

Schoolplan

Schooljaar 2007 - 2011



9e Montessorischool
"De Scholekster"

Schooljaar 2007-2011
9e Montessorischool "De Scholekster"
Karel du Jardinstraat 76
1073 TE Amsterdam
Tel: 020-679 02 28
mob: 06-21 28 40 74
E-mail: info@descholekster.com
Website: www.descholekster.nl

Inhoud

SCHOOLPLAN 2007-2011

1	INLEIDING	5
	Doel van het Schoolplan - 5	
	Functie van het Schoolplan - 5	
	Bronnen - 6	
	Evaluatie - 6	
	Procedures - 6	
2	BESTUURSVISIE	7
3	ONZE SCHOOL	8
	Deel van een geheel - 8	
	De populatie - 8	
	Missie en visie van de 9e - 8	
	Wat er op ons afkomt - 9	
4 A	BELEIDSTERREINEN	10
	De onderwijskundige vormgeving 9e - 10	
	Systeem van leerlingenzorg - 10	
	Visie van BOPOZ op zorg - 11	
	Visie van de school op zorg - 12	
	Organisatiestructuur - 13	
4 B	DE INZET EN ONTWIKKELING VAN HET PERSONEEL	15
	Speerpunten personeelsbeleid - 15	
	Analyse personeelsgegevens - 16	
	Personeel, organisatie en instrumenten - 17	
5	ONTWIKKELINGEN EN TRENDS	19
6	KWALITEITSZORG	20
7	DOELEN	22
	Kwaliteitszorg - 22	
	Professionalisering - 22	
	Zorg en begeleiding - 23	
	Taal - 24	
	Actief Burgerschap - 24	
	Brede School - 25	
	Cultuureducatie - 25	
	Imago en ouders - 25	
8	DIVERSEN	27
	Formulieren instemming MR - 27	
	Formulieren vaststelling BOPOZ - 28	

BIJLAGEN

1. Tevredenheidsonderzoek onder ouders 2007
2. Rapport periodiek kwaliteitsonderzoek openbare 9e Montessorischool "De Scholekster"
3. Bestuursvisie (toelichting)
4. De missie en visie van de school: "Waar staan we voor"
5. Schoolgids 2006-2007
6. Behoeftesonderzoek opvang kinderen basisschoolleeftijd Resultaten 9e Montessorischool "De Scholekster"
7. Leerstofaanbod (De instrumenteel/cursorische vakken)
8. Beleidsplan Informatie-Communicatietechnologie ICT
9. Zorgnotitie
10. Document overlegstructuur
11. Speerpunten voor het personeelsbeleid van de BOPOZ 2007-2011
12. Personeelsdocument: Ziek en verzuim melden
13. Formatieplan van de 9e Montessorischool "De Scholekster"
14. Formatieplan M4
15. Begroting 2007
16. "Brede" school (4 jaren visie)
17. Werkplan periode 2005-2007
18. Jaarverslag 2005/6 en vooruitblik 2007

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van de openbare basisschool "De Scholekster" te Amsterdam. In dit schoolplan geven wij de huidige stand van zaken weer ten aanzien van de beleidsterreinen:

- de onderwijskundige vormgeving van de school (hoofdstuk 4a)
 - de inzet van het personeel en middelen (hoofdstuk 4b)
 - de zorg voor onze kwaliteit (hoofdstuk 6)
- Tevens vermelden wij in het schoolontwikkelingsplan onze beleidsvoornemens op deze terreinen voor de periode 2007-11 (hoofdstuk 7).

Hoofdstuk 3 beschrijft de huidige situatie waarin de school zich bevindt. Dit zijn enerzijds de zakelijke gegevens, zoals de leerlingenpopulatie, het aantal groepen, de ouders, de relatie met het bestuur en zaken waarmee de school te maken heeft vanuit de externe omgeving van de school. Dit gebeurt in het hoofdstuk 1: "onze school en haar context". Anderzijds beschrijven we in hoofdstuk 4a de onderwijskundige vormgeving. Wij gaan bij die beschrijving uit van de situatie van het schooljaar 2006/7. Het gaat daarbij om de missie/visie van de school, om de doelen van ons onderwijs en de wijze waarop wij het onderwijs aan de leerlingen vormgeven.

In hoofdstuk 4b besteden we aandacht aan de inzet van het personeel en de middelen en de uitgangspunten waaraan deze inzet ten grondslag ligt.

