in de organisatie. Medewerkers zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling, ze werken aan hun persoonlijk meesterschap. Bepaalde problemen moeten medewerkers niet alleen oplossen, maar doen zij dit in samenwerking met elkaar.
- Bovenal moeten we vooral passie (innerlijk betrokkenheid) hebben voor leren, opvoeden en ontwikkelen. De succeservaringen van de medewerkers leiden tot een grotere innerlijke betrokkenheid, dit vervolgens delen met het team (het werkt) moet het team motiveren en dit brengt kwaliteit in het teamleren wat vervolgens

weer nieuwe succeservaringen met zich mee brengt.

- (Les)bezoeken onderling en/of (les)bezoeken bijwonen bij een andere organisatie (collegiale consultatie). De medewerkers kunnen sterker op microniveau naar ons opvoeden en onderwijs kijken. Waar interpreteren we zaken op een andere manier? Wat loopt goed en waarom? Wat loopt minder goed en waarom? Is de doorgaande lijn nu zichtbaar?

Een belangrijk speerpunt van Agora en Toermalijn is 'flexibel' organiseren.

We willen ons IKC de aankomende vier jaar meer richting geven.

De huidige tijd vraagt om flexibele organisatievormen. Het leerstofjaarklassensysteem is daarvoor ontoereikend.

We gaan uit van erkende ongelijkheid (specialisatie), gedeelde verantwoordelijkheid, flexibilisering en programmatische aanpassingen. Naast initiatieven vanuit het IKC zullen hiervoor ook Agorabrede scenario's opgezet worden.

Een ander belangrijk speerpunt van deze beide organisaties is 'Agoara als leer- en leefgemeenschap'.

We zien Agora als een gemeenschap waarin er solidariteit is tussen scholen. Een leergemeenschap waarin professionals met en van elkaar leren waar nodig elkaar ondersteunen. Een leefgemeenschap waarin we samenwerken door duurzame relaties aan te gaan, duurzaam met onze omgeving om te gaan en waarin we omzien naar elkaar.

Het derde speerpunt bij dit item is tot slot 'kwaliteitscultuur'.

Iedereen werkt vanuit zijn eigen rol aan continue verbetering van het onderwijs, aan de eigen ontwikkeling en aan de kwaliteit van het werk en de organisatie. Binnen deze kwaliteitscultuur richten we ons op het implementeren en verder ontwikkelen van ons stelsel van kwaliteitszorg.

3.2 Pedagogisch en didactisch handelen

Monitoring

Het didactisch handelen van de leerkrachten stelt kinderen in staat tot leren en ontwikkelen.

Alle leerkrachten zijn in staat om instructie en begeleiding te bieden aan tenminste de instructie afhankelijke groep, basisgroep, plusgroep en daarnaast een enkel kind met een eigen leerlijn. De leraren plannen en structureren daarbij hun handelen met behulp van informatie die zij over de leerlingen hebben. De leraren zorgen ervoor dat het niveau van hun lessen aansluit bij het beoogde eindniveau van leerlingen. Tevens zijn de leraren scherp op de actieve betrokkenheid van de leerlingen d.m.v. het inzetten van coöperatieve werkvormen en het geven/ ontvangen van feedback.

We bekijken en bespreken ons lesgeven regelmatig met elkaar op bepaalde teammomenten om van elkaar te leren, elkaar te verscherpen en de doorgaande lijnen in beeld te hebben.

Binnen deze cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid zijn de leerkrachten dagelijks bezig met overleg en lesontwerpen, zodat iedereen leert beschikken over een breed scala van interventies en doorgaande lijnen geborgd zijn.

De thema's en onderwerpen van de 'indicatoren goed lesgeven' worden hierbij actief ingezet bij klassenconsultaties en intervisie om de leerkrachtvaardigheden te observeren, evalueren en te verbeteren. Ieder jaar bekijken we op team- en individueel niveau wat de trends of specifieke leerpunten zijn, zodat er actiepunten geformuleerd kunnen worden om aan verbetering te werken.

Op Toermalijn zijn we gericht op het verbeteren van het didactisch handelen en het vergroten van de professionaliteit van de leerkrachten. De hieronder genoemde instrumenten worden hiervoor gebruikt/ingezet:

Instrumenten

- Assessments leraren Competentiethermometer (start-, basis- en vakbekwaamheid)
- Coaching (intern of extern)
- Onderzoek in PLG's/ datateams m.b.t. onderwijsleerproces en didactisch handelen

- Klassenconsultaties m.b.t. 'indactoren goed lesgeven'
- Intervisie ronde met collega's (jaarlijks)
- Evaluatie 'werkwijzen Toermalijn' (jaarlijks met het team)
- Klassenmanagement volgens het GIP model
- Werkwijze Toermalijn Samenwerkend Leren
- Werkwijze Continuous Improvement
- Werkplan Kaleidoscoop van Toermalijn voor peuters, kleuters en leerlingen van groep 3
- Scholing op team- en individueel niveau

Verbeteractiviteiten

Ieder teamlid werkt aan de eigen verbeter- en ontwikkelpunten en vraagt/ ontvangt feedback middels intervisie, klassenconsultaties en gesprekken. Het werken aan de eigen verbeter- en ontwikkelpunten geschiedt o.a. door samenwerking met teamleden. Deze samenwerking richt zich op het efficiënt benutten van de leertijd, doorgaande leerlijnen en aanpak, differentiatie en collegiale ondersteuning.

Het werken in clusters met instructie- en werkplekken versterkt de samenwerking en mede de gezamenlijke verantwoordelijkheid. In het ontwerp van het nieuwe schoolgebouw is hiermee speciaal rekening gehouden. Het goed neerzetten van het werken in clusters behoort ook tot de verbeteractiviteiten voor de aankomende vier schooljaren.

Daarnaast ligt de focus de aankomende periode op de bewustwording van de impact van de leerkracht op het leren van de kinderen, is er aandacht voor de executieve vaardigheden, zoals zelfredzaamheid, doorzetten en tijdsbesef en is er aandacht voor instructie (doelen helder stellen, criteria benoemen, strategie modellen)

Via de indicator 'goed lesgeven' hebben we geconcludeerd dat de met name het onderdeel 'instructie en begeleiding gericht op betrokkenheid, taakgerichtheid en feedback' verbeterd moet worden.

De volgende actiepunten zijn hiervoor geformuleerd:

- Het toepassen van diverse werkvormen (inclusief coöperatief leren), zodat ieder kind actief meedoet, interactie tussen de leerlingen en betrokkenheid gestimuleerd worden.
- Het geven van feedback over het toepassen van diverse werkvormen (feedback op proces en product). Het stellen van de juiste vragen is hierbij van belang, bijvoorbeeld 'Heb je het leerdoel behaald?'
- Het duidelijk aangeven van wat de kinderen gaan leren (doelgerichtheid).
- De verbinding maken met het voorgaande: Wat hebben we de vorige keer geleerd (voorkennis)?
- Het leerdoel in een betekenisvolle context plaatsen/ de verbinding met de realiteit maken: Waarvoor heb je dit nodig?
- Het vooraf stellen van heldere verwachtingen en eisen.
- Het evalueren richt zich op resultaat (product), gedrag, proces, samenwerking, mate van moeilijkheidsgraad, enzovoort.

(Extra) ondersteuning

Ambitie: kinderen die dat nodig hebben ontvangen extra aanbod, ondersteuning en begeleiding.

Onze organisatie heeft de populatie in beeld (zie bewijs op de website van 'scholen op de kaart').

Ieder kwartaal staan de volgende punten op de agenda van het ondersteuningsteam (OT):

- Leerlingen
- Kwaliteit
- Onderwijsontwikkeling
- Maatschappelijk werk

Als blijkt dat de leerling niet voldoende heeft aan de aanpak binnen de basisondersteuning dan kan intern extra ondersteuning worden ingezet. Het OT bekijkt dan vanuit de aangeleverde data van de leerkrachten welke ondersteuning nodig is, wat de frequentie hiervan wordt en wie dit gaat doen.

Wat hebben we in huis?

- We hebben specialisten in huis voor taal, lezen, rekenen, gedrag, het jonge kind, cultuur en techniek & wetenschap.
- We hebben een intern begeleider binnen onze formatie.
- We werken aan de executieve functies (plan hulp/ emotieregulatie).
- We werken (indien wenselijk) met leerlingen individueel of in kleine groepen bij verschillende vakken (met extra ondersteuning OP of OOP).
- We bieden sociaal-emotionele ondersteuning d.m.v. spel en gesprek.
- We werken aan basisvaardigheden (risico kleuters/ voorschotbenadering).
- We hebben interventie programma's voor lezen en spellen (vanuit het dyslexieprotocol).
- We bieden levelwerk aan voor meer- en hoogbegaafde leerlingen.

Deze vorm van extra basisondersteuning kan in veel gevallen door de leerkracht in de groep uitgevoerd worden. We hebben daarbij extra middelen door gelden vanuit passend onderwijs en onderwijsachterstandenbeleid. Hierdoor is het mogelijk om extra onderwijsassistenten en leerkrachten in te zetten, zowel voor intensievere instructies en begeleiding als verlengde leertijd.

Om effectief gebruik te maken van de begeleiding door extra ondersteuners groeperen wij binnen de bouw de kinderen groepsdoorbrekend.

Wat kopen we in?

De expertise is aanwezig om minimaal de basisondersteuning te bieden.

Wanneer echter blijkt dat de interne ondersteuning niet voldoende is, dan kan er worden gekeken naar ondersteuning door externen.

Veelal op de volgende externen doen wij een beroep (huren/ kopen):

- SWV PO Zaanstreek
- Inhuur specialisten en ondersteuning Agora Support Passend Onderwijs (ASPO)
- Kentalis
- RID
- Kangoeroegroep Agora (externe plusklas)
- Inzet jeugdteam (initiatief ouders of school)
- O.a. Psygro/ Youz (initiatief ouders)

Interne en externe ondersteuning

Het effect van deze ondersteuning wordt op diverse manieren geëvalueerd (OPP, tussentijdse evaluatie van ondersteuner met ib-er en leerkrachten, bouwbesprekingen, tussentijdse gesprekken met ouders, enzovoort). De kinderen (indien passend) worden actief betrokken bij het stellen van doelen op individueel- en groepsniveau (datamap/ datamuur).

We willen kind, ouder en leerkracht laten nadenken over de ontwikkeling van de leerling d.m.v. samenwerking. Vanuit het startgesprek stellen kind, ouder en leerkracht doelen waar de leerling aan gaat werken.

Door kind-ouderactiviteiten in school leren kind, ouder en leerkracht inzicht te krijgen in elkaars mogelijkheden, worden verwachtingen duidelijk en kan ondersteuning thuis en op school passender uitgevoerd worden.

Respect, begrip en heldere verwachtingen realiseren een positieve sfeer en samenwerking met als doel de optimale ontwikkeling van ieder kind.

Hierbij hebben we de volgende aandachtspunten voor aankomende vier jaar:

- We werken verder aan het onderwijsachterstandenbeleid en evalueren dit minimaal jaarlijks.
- We bieden ieder kind een passend onderwijsarrangement.
- We onderhouden onze professionalisering en expertise op het gebied van passend onderwijs en breiden deze steeds verder uit.
- We brengen onze schoolpopulatie scherp in kaart, zodat we weten of het aanbod van het onderwijs op de populatie moet worden aangepast.
- We evalueren het schoolondersteuningsprofiel (SOP) en stellen deze, indien wenselijk, bij.
- We vernieuwen het meer- en hoofdbegaafdheidsbeleid.
- We voeren het digitaal handelingsprotocol begaafdheid (DHH) in.
- We evalueren het woordenschaat aanbod voor NT2 leerlingen en verbeteren de aanpak.

3.3 Analyseren en evalueren

Kwaliteitscultuur

Ambitie: Het bestuur en de school kennen een professionele kwaliteitscultuur en functioneren transparant en integer.

Wij gaan iedere dag voor een cultuur waarbij de kwaliteit van het onderwijs geborgd blijft met als uiteindelijke doel dat kwaliteitsbewaking en ontwikkelingen juist verhoogd worden door de expertises, (collectieve) eigenaarschap en gedeelde verantwoordelijkheid.

De afgelopen jaren heeft het team van Toermalijn zich omgevormd van een taakorganisatie met leerkrachten die lesgeven en activiteiten organiseren en een directie die beleid bepaalt en besluiten neemt naar een (PLG) cultuur waarbij teamleden als vanzelfsprekend de verantwoordelijkheid delen voor de kwaliteit en de ontwikkeling van de school. De directie en medewerkers zijn hierbinnen veel meer gaan samenwerken en vormen gezamenlijk het team.

De aankomende vier jaar ontwikkelen wij ons verder op het gebied teamleren in onze lerende school. De resultaten van onze leerlingen zijn hierbij de basis voor het ontwikkelen en verbeteren van (onderwijs)processen. Het beste vragen van onze kinderen betekent namelijk ook het beste vragen van onszelf.

We willen er alles aan doen om de verschillende facetten van leren en onderwijzen beter te begrijpen en om te leren beter om te gaan met de vele opgaven waarvoor we met zijn allen staan. Niemand kan dit helemaal in zijn eentje en daarom is de doorlopende investering in teamleren van groot belang.

Leren van elkaar in een team is daarbij geen doel op zich. Het is een middel om tot goed onderwijs te komen.

Goed onderwijs past in deze tijd én het boeit kinderen en leraren.

Kwaliteit ontstaat als mensen geïnspireerd zijn, als er sprake is van enthousiasme en voor liefde voor hetgeen ze doen. Dit is één van de belangrijke fundamenten voor het zijn van een lerende organisatie.

De directie bestaat uit een meerschools directeur (fte 0.35) en een adjunct-directeur (fte 1.0). De verantwoordelijkheid van de adjunct-directeur betreft het operationele aspect van de school en de dagelijkse gang van zaken. De directeur is eindverantwoordelijk voor de gang van zaken op twee scholen en richt zich voornamelijk op uitvoerende taken (zoals personeelsbeleid, financiën en gebouwbeheer).

Vanuit een gedeelde missie en visie werken wij voortdurend aan verbeteringen om een goede organisatie en onderwijsaanbod te realiseren voor ieder kind. De basis van deze professionele schoolcultuur is vertrouwen hebben, betrokkenheid tonen, verantwoordelijkheid nemen en verantwoording afleggen. De afstemming van directe communicatie en toezicht wordt door de adjunct-directeur uitgevoerd. Dit wordt tevens gedeeld met de drie bouwcoördinatoren. Andere personeelsleden zijn coördinatoren op verschillende (vak)gebieden. Zij zijn verantwoordelijk voor het up to date houden van de werkafspraken (die aansluiten bij de resultaten van de leerlingen) van hun vakgebied. Hiermee onderhouden we de standaardisatie van werkprocessen en resultaten. De werkgroepsleden zijn verantwoordelijk voor kwaliteitsbewaking en vernieuwing van ieder vakgebied. De coördinator van de werkgroep is hierbij de procesbewaker. De leden van de werkgroep gaan regelmatig met elkaar op onderzoek en hebben overleg. Middels professionalisering en deelname aan de PLG's van Agora verhogen zij de capaciteit van kennis en vaardigheden binnen de school. Het streven is dat we optimaal specifieke kennis benutten.

Er is in 2017 een beleidsstuk geschreven met de titel 'Teamvisieontwikkeling leren leren 2017 - 2020' (zie bijlage).

Dit plan is geschreven tijdens het invoeren van de methode Blink voor Wereldoriëntatie, WTT en thematisch werken. Echter is het nu niet meer specifiek op deze vakgebieden gericht, maar op (bijna) alle gebieden.

Na elke teambijeenkomst 'Visie op leren' wordt dit document bijgewerkt, zodat de meest recente afspraken opgenomen zijn en voor ieder teamlid beschikbaar als visie- en werkdocument.