In hoofdstuk 6 tenslotte beschrijven we onze huidige kwaliteit aan de hand van drie aspecten, te weten het onderwijsleerproces, de leeropbrengsten en de schoolcondities. Daarbij geven we onze sterke en zwakke kanten aan. Vanuit die analyse en het antwoord op de vraag: 'hoe komt het dat het is zoals het is' hebben we een schoolontwikkelingsplan (sop) opgesteld voor de genoemde beleidsperiode. In dit schoolontwikkelingsplan zijn alle beleidsvoornemens opgenomen ten aanzien van de hiervoor genoemde beleidsterreinen. In hoofdstuk 6 is tevens beschreven hoe wij onze kwaliteit bewaken en borgen/verankeren.

Het schoolplan 2007-11 is opgebouwd uit een algemeen deel, beleidsterreinen en werkplan 2007/8 met alle bijbehorende bijlagen de bijlagen zijn in het blauw weergegeven. Ze zijn aan het eind van het Schoolplan terug te vinden.

HET DOEL VAN HET SCHOOLPLAN

Een belangrijk doel van dit schoolplan is onze huidige kwaliteit ten aanzien van genoemde beleidsterreinen te beschrijven en van daaruit planmatig en doelgericht te werken aan kwaliteitsverbetering. Tevens voldoen we met dit plan aan onze wettelijke verplichtingen, geformuleerd in de Wet Primair Onderwijs (WPO).

DE FUNCTIE VAN HET SCHOOLPLAN

Dit schoolplan heeft een driedelige functie:

- 1) Het schoolplan is - naast de schoolgids - een informatiebron voor diegenen, die iets willen weten over onze school. Denk hierbij aan nieuwe leraren, stagiaires, ouders en externen;
- 2) Het schoolontwikkelingsplan als onderdeel van dit schoolplan is voor ons het werkdocument om in de beleidsperiode 2003-2007 de kwaliteitsverbetering vorm te geven;
- 3) Met dit schoolplan (en met name hoofdstuk 3, waarin is opgenomen het schoolontwikkelingsplan) voldoen we aan de eisen, die gesteld zijn door de lokale overheid.

BRONNEN

Het schoolplan is tot stand gekomen aan de hand van de volgende bronnen:

- diverse notities, o.a. over het systeem van leerlingenzorg;
- Oudertevredenheidsonderzoek (bijlage 1)
- het rapport van de inspectie van het onderwijs van september 2006 (bijlage 2)
- Quickscan
- een analyse van de directeur

Daar waar noodzakelijk hebben wij documenten als bijlage aan dit schoolplan toegevoegd en anders zijn zij op school te bevragen. Deze bronnen zijn dus de basis om tot de keuzes te komen van het Schoolplan 2007-11.

EVALUATIE

In hoofdstuk 6 over de kwaliteitszorg is de frequentie en de wijze van evalueren aangegeven. Het betreft hier zowel de evaluatie tijdens de uitvoering van de kwaliteitsverbetering als hoe wij in de toekomst onze kwaliteit bewaken en borgen.

In de gekozen cyclus die afgesproken is in het bestuur. Waar een Schoolplan wordt uitgewerkt met per schooljaar een werkplan die weer afgesloten wordt met een jaarverslag, past weer de evaluatie van dit schoolplan.

Voor alle betrokkenen was de samenstelling van dit schoolplan een interessante activiteit. Ons is duidelijk geworden waar we staan en waar we naar toe willen en ook welke inzet dat van alle betrokkenen vraagt.

Daarbij hebben we zeker gekeken naar het realisme en de haalbaarheid. We hebben er met dit schoolplan alle vertrouwen in dat het ons gaat lukken de kwaliteit van onze school in al haar facetten op termijn te vergroten.

PROCEDURES

Het plan is in het voorjaar van 2007 opgesteld door de directie en het schoolteam en het concept is besproken met de Medezeggenschapsraad (MR) en het bevoegd gezag van de school, waarna het is vastgesteld voor de beleidsperiode (zie het vaststellingsdocument de twee laatste pagina's van het Schoolplan 2007-11).