Naast deze bijeenkomsten worden er o.a. sprints (kort praten over stand van zaken van bepaalde ontwikkelingen), bouwvergaderingen en andere teambijeenkomsten georganiseerd. Het is van belang dat het team elkaar regelmatig ontmoet om de gedeelde verantwoordelijkheid en het zijn van een lerende school verscherpt vorm te

geven en bovenal te borgen.

In afwachting van een nieuw gebouw is ons team gedurende meerdere jaren verspreid over twee locaties. Bij het plaatsen van groepen op de nevenlocatie houden we als directie en bouwcoördinatoren bewust rekening met de persoonskenmerken en de kwaliteiten van de leerkrachten om een professionele werksfeer te behouden. Op de nevenlocatie willen we teamleden met verantwoordelijkheidsgevoel voor het gebouw, die inzien wanneer en hoe er initiatief genomen moet worden bij calamiteiten. Een ander aspect dat de samenstelling van de nevenlocatie bepaalt, is het voorkomen van een subcultuur (wij-zij sfeer) naast onze gezamenlijke Toermalijn cultuur.

Kortom, als team weten we wat we aan elkaar hebben. Belangrijk voor een positief werkklimaat is om verschillen in kwaliteiten en mogelijkheden van personen te erkennen. Zo is er ook sprake van een seniorenbeleid voor 60+, dit is geaccepteerd en wordt gewaardeerd (ruimte voor de erkende ongelijkheid). Belangrijk is ook dat taken niet afhankelijk zijn van een enkele persoon, maar gedeeld worden met minimaal nog een teamlid. Het is belangrijk om in bijeenkomsten en gesprekken hierover openheid te geven met respect voor de privacy van het individu. We zoeken gezamenlijk naar antwoorden op vragen als: Wat is er nodig? Hoe lossen we dat op?

In paragraaf 3.2 'Pedagogisch en didactisch handelen' is meer te lezen over de rol van de leerkracht. Dit is een aanvulling op de inrichting van de kwaliteitszorg.

Planning en structurering van het handelen

Ambitie: Het didactisch handelen van de leerkrachten stelt kinderen in staat tot leren en ontwikkelen te komen. Analyse en een verbetertraject t.a.v. het omvormen naar deze zogenaamde PLG cultuur was het onderzoeksonderwerp van de adjunct-directeur tijdens de schoolleidersopleiding bij Magistrum in 2015-2016. Deze opleiding is vervolgd in 2017 met het volgen van de module Leidinggeven aan een PLG. Diverse onderzoeksinstrumenten, zoals Teamroltest volgens Belbin en de kleurentest van Caluwé t.a.v. werken aan veranderingen hebben reflectie en inzichten opgeleverd. Dit heeft veel invloed gehad op de ontwikkeling van het 'lerende' team en op de wijze van samenwerking als professionals. Dit is het begin geweest van de hierboven beschreven veranderingen (zie subkop 'Kwaliteitscultuur').

Alle medewerkers hebben volgens de gesprekkencyclus afwisselend (zelf)beoordelingsgesprekken en POP-gesprekken met de adjunct-directeur aan de hand van de competenties voor leerkrachten L10 of L11, waarbij hun waardering, functioneren en ontwikkeling vastgesteld werd doorlopen. Ieders verbeterpunten zijn bepalend voor het werken aan het optimaliseren van het 'waarneembare gedrag' in de werkomgeving en professionalisering. Indicatoren voor Goed Lesgeven worden gebruikt bij jaarlijkse klassenconsultaties, waarna een tussenevaluatie gehouden wordt over het functioneren en het realiseren van de doelstellingen. De aankomende jaren veranderen we de gesprekken van de gesprekkencyclus in de zogeheten koersgesprekken (vanaf januari 2019). De koersgesprekken gaan we de aankomende vier jaar doorontwikkelen.

Wij hebben de afgelopen drie jaar kansen gecreëerd, waarbij de leerkrachten oude werkwijzen met geplande roosteruren los kunnen laten in hun experimenten vertrouwend dat zij gericht zijn op effectief leren van de kinderen. Het helder stellen van deze verwachting en mogelijkheden geeft rust en gelegenheid tot onbevangen zijn. Hier gaan we de aankomende periode mee door.

We zijn er trots op dat we stap voor stap het samenwerken en het leren om de visie van Toermalijn tot uitvoering te brengen tot een goed niveau hebben gebracht. De aankomende jaren geven we hier een goed vervolg aan.

Stap 1: in 2016-2017 hebben wij als team vastgesteld dat motivatie en betrokkenheid belangrijke voorwaarden zijn om goed te kunnen leren.

Afspraken voor onze eerste stappen van uitvoering samengevat:

1. Interesse wekken en voorkennis bespreken (betekenisvol leren)
2. Leeromgeving: wat wij leren of mee bezig zijn is zichtbaar in het lokaal
3. Feedback geven; open vragen stellen aan de kinderen

Stap 2: 2017-2018 is gericht op leren van de leerkrachten in de praktijk afgewisseld met theoretische opbouw van kennis.

In deze periode wilden wij ervaring opdoen en het thematisch werken uitvoeren volgens de schoolafspraken en de werkinstructies.

Stap 3: in 2018-2019 is het vervolg op voorgaande en verder kennis ontwikkelen over de metacognitieve en generieke vaardigheden. Weten wat de betekenis is van deze begrippen en vaardigheden. Vaardigheden leren onderscheiden en inzicht verwerven welk effect leerkracht-handelen heeft op het kind-gedrag. Beïnvloeden en toepassen van deze wijzen van leren bij de kinderen door de juiste situaties te creëren en vooral de juiste vragen te stellen.

Leren van elkaar: Praktijkervaringen uitwisselen en oefenen middels collegiale feedback, gevolgd door reflectie en tot inzicht komen.

Stap 4: in 2019-2020 (en de drie jaren die daarop volgen) houden we op de eerste plaats vol. We vinden dat we mooie stappen hebben gezet met het team en het is nu van belang dat we al het nieuwe 'eigen' maken. Op de tweede plaats gaan we kijken op welke plaatsen binnen ons onderwijs de kwaliteit minder stevig staat. We hebben de afgelopen jaren flink ingezet op de hierboven beschreven ontwikkelingen. Op een gegeven moment bereik je met het team een bepaald 'plafond'. Het is nu van belang dat we kritisch kijken op welke plekken dit 'plafond' zit en wie of wat er voor nodig is om voldoende op de scherpte van de kwaliteit te blijven zitten (en het plafond te verhogen). Een voorbeeld van een aandachtspunt is bijvoorbeeld vanuit de analyse en de evaluatie een passend plan van aanpak (werkinstructie) te schrijven.

Meer informatie over het zicht op ontwikkeling en het didactisch handelen is te vinden in de volgende twee paragrafen:

1. Paragraaf 2.2: Kwaliteitsbeleid
2. Paragraaf 3.2: Pedagogisch en didactisch handelen

Analyse en evaluatie

Op Toermalijn hechten we veel waarde aan rust, structuur en regelmaat. Wij vinden dat voorwaarden om tot leren te komen. Wij spreken van fundamentele basiskennis en metacognitieve vaardigheden als basis en dat is met name in de ochtendlessen zichtbaar.

Binnen de cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid zijn de leerkrachten dagelijks bezig met overleg en lesontwerpen, zodat iedereen leert beschikken over een breed scala van interventies en doorgaande lijnen geborgd zijn.

In samenwerking met HRM is er voortdurend aandacht voor de mogelijkheden en uitbreiden van expertises in overeenstemming met de behoeften van de school. De nieuwe koersgesprekken, klassenconsultaties en flietsbezoekjes vormen structureel een onderdeel binnen de school. Verslaggeving wordt door de adjunct-directeur onderhouden in de dossiers van de teamleden op het netwerk.

Tevens organiseren we intervisie en collegiale consultaties met feedback op pedagogisch en didactisch handelen, waardoor reflectie gestimuleerd wordt.