Bestuursvisie

De Bestuurscommissie Openbaar Primair Onderwijs ZuiderAmstel (BOPOZ) heeft in samenspraak met de directeuren van de scholen een visie op het onderwijs op de scholen geformuleerd. De basis hiervoor wordt samengebracht in het volgende *mission statement*

Samen beter, door goed onderwijs

Om dit te realiseren binnen de BOPOZ - scholen gaan we uit van:

- * **Onze visie op kind, mens en maatschappij.** Kernbegrippen hierbij zijn: Openheid, Eerlijkheid; Consistentie, Zelfstandigheid, Zelfredzaamheid en Betrouwbaarheid;
- * **Verschillen tussen leerlingen** in mogelijkheden, gedrag, aard en afkomst;
- * **Onze verantwoordelijkheid** ten opzichte van:
 - elkaar als medewerkers, leerlingen en ouders binnen de Bestuurscommissie Openbaar Primair Onderwijs ZuiderAmstel;
 - de totale organisatie Bestuurscommissie Openbaar Primair Onderwijs ZuiderAmstel;
- * **Optimale ontplooiing** als uitgangspunt voor ons onderwijs aan kinderen en de ontwikkeling van onze medewerkers;
- * De school als **lerende organisatie** waarbinnen kansen, vernieuwen, ontwikkelen en borgen leidende begrippen zijn. Het stellen van de juiste prioriteiten en deze vervolgens consistent uitwerken zijn daarbij de belangrijkste voorwaarden.
→ Verwijzing: bijlage 3

Onze school

DEEL VAN EEN GEHEEL

Onze school staat in het stadsdeel Oud -Zuid en valt onder het bestuur van Stadsdeel ZuiderAmstel. Als school maken wij deel uit van een groter geheel. In 1999 zijn vier openbare montessorischolen gefuseerd tot één school, verdeeld over vier locaties: De M4 scholen. Drie locaties worden geleid door een directeur, een locatie door een locatie leider. De scholen functioneren verder zelfstandig. Tussen de directies is overleg over organisatorische en beleidsmatige zaken.

De onderwijskundige ontwikkeling van de diverse locaties is echter een zaak van de diverse schoolteams, zij het dat alle locaties de uitgangspunten van Maria Montessori onderschrijven.

DE POPULATIE

De school telde per 1 oktober 2006 127 leerlingen. Na een periode van teruggang groeit de school weer, van ongeveer 75 leerlingen in 1999 tot 138 leerlingen in 2007. De leerlingen hebben de Nederlandse, Turkse, Marokkaanse en andere nationaliteiten.

We hebben op onze locatie/school ongeveer 50% Nederlandse leerlingen en 50% van de leerlingen is van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse afkomst en nog veel andere nationaliteiten. De ontwikkeling naar een multiculturele school heeft zich een aantal jaren geleden ingezet. Deze leerlingenpopulatie heeft onder andere tot gevolg gehad dat wij ons hebben moeten bezinnen op onze visie om tegemoet te kunnen komen aan de specifieke onderwijsbehoeften van onze niet-Nederlandstalige leerlingen (zie hierna onder de onderwijskundige vormgeving).

In het moderne concept van een Montessorischool willen we van onze school ook een affectieve school realiseren. Openheid, gelijkwaardigheid en interesse in elkaar zijn daardoor van belang. Hierbij denken we vooral aan vertrouwen met respect voor elkaar: "De Lerende Montessori Organisatie", in een veilig teamklimaat.

→ *Verwijzing: Bijlage 5 de schoolgids van 2006/7, de schoolgids van 2007/8 is nog in de maak bij het afronden van dit schoolplan*

DE MISSIE EN VISIE VAN DE 9E MONTESSORISCHOOL "DE SCHOLEKSTER"

"Waar staan we voor"

Onze school is een openbare school. Dit betekent dat de school open staat voor iedereen met respect voor ieders culturele en/of levensbeschouwelijke achtergrond. Daarnaast zijn wij een Montessorischool, hetgeen betekent dat wij de ideeën van Maria Montessori over ontwikkeling en opvoeding van kinderen als uitgangspunt van ons handelen nemen, echter wel in relatie tot de huidige kwaliteitseisen van het moderne basisonderwijs.

Om die samenhang goed tot stand te brengen hebben wij ons als schoolteam de afgelopen jaren beziggehouden met onze missie/visie in de zin van: 'hoe ziet een moderne Montessorischool met een leerlingenpopulatie bestaande uit diverse nationaliteiten

Visie van de 9e Montessorischool "De Scholekster"

In het beeld dat wij voor ogen hebben is onze school een plek waar kinderen graag zijn en waar hun cognitieve, creatieve en sociaal-emotionele als ook hun motorische en zintuiglijke mogelijkheden optimaal worden ontwikkeld. We gaan uit van individuele mogelijkheden en reikwijdte van het kind, met een vrijheid van beweging, tempo, niveau en keuze in gebondenheid.