De leraren plannen en structureren hun handelen met behulp van informatie die zij over leerlingen hebben. De leraren zorgen ervoor dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van leerlingen.

Hierbij worden kinderen steeds meer actief betrokken bij het onderwijs d.m.v. het inzetten coöperatieve werkvormen en feedback geven en ontvangen. Wij werken aan teamvisieontwikkeling met als doel naast de fundamentele kennisverwerving ook aan de algehele persoonsvorming en de brede ontwikkeling van de kinderen te willen werken (Bildung).

Wij werken daarbij al jaren met groepsplannen (n.a.v. de resultaten en opbrengsten van de methode en niet methodegebonden toetsen), die middels scholing door de SBDZW ontwikkeld zijn en ingevoerd. Twee keer per schooljaar worden ze opgesteld en geëvalueerd. Groepsbesprekingen met de internbegeleider zijn vervolgens een logisch vervolg op de groepsplannen (samen kritisch kijken middels feedback).

De groepsplannen worden sinds schooljaar 2018/2019 gemaakt via LeerUniek voor de groepen 3 t/m 8. Afgelopen jaar is het implementatiejaar geweest en de aankomende vier jaar gaan we het instrument voor

'analyse en evaluatie' goed benutten. Hiermee zijn de oude groepsplannen verleden tijd en werken we met dynamische en beter werkbare plannen.

In het dagprogramma houdt de leerkracht bij wat de bijzonderheden en zijn en daarna vooral ook hoe dat gegaan is en wat het effect van interventies zijn voor het aanbod van de volgende lesdag (of wanneer de volgende les gegeven wordt).

Het spreekt voor zichzelf dat alle leerkrachten in staat zijn om instructie en begeleiding te bieden aan tenminste instructie afhankelijke groep, basisgroep en plusgroep met daarnaast een enkel kind te begeleiden met een eigen leerlijn.

Op Toermalijn zijn wij gericht op het verbeteren van het didactisch handelen en het vergroten van de professionaliteit van de leerkrachten. In paragraaf 3.2 'Pedagogisch en didactisch handelen' staat beschreven welke instrumenten wij hiervoor gebruiken (zie subkop 'Instrumenten').

Doelstellingen

- Professionalisering continueren
- PDSA nog meer verscherpt neerzetten bij verbeteronderwerpen (we kunnen dit verbeteren door elkaar feedback hierop te geven)

Meer informatie over het analyseren en evalueren is te vinden in paragraaf 2.2 'Kwaliteitsbeleid'.

Bijlagen

- [Teamvisieontwikkeling 2017-2020 en afspraken leren leren.docx](#)

4 Algemeen beleid

4.1 Aanvaarding financiële bijdragen

Sponsorbeleid

Een school is aantrekkelijk voor sponsoractiviteiten van het bedrijfsleven. Kinderen zijn een boeiende doelgroep. Ze zijn onze toekomst en vertegenwoordigen een potentiële markt. Maar kinderen vormen ook een beïnvloedbare en kwetsbare groep. Met name die kwetsbaarheid vraagt onze zorg. Kinderen worden aan een school toevertrouwd. Die kinderen hebben recht op bescherming tegen ongewenste invloeden van buiten de school. Daarom zijn we gereserveerd ten opzichte van sponsoring. Een basisschool mag niet afhankelijk zijn/worden van sponsormiddelen. De scholen van Agora zullen nooit sponsorgelden accepteren wanneer daar verplichtingen van school, ouders of kinderen tegenover staan. Er wordt kritisch gekeken naar de aard van het betreffende bedrijf.

4.2 Vrouwen in de schoolleiding

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Op dit moment, medio 2019, bestaat de schoolleiding voor 38 % uit mannen en 62 % uit vrouwen. Er is dit moment geen reden om actief vrouwelijke directeurs te werven. De verdeling mannen vrouwen onder het andere personeel is 13 % tegenover 87 %. Vanuit dat perspectief zou werving van meer vrouwen in de schoolleiding

gerechtvaardigd kunnen zijn. Op dit moment wordt op dit terrein echter geen actief beleid gevoerd en wordt enkel naar geschiktheid gekeken.

4.3 Samenwerking

Voorschool

Peuterspelen, BSO en basisschool Toermalijn vormen samen IKC Toermalijn. Peuterspelen biedt opvang en begeleiding voor kinderen van 2 tot 4 jaar. Kinderen gaan daarna naar onze basisschool. Een warme overdracht is daarbij van belang.

De open huismomenten (eens in de 6 tot 8 weken) worden door de adjunct-directeur en locatiemanager kinderopvang gezamenlijk georganiseerd.

Ouders ervaren eigenlijk al bij de kennismaking dat er sprake is van een doorgaande lijn van peuterspelen t/m groep 8. Zo werken we bij de peuters en kleuters met dezelfde werkwijze. Deze werkwijze heet Kaleidoscoop.

Op peuterspelen en op de basisschool zitten kinderen met en zonder een VVE-indicatie.

Onze ingezette werkwijze Kaleidoscoop sluit goed aan bij de hierboven genoemde doelgroep. Kaleidoscoop is een stimuleringsprogramma voor voorschoolse en vroegschoolse educatie (VVE) voor kinderen met een taalachterstand.

Op deze manier zetten we een stevige doorgaande lijn neer van peuterspelen t/m groep 2 van de basisschool, waarbij de lesstof op elkaar afgestemd wordt middels overleggen (pedagogisch medewerkers en leerkrachten van groep 1/2).

Ons doel is het vergroten van de onderwijskansen van kinderen in achterstandssituaties: alle kinderen gelijke kansen.

Actief leren is daarbij de kern. Kinderen verkennen, verbreden en verdiepen hun kennis en ervaringen in interactie met de pedagogisch medewerkers en leerkrachten. Wij gaan daarbij uit van de mogelijkheden, de motivatie en het eigen initiatief van kinderen en willen hiermee hun zelfstandigheid bevorderen. Belangrijke elementen bij ons onderwijs aan het jonge kind zijn een rijke en geordende leeromgeving, een vast dagschema, interactie tussen de beroepskracht en de kinderen, observatie van de kinderen en betrokkenheid van ouders. Hier zetten we gezamenlijk op in.

De taaltas (voor peuters t/m groep 3) is hier een mooie aanvulling op (meer informatie over de taaltas staat in paragraaf 2.1 'Aanbod').

Overstap binnen het (speciaal) basisonderwijs

Overstap binnen het basisonderwijs

Als een kind 4 jaar is, mag het op onze basisschool komen. Na de informatieochtend (of soms in gesprek), houdt de medewerker/ leerkracht een kennismakingsgesprek met de ouder(s). Daarnaast is er sprake van een warme overdracht als het kind op peuterspelen heeft gezeten.

Voordat het kind 4 wordt, mag het kind vier dagdelen komen 'wennen' in de kleutergroep. Deze kennismakingsbezoekjes worden door de leerkrachten voorbereid, zo is er tijd en aandacht voor de nieuwe kleuter.

De ouder wordt (enkele weken na de start) uitgenodigd door de groepsleerkracht voor een gesprek om de dagelijkse gang van zaken te bespreken en de eerste bevindingen te delen.

De tussentijdse instroom van kleuters wordt zo goed mogelijk over de kleutergroepen verdeeld.

Als een kind door verhuizing in de buurt van onze school komt te wonen, kan de ouder het kind bij ons inschrijven. Net zoals bij aanmelding voor groep 1, wordt de ouder uitgebreid geïnformeerd over onze school.

Wanneer het kind vervolgens aangemeld wordt op Toermalijn, gaan wij er van uit dat de vorige school hiervan op de hoogte is. Wij zoeken contact met die school over de vorderingen en eventuele bijzonderheden. De vorige school stuurt ons tevens een onderwijskundig rapport.

Er is altijd contact met de school van herkomst. Pas na dit contact besluiten wij of de aanmelding omgezet kan worden in een inschrijving. We bekijken namelijk of we de juiste ondersteuning kunnen bieden bij het plaatsen van een leerling.

Wanneer een kind gaat verhuizen of om een andere reden van basisschool wisselt, willen we graag weten welke school dit wordt.

Indien de school dit wenst en ouders hier toestemming voor geven, geven wij de nieuwe school informatie over de vorderingen en eventuele bijzonderheden. Van ieder uitgeschreven kind maken wij een onderwijskundig rapport voor de nieuwe leerkracht.

Overstap naar het speciaal (basis)onderwijs

Kinderen met specifieke leerbehoeften worden, pas als het echt niet anders kan, verwezen naar het speciaal onderwijs of het speciaal basisonderwijs. Kinderen met ondersteuningsbehoeften krijgen bij ons extra begeleiding van de leerkracht. Vaak wordt de interne begeleider en/ of de schoolmaatschappelijk werker ingeschakeld. Als alle inzet niet genoeg oplevert, kunnen we extra ondersteuning aanvragen bij ASPO of bij de schoolbegeleidingsdienst Zaanstreek/ Waterland. Om deze hulp te coördineren werken we met een ondersteuningsteam: intern begeleider, adjunct-directeur en directeur.

Hoe verloopt het traject? De pedagogisch medewerker van peuterspelen of de groepsleerkracht signaleert een ondersteuningsbehoefte en bepaalt wat er nodig is om het kind intensiever te ondersteunen. Als dit niet (voldoende) lukt, schakelt de pedagogisch medewerker/ leerkracht de (peuter) intern begeleider in. Er worden plannen gemaakt, waarmee de leerkracht en het kind aan de gang gaan. Iedere zes weken wordt met de ouders door de groepsleerkracht de voortgang besproken. De intern begeleider volgt het hele proces en bespreekt dit iedere zes weken met de groepsleerkracht.

Helpt de extra hulp niet, dan bespreken we het kind in het ondersteuningsteam. Het ondersteuningsteam kan o.a. besluiten om verder onderzoek te laten doen door externe instanties, psychologische tests af te laten nemen, te laten observeren, vragenlijsten in te laten vullen, enzovoort.

Als na zorgvuldig onderzoek blijkt, dat Toermalijn de juiste ondersteuning niet kan bieden, dan starten we met het invullen van een groeidocument. Met dit groeidocument kunnen we een TLV (toelaatsbaarheidverklaring) aanvragen bij het samenwerkingsverband PO Zaanstreek (SWV). Het SWV kent de TLV wel of niet toe na een gesprek met de orthopedagoog, school en ouders. De orthopedagoog en het SWV lezen het groeidocument voor het gesprek en tijdens het gesprek geeft de orthopedagoog advies. Dit noemen we het deskundigenadvies. De orthopedagoog is namelijk onderdeel van een deskundigencommissie en bestaat uit minimaal twee deskundigen, waarvan dus één de orthopedagoog zelf is. De deskundigencommissie toetst (n.a.v. het groeidocument) of het speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs inderdaad het beste antwoord is op de vraag wat de ondersteuningsbehoefte is van het kind.

Meer informatie over het SWV is te lezen op www.swvpozaanstreek.nl.

Als de TLV wordt toegekend, wordt er door de orthopedagoog ook aangegeven of plaatsing in het speciaal onderwijs of plaatsing het speciaal basisonderwijs het meest passend is voor het kind.

Alle stappen gaan in overleg, met goedkeuring en in samenwerking met ouders.

De ouder geeft/ de ouders geven aan welke school (als er meer dan één school is) de voorkeur heeft.

De directeur belt met de directeur van de speciaal (basis)onderwijsschool naar keuze met de vraag of er plek is voor het kind.

Als er plek is, dan kan de ouder een afspraak maken met de directeur van de nieuwe school voor een kennismakingsgesprek, een rondleiding en advies voor plaatsing in de meest passende groep. De school biedt aan om een medewerker (in veel gevallen de leerkracht of intern begeleider) mee te laten gaan naar het gesprek voor ondersteuning. De ouder beslist om hier wel of geen gebruik van te maken.

Vervolgens kan de inschrijving in gang gezet worden.

Is er geen plek op de school naar keuze, dan wordt samen met de ouders bekeken welke scholen nog meer in aanmerking komen.

Vervolgens worden dezelfde stappen doorlopen.

Voortgezet onderwijs

POVO staat voor Primair Onderwijs - Voortgezet Onderwijs. POVO was t/m schooljaar 2018-2019 een werkgroep die zich bezig hield met de overstap van het primair naar het voortgezet onderwijs in de Zaanstreek. Deze werkgroep is vanaf schooljaar 2019-2020 niet meer werkzaam. Het platform is tot de conclusie gekomen dat de

opdracht van de POVO-werkgroep beter belegd kan worden bij de projectleider aanmelding en inschrijving. Dit maakt dat de POVO-procedure (communicatie en activiteiten in het kader van de overstap van groep 8 naar het voortgezet onderwijs) op natuurlijke wijze wordt gekoppeld aan de aanmeld- en inschrijfprocedure. Het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs werken op deze manier nauw samen om de overstap zo soepel als mogelijk te laten verlopen.

Tevens vindt er een warme overdracht plaats van de leerkrachten van het basisonderwijs naar de docenten van het voortgezet onderwijs.

Tijdpad

In september worden ouders van groep 8 geïnformeerd door de leerkrachten van onze school middels een powerpoint van POVO.

Begin van het schooljaar: het primaire onderwijs onderhoudt contact met en over het voortgezet onderwijs, dit is het POVO-overleg (afspraken)

November/december: informatieavonden voor ouders van VO-scholen (proces van aanmelden en inschrijven en uitleg over de inrichting van het VO)

Januari/februari: VO-scholen organiseren open huismomenten en open lesdagen voor toekomstige leerlingen, de basisscholen informeren de kinderen hierover

Februari: voor 1 maart krijgen alle kinderen het definitieve schooladvies van de groepsleerkracht

Maart: Ergens in maart sluit de inschrijving (ouders krijgen van de basisschool een inschrijfformulier en de basisschool verzendt deze naar de juiste VO-school)

April: half april (wellicht wordt dit mei/juni i.v.m. uitslag CET, maar dit is nog niet helemaal duidelijk) krijgt het kind bericht op welke school hij/zij staat ingeschreven (eerste, tweede of derde keus) en de centrale eindtoets vindt plaats

Mei: de uitslag van de centrale eindtoets gaat met de kinderen mee naar huis en eventueel vindt er een heroverweging (bij een hogere score) plaats

Mei/juni: warme overdrachten van PO naar VO vinden plaats tussen groepsleerkrachten en docenten

Juni/juli: er is een kennismakingsochtend voor de kinderen op de nieuwe VO-school

Op de website van POVO is meer informatie te lezen over de samenwerking van scholen binnen de Zaanstreek: www.povo-zaanstreek.nl

Overige samenwerking

Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Zaanstreek

Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Zaanstreek (SMW) en de scholen hebben als doel: iedereen moet kunnen meedoen in onze samenleving: ook op school!

Om ieder kind het meest passende onderwijs te bieden, werken we (de scholen van de besturen in Zaanstad, Oostzaan en Wormerland) samen om onderwijs steeds beter te laten aansluiten op de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van kinderen.

In de subkop hierboven 'Overstap naar het speciaal (basis)onderwijs' is aanvullende informatie te vinden over dit onderwerp.

Met het ingaan van de Wet Passend Onderwijs op 1 augustus 2014 hebben wij als school 'zorgplicht'. Wij moeten zorgen voor passend onderwijs voor iedere leerling die wordt aangemeld. Dit kan door zelf passend onderwijs te bieden of een meer passende onderwijsplek te regelen in onze regio. Dit doen we in samenwerking met de ouders, SWV, een deskundigencommissie (minimaal twee leden en minimaal één orthopedagoog) en een speciaal (basis)onderwijsinstelling.

De basis voor goed en passend onderwijs ligt bij ons. Wij zijn de basisschool in de eigen buurt van het kind. Bij ons kunnen kinderen zich met elkaar in hun eigen sociale omgeving ontwikkelen. Het is bij uitstek de leerplek voor een respectvolle samenleving. Dit is de reden waarom wij zo veel mogelijk leerlingen op onze school de juiste ondersteuning willen bieden, ook de leerlingen met speciale onderwijs- en ondersteuningsbehoeften.

Schoolmaatschappelijk werk

De schoolmaatschappelijk werker (smw) werkt niet op onze locatie, maar zien wij wel als teamlid. We leggen snel contact met elkaar en houden de lijnen kort. Op deze manier is er spake van een goede en vooral daadkrachtige samenwerking.

Schoolmaatschappelijk werk is in onze ogen de schakel als het gaat om passend onderwijs, coördinatie en afstemming van hulpverlening in en rondom school. Specifiek voor kwetsbare leerlingen met een extra zorgbehoefte, zoals bijvoorbeeld leerlingen met een ontwikkelingsachterstand, ADHD en autisme of een risicovolle thuissituatie. De schoolmaatschappelijk werker is er om samen met alle betrokkenen te zoeken naar een oplossing op maat, waarbij het belang van de leerling, ouders én school tot zijn recht komt. Doordat de lijnen kort zijn, kan er snel actie ondernomen worden en streven we er gezamenlijk naar om verergering van de situatie te voorkomen.

Resultaten van een goede samenwerking:

- betere samenwerking tussen ouders en school
- minder schooluitval
- sterke daling van het aantal thuiszitters
- toename van kinderen die zich weer ontwikkelen
- meer tevredenheid bij ouders en leerkrachten

Kangoeroegroep

Binnen Agora hebben we een bovenschoolse voorziening voor meer- en hoogbegaafde leerlingen: de Kangoeroegroep. Deze groep is bestemd voor leerlingen van groep 4 tot en met 8. Binnen de Kangoeroegroep wordt gewerkt aan specifiek op (hoog)begaafde kinderen gerichte doelen en vaardigheden. De kangoeroegroep ondersteunt de scholen op het gebied van meer- en hoogbegaafde leerlingen.

4.4 Ouders

Informeren over vorderingen van leerlingen

We dragen bij aan de ontwikkeling van kinderen, zijn partners van hun ouders en voelen ons verantwoordelijk voor de samenleving.

Door samenwerking met partners (ouders en andere betrokkenen) bereiken we meer in de ontwikkeling van kinderen.

Verzamelen van gegevens

De school en het bestuurskantoor van Agora verwerken van alle kinderen persoonsgegevens. Agora vindt een goede omgang met persoonsgegevens van groot belang en is zich bewust van de privacywetgeving.

De school en Agora verwerken persoonsgegevens van kinderen om onze wettelijke verplichtingen als onderwijsinstelling te kunnen nakomen. Iedere school is verplicht om een leerlingadministratie te hebben. Wij hebben gegevens nodig om kinderen aan te melden als leerling op onze school, daarnaast moet elke school vanuit de leerplichtwet een verzuimadministratie bijhouden. De school is verplicht om de onderwijskundige en sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling, de onderwijskundige begeleiding, zorg, de onderwijsresultaten en studievoortgang te verzamelen en bij te houden in een leerlingvolgsysteem. Samen vormt dit het leerlingdossier. Ouders hebben een aantal rechten als het gaat om persoonsgegevens. Dit betekent bijvoorbeeld dat ouders altijd een verzoek kunnen indienen om inzage te krijgen in de gegevens die wij van het kind verwerken, daarnaast kunnen ouders ook een verzoek indienen om gegevens te rectificeren, te beperken of helemaal te wissen uit de systemen.

Vorderingen van leerlingen

We volgen de kinderen op zowel cognitief, motorisch als op sociaal-emotioneel gebied.

De pedagogisch medewerkers/ leerkrachten van de groepen 1 en 2 gebruiken “Kijk!” voor de signalering, observatie en registratie van alle (cognitief, motorisch en sociaal-emotioneel) vaardigheden.

De leerkrachten van de groepen 3 t/m 8 houden digitaal een administratie bij van alle toetsen (methode- en niet methodegebonden toetsen) op cognitief gebied. Tevens observeren de leerkrachten de kinderen met het leerlingvolgsysteem “Zien!”. Deze resultaten richten zich op de sociale vaardigheden.

Drie keer per jaar wordt een digitaal rapport naar de ouders verzonden via DigiDuif (dit wordt Parro/ Ouderportaal van Parnassys): eind november, eind maart en aan het eind van het schooljaar. Bij het eerste en bij het tweede

rapport worden de ouders tevens uitgenodigd voor een gesprek over het kind. De resultaten van de methode toetsen, van de Cito-toetsen en van Zien! worden dan besproken (voor peuters en kleuters is dit Kijk!). Het is voor ouders en voor leerkrachten altijd mogelijk een afspraak te maken voor een extra gesprek. Dit noemen we facultatieve gesprekken.

Meerdere keren per jaar worden de resultaten verzameld en geanalyseerd op leerlingniveau (en op groeps- en schoolniveau).

Minimaal twee keer per schooljaar wordt de ontwikkeling van de kinderen gevolgd door middel van de Cito-toetsen. De resultaten worden vastgelegd in een individueel overzicht. Dit wordt opgeslagen in ons leerlingvolgsysteem (LVS = Parnassys) en besproken met de ouders tijdens de zogeheten 10-minuten-gesprekken. Vanaf groep 6 wordt in de gesprekken met ouders (en kind) ook het uitstroomperspectief (middels LeerUniek) besproken. In deze gesprekken gaat het om verwachtingen en afstemming en wordt er gesproken over de rol van kind, ouders en school op weg naar een ambitieus én passend schooladvies.

Wij nemen in groep 5 t/m 8 ook de NSCCT toets af en leggen de uitslagen van de NSCCT naast de Cito-resultaten ter controle van onze onderwijsopbrengsten. Tevens signaleren we hiermee kinderen die onderpresteren.

Alle kinderen hebben een datamap en onderhouden hun doelen en resultaten. Tweemaal per jaar voeren de kinderen gesprekken met hun ouders a.d.h.v. deze map. De gesprekken met de leerkracht hierover worden vaker uitgevoerd, de mate kan per kind verschillen. De kinderen leren realistische verwachtingen stellen en zijn eigenaar van hun leren.

Vier keer per schooljaar vindt er een groepsbespreking plaats tussen leerkracht en intern begeleider. Een verslag van deze bespreking staat op de server bij de groepsadministratie.

Als een kind extra ondersteuning nodig heeft, zijn er meer momenten waarop ouders betrokken en geïnformeerd worden. De pedagogisch medewerker van peuterspelen of de groepsleerkracht neemt de extra ondersteuning op (in overleg met de intern begeleider) in het groepsplan. Iedere zes weken wordt met de ouders en de groepsleerkracht de voortgang besproken. De intern begeleider volgt het hele proces en bespreekt dit iedere zes weken met de groepsleerkracht. Helpt de extra hulp niet, dan schakelen we het ondersteuningsteam (OT) in. Indien wenselijk worden ouders bij dit overleg uitgenodigd en indien derden aan tafel zitten wordt er ook toestemming gevraagd aan de ouders.

Het team is gericht op goede voorbereiding voor binnenkomst om de kinderen een passende leersituatie en aanbod te kunnen geven. Bij schoolwisseling stellen wij ons actief op bij het informatie inwinnen en overdragen van gegevens om een doorgaande lijn te realiseren.

Tevens vindt er aan het begin van het schooljaar het startgesprek plaats met de ouder en het kind. Het startgesprek in groep 8 wordt gekoppeld aan het voorlopig adviesgesprek. Naast het informele contact met de ouders zijn er, verdeeld over het schooljaar, dus meerdere gesprekken. Een afsluitend gesprek (eindgesprek) is ook mogelijk en wordt door de ouders of door de groepsleerkracht aangevraagd.

Kortom, ouders worden geïnformeerd over de vorderingen van de kinderen middels:

- Startgesprek in de driehoek kind, ouder en leerkracht
- Rapportgesprekken (minimaal 2 keer per jaar)
- Voortgangsgesprekken (facultatief)
- Digitaal verstuurd rapportages (3 keer per jaar) voor groep 3 t/m 8
- Kijk! ouderrapport (2 keer per jaar) voor peuters en groep 1/2
- Datamapgesprekken tussen kind en ouder (2 keer per jaar)
- Datamapgesprekken tussen kind en groepsleerkracht (aantal keer per jaar kan per kind verschillen)
- Eindgesprek (facultatief, initiatief ligt bij ouder of groepsleerkracht)

We verwachten dat ouders actief betrokken zijn bij de opvoeding en ontwikkeling van hun kind. Door educatief partnerschap werken we samen om het beste uit de kinderen te halen en hun kansen voor de toekomst te vergroten.

Informatie aan gescheiden ouders

Als ouders gescheiden zijn, is het belangrijk voor beide ouders dat zij informatie krijgen over hoe het leren en ontwikkelen van hun kind verloopt. Daarom is het voor de school belangrijk dat zij op de hoogte is van de gezag situatie en vastgestelde omgangsregeling. Ouders zijn verplicht hierover de school te informeren. In geval van echtscheiding neemt de school jégens beide ouders een neutrale positie in. De school richt zich primair op de

pedagogisch-didactische verantwoordelijkheid ten aanzien van de leerling. Op alle Agora-scholen wordt het protocol 'informatieverstrekking gescheiden ouders' gevolgd. In dit protocol worden de rechten en plichten beschreven. Het protocol gaat uit van de wettelijke regels.

Dit protocol geeft uitleg over de wijze waarop wij als school omgaan met de informatievoorziening voor gescheiden ouders. Het protocol besteedt onder andere aandacht aan de vraag wat ouders van de school mogen verwachten, wat van ouders wordt verwacht en op welke informatie ouders kunnen rekenen.

Situatieschets

Ouders kunnen de verantwoordelijkheden rondom de opvoeding en verzorging van het kind op verschillende manieren hebben geregeld. Dit kan bijvoorbeeld zijn in de vorm van co-ouderschap (beide ouders hebben gezag en er is een verdeling van taken). Tevens kan één ouder met de dagelijkse zorg voor het kind belast zijn, terwijl beide ouders het gezag hebben. Ook kan het voorkomen dat maar één ouder het gezag heeft (met of zonder verdeling van taken met de ex-partner).

Naast de wijze waarop verantwoordelijkheden zijn geregeld, kan ook de wijze waarop het onderling contact plaatsvindt verschillen. Misschien onderhouden ouders goed contact met elkaar, ook over het onderwijs aan het kind, maar het kan ook zo zijn dat ouders geen/ onvoldoende contact met elkaar hebben.

Omdat de school in praktijk met al deze verschillende situaties te maken heeft, wordt een aantal regels gehanteerd om de informatievoorziening ten behoeve van gescheiden ouders goed te laten verlopen. Voor onze werkwijze is op de eerste plaats leidend hetgeen daarover wettelijk is vastgelegd (Burgerlijk Wetboek, boek 1 artikel 377c). Daarnaast spelen ook praktische overwegingen een rol, zoals bijvoorbeeld de beperkte hoeveelheid tijd waarin alle oudergesprekken moeten worden gevoerd. Tot slot laten wij ons, in specifieke oudersituaties waarin dat aan de orde is, leiden door eventuele rechterlijke uitspraken omtrent ouderlijk gezag.

We informeren in principe één ouder (per mail/ Parro veelal beide ouders). Mocht de andere ouder ook rechtstreeks door ons willen worden geïnformeerd, dan doen wij dat graag, maar alleen nadat deze ouder ons daarom heeft gevraagd en het de belangen van het kind niet schaadt. Het gebeurt dus niet automatisch.

Advisering

POVO staat voor Primair Onderwijs - Voortgezet Onderwijs. POVO houdt zich in de Zaanstreek bezig met de overstap van het primair naar het voortgezet onderwijs (zie voor meer informatie paragraaf 4.3 'Samenwerking').

Het is voor alle leerlingen van groep 8 in het regulier basisonderwijs verplicht om een eindtoets te maken. Agora kiest voor de centrale eindtoets. Op onze school vinden we het belangrijk dat leraren en ouders al vroegtijdig met elkaar in gesprek gaan over de verwachtingen omtrent het uitstroomperspectief. Ook het betrekken van de kinderen kan een positieve invloed hebben op de inzet en motivatie.

Vanaf groep 6 wordt jaarlijks met de ouders over de wederzijdse verwachtingen ten aanzien van de uitstroom gesproken (zie de informatie over de OPP-trap in de subkop hierboven 'Vorderingen van de leerlingen'). Het functioneren in de groep en de toetsresultaten van het kind vormen de basis voor het gesprek.

Het voorlopig advies wordt aan het begin van groep 8 gegeven. In groep 8 wordt vervolgens in februari/maart een definitief advies geformuleerd en dit wordt met de ouders en het kind besproken. Op basis van het definitieve advies kan het kind worden aangemeld bij een school voor voortgezet onderwijs. Ouders vullen hier een inschrijfformulier voor in en de school zorgt ervoor dat de formulieren bij de juiste scholen worden afgeleverd. In april maken de kinderen de centrale eindtoets en in mei wordt de uitslag bekend gemaakt. Is de uitkomst van de toets lager dan of gelijk aan het advies, dan blijft het advies staan. Is de uitkomst van de toets hoger, dan zal de basisschool het advies heroverwegen. Dit leidt niet automatisch tot een hoger advies. De school draagt een onderwijskundig rapport over aan de school voor voortgezet onderwijs en stuurt een kopie daarvan naar de ouders.

Actuele informatie over dit traject is te vinden op povo-zaanstreek.nl en centraleeindtoetspo.nl.

Wij zijn tevreden over de resultaten van de Centrale Eindtoets (CET) in de afgelopen jaren. Wij zien overeenkomst met onze CITO LOVS toets-gegevens en het uitstroomniveau van de leerlingen. Wij hebben de CET van 2017, 2018 en 2019 geanalyseerd en op grond van de conclusies een verbeterplan opgesteld. In 2017/2018 en 2018/2019 zijn de verbeteringen uitgevoerd. De resultaten en opbrengsten van CET 2019 komen ruim boven het landelijk gemiddelde uit. Hiermee concluderen we enerzijds dat de aanpak werkt (zie hiervoor de analyses) en

anderzijds dat het om een sterke groep 8 gaat (het gemiddelde niveau van deze groep lag hoger in vergelijking met de vorige twee groepen 8). Uiteraard stellen we op enkele punten het plan van aanpak bij, echter is het vooral van groter belang om het plan van aanpak vol te houden de aankomende jaren.

Hiermee zijn we in lijn met onze eigen verwachting, want we streven naar een groter percentage van kinderen van onze school, dat op een hoger niveau scoort en met succes het vervolgonderwijs HAVO/ VWO kan doorlopen. We willen de kinderen van Toermalijn vergelijkbare goede kansen bieden als op het landelijk niveau.

Aanpak

- Analyse en evaluatie toetsen en in het bijzonder de CET
- Plan van aanpak schrijven
- Ouders betrekken bij de uitvoering (indien passend)
- Het plan van aanpak wordt verweven in het lesstofrooster
- Levelwerk en het oefenen van de 21e-eeuwse vaardigheden

Medezeggenschap

MR

De MR (medezeggenschapsraad) is een officieel inspraakorgaan, dat ouders en leerkrachten de mogelijkheid biedt mee te denken en te beslissen over zaken die de school aangaan. De MR denkt (en beslist) mee in de ontwikkeling van beleid en andere actuele zaken die de school betreffen, zoals bijvoorbeeld het schoolplan, het jaarplan, de vakantieplanning, de schoolgids (katern), personeelszaken, de overblijf, de formatie en de begroting. Waar nodig/wenselijk adviseert de MR de directeur, werken MR en directeur zoveel als mogelijk samen en toetst de MR het beleid en de beleidsstukken.

In het medezeggenschapsreglement is vastgelegd bij welke zaken de MR instemmingsrecht of adviesrecht heeft. Daarnaast heeft de MR initiatiefbevoegdheid, dat wil zeggen dat de MR bevoegd is tot bespreking van alle aangelegenheden die de school betreffen. Tenslotte heeft de MR informatierecht, dat wil zeggen dat de MR geïnformeerd moet worden over belangrijke zaken door de directeur en/ of de personeelgeleding.

Alle bevoegdheden van de MR en haar geledingen zijn vastgelegd in artikel 10 tot en met 16 van de Wet medezeggenschap op Scholen (WmS). De plichten van het schoolbestuur hierbij staan in artikel 6 en 8 van de wet.

De school heeft dus een medezeggenschapsreglement (art. 23 WmS) en een medezeggenschapsstatuut (art. 21 WmS). Hierin staan allerlei zaken die belangrijk zijn voor het goed functioneren van de MR (art. 24 WmS). Elk belangrijk besluit, bijvoorbeeld de hoogte van de ouderbijdrage, moet het bestuur of de school eerst voorleggen aan de MR, want zonder haar instemming of advies mag er geen beslissing worden genomen. Voor ouders geldt volgens de wet ook nog een bijzondere instemmingsbevoegdheid. In het medezeggenschapsreglement van een MR is vastgelegd hoe vaak de MR van samenstelling wisselt en hoe lang iemand zitting kan nemen in de MR. Vaak geldt een zittingsduur van drie jaar.

De MR vindt het belangrijk dat er tijdens de vergaderingen naast de vastgelegde te bespreken schoolzaken, onderwerpen aan bod komen die op dat moment leven bij ouders en leerkrachten en breder (met bijvoorbeeld OR-leden, klassenouders en/of overige ouders) besproken dienen te worden. De MR wil in samenwerking met de directie aankomende jaren hierin investeren door ongeveer één á twee avonden per jaar te plannen voor belangrijke onderwerpen waar inbreng en inzicht van ouders van belang zijn. Dit schooljaar (2019/2020) staat bijvoorbeeld in januari het onderwerp 'datamap' op de agenda voor dit samengestelde ouderplatform. Het is een nieuwe koers en gaande weg bekijken we hoe we hier goed vorm aan kunnen geven.

Tevens wil de MR de aankomende jaren investeren in het meer zichtbaar zijn voor de ouders. Dit is tot op heden (t/m schooljaar 2018/2019) onvoldoende te noemen. Het is van belang dat de ouders weten wie er in de MR zitten (herkenbaarheid), dat de vergaderingen in principe openbaar zijn en om welke redenen de MR te benaderen is. De MR is er niet voor het behandelen van individuele situaties, maar een individuele situatie kan wel aanleiding zijn om bepaalde algemene zaken nader te bespreken. Indien nodig kan de MR de inbreng van ouders en/ of personeel verder in school, met het bestuur of in de GMR bespreken.

Kortom, het is de taak van de MR om op een opbouwende kritische manier mee te denken, advies te geven of mee te beslissen over het beleid en de organisatie. De MR bestaat uit twee ouders en twee leerkrachten.

GMR

Naast de MR is er ook een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Beleidszaken die schooloverstijgend zijn worden voorgelegd aan de GMR. In de GMR zitten vertegenwoordigers (van iedere MR een ouder of personeelslid) afkomstig van de scholen van Agora. De GMR is gesprekspartner van het College van Bestuur. Net als de Medezeggenschapsraden op de scholen bestaat de GMR dus uit ouders en medewerkers. Ook zij hebben advies- en instemmingsrecht alsmede informatierecht. Hiermee geeft de GMR aan of men het eens is met de door het College van Bestuur voorgelegde besluiten. De GMR vergadert ongeveer zes keer per jaar. Ouders kunnen via de school inzage krijgen in de verslagen van de GMR.

Naast de MR/GMR geeft Toermalijn ook op andere manieren invulling aan ouderbetrokkenheid. Het meedenken en meedoen van ouders geschiedt o.a. door middel van een ouderraad, oudercommissie, ouder-kindactiviteiten en andere vormen rondom ouderbetrokkenheid.

Ouder-kind activiteiten VVE en groep 1/2

Peuterspelen heeft op dinsdag en donderdag een activiteit voor ouders en kinderen.

De groepen 1 en 2 houden op de vrijdagochtend een kwartier na het ingaan van de school in het lokaal een ouderkind activiteit, waarbij ouders en kinderen samen spelen, praten en leren. De leerkrachten begeleiden deze activiteiten.

Ouder-kind activiteiten in de groepen 3 t/m 8

Twee keer per schooljaar wordt er een mogelijkheid aan ouders geboden om gedurende een kwartier met uw kind de Datamap te komen bekijken en te bespreken. Presenteren is een belangrijk leerproces voor de toekomst van het kind. Vijf keer per jaar kunnen ouders een activiteit in het lokaal van het kind meemaken met als doel ouders meer inzicht te geven op welke wijze de kinderen leren op school, waardoor ouders hun kind thuis beter kunnen begeleiden.

Wij verwachten dat deze activiteiten een positieve invloed zullen hebben op de betrokkenheid van ouders en hun kind bij het leren en ontwikkelen.

Vensters

Vensters biedt waardevolle instrumenten die nadrukkelijk deel uitmaken van het kwaliteitszorgbeleid van onze school. Met de actuele data in ManagementVenster worden er analyses gemaakt. Dit is één van de tools om gericht te sturen op verbeteracties. De aantrekkelijke weergave van de informatie maakt het bovendien leuk om ermee aan de slag te gaan én het levert iets op: de leerling wordt er beter van.

Iedere school presenteert zichzelf op vensters (gelinkt aan 'scholen op de kaart'). Hierdoor kunnen ouders de verschillende scholen goed met elkaar vergelijken.

Ouders nemen hiervoor een kijkje op de site van scholenopdekaart (dit een initiatief van de PO-Raad).

Op de site vinden ouders informatie over o.a. wat de school uniek maakt, wat leerlingen en ouders van de school vinden, hoe groot onze school is, wat de inspectie over ons zegt en wat onze eindopbrengsten zijn.

Kortom, ouders vinden betrouwbare gegevens afkomstig van dienst Uitvoering Onderwijs (dUO) en de inspectie van het Onderwijs.

Wij zullen de aankomende jaren de informatie op Vensters ongeveer twee keer per jaar actualiseren.

Wanneer bepaalde gegevens op Vensters worden geplubiceerd, zoals de opbrengsten van de eindtoets of de resultaten van het tevredenheidsonderzoek, attenderen we onze ouders hierop via de maandelijkse Nieuwsbrief.

Een aantal keer per jaar wordt dit benoemd in de Nieuwsbrief, zodat ouders voldoende bewust zijn van dit kanaal.

Toermalijn maakt, door het actueel houden van Vensters, geen apart jaarverslag.

De informatie op Vensters volstaat.

De volgende informatie over onze school is op Vensters te vinden:

Algemeen

- Algemene gegevens school

- Schoolgids
- Aantal leerlingen
- Voedingsgebied
- Profiel van de school
- Organisatie van het onderwijs
- Schooltijden en opvang
- Onderwijstijd
- Voor- en vroegschoolse educatie
- Overstappers

Resultaten

- Resultaten eindtoets
- Schooladvies en plaatsing in het vervolgonderwijs
- Plaats in het voortgezet onderwijs na 3 jaar
- Sociale opbrengsten

Waardering

- Waardering inspectie
- Leerlingtevredenheid
- Oudertevredenheid

Beleid

- Ouders en school
- Schoolondersteuningsprofiel
- Schoolklimaat en veiligheid
- Tussentijdse opbrengsten
- Kwaliteitszorg

Bedrijfsvoering

- Personeelskenmerken

Schoolplan ICB Toermalijn