Onze school is een plek waar leerkrachten goed omgaan met de verschillen in talenten en leerstijlen tussen leerlingen, doordat zij kunnen variëren en schakelen in hun docerestijlen, bijvoorbeeld bij sommige kinderen uitdagend en prikkelend om eigen oplossingen te zoeken, bij andere kinderen juist meer ondersteunend en structuur biedend. Het handelen van de leerkracht wordt ingegeven door de wil om het zelfvertrouwen en de competentie-ervaringen bij kinderen te bevorderen. De leerkracht wil de school tot een veilige plek maken voor kinderen, een plek met een goed speel-, leef- en leerklimaat, waarin de kinderen weten waar ze aan toe zijn.

Dit betekent dat de regels en afspraken in de groep en op de school duidelijk en ook vastgelegd zijn. Van leerkrachten verwachten we flexibiliteit, relativiseringsvermogen en competentievermogen. De competenties van leerkrachten moeten passen bij de Montessori visie.

Verder zien we een school voor ons waarin leerkrachten onderling elkaars onderwijs bekijken en bespreken. We zien overleg waarbij de ene leerkracht de andere raadpleegt en/of adviseert. De leerkrachten doen dit omdat ze willen groeien in hun professionaliteit, kennis willen delen, van elkaar willen leren en als team de ontwikkelingen van een effectieve goed kan tot een team waarin ieder zijn eigen specifieke kwaliteiten ontwikkeld en waarin de kwaliteiten samen een sterk geheel vormen, gericht op doorgaande ontwikkelingslijnen bij de kinderen, waarin ieder een bijdrage kan leveren.

We zien onszelf als een team waarin iedereen zich mede-eigenaar voelt van het team functioneren. We willen ons als team ontwikkelen in een verticale samenwerking: Als team bepalen we onze visie!

→ Verwijzing: bijlage 4

WAT ER OP ONS AFKOMT

Er komen allerlei zaken op ons af, waar we ons waarschijnlijk voor deze periode op kunnen gaan richten zijn de volgende zaken:

- * Schooltijden uitbreiding door VSO, TSO en NSO
We willen in deze schoolplan periode realiseren een schooldag van 7.00 tot 19.00 uur. De verlegde schooldag met een duidelijke voorschoolse opvang en een naschoolse opvang uitgebreid met naschoolse activiteiten waardoor ons onderwijs aanbod eigenlijk ook een uitbreiding krijgt.
- * Brede School
We willen een buurt gerichte samenwerking en niet alleen met een opvang voor de voorschoolse en naschoolse , maar ook met buurtverenigingen en opvoedpunt en bijv een spreekuur van de GG en GD in het gebouw. Waardoor ouders in de school van allerlei faciliteiten kunnen gebruik maken.
- * Zorgplicht (zie ook trends)
We zullen de komende jaren meer Zorgleerlingen in onze school moeten kunnen begeleiden. Daar kijken we heel erg bewust naar. We voldoen aan de minimumstandaarden van Zorg zoals het WSNS in het Samenwerkingsverband heeft aangegeven, waar door we ook meer zorg kunnen bieden.
- * Groei, fusie populatie verandering.
We zijn aan het groeien van een school in 2001 met 97 leerlingen naar een school in 2007 met 150 leerlingen. Met een veranderende populatie. Dat betekent dat we goed moeten kijken wat we willen en hoe. In deze schoolplan periode gaan we verder om dat uit te werken. De besturen van ZuiderAmstel, Oud Zuid en Centrum gaan fuseren, afwachten wat daardoor op ons afkomt.
→ Verwijzing: bijlage 6

Beleidsterreinen onderwijskundige vormgeving van de school

DE ONDERWIJSKUNDIGE VORMGEVING VAN ONZE SCHOOL

Onderwijskundige doelen

De 9e Montessorischool "De Scholekster" wil bereiken dat ieder kind via een ononderbroken leer- en ontwikkelingsproces, die kennis en vaardigheden kan verwerven die het nodig heeft om een zelfstandig, zelfverantwoordelijk, sociaal en kritisch denkend mens wordt binnen een multiculturele samenleving. Dit gaat het beste in een omgeving waar de leerlingen zich thuis voelen. Een goede voorbereide omgeving. In onze Montessorischool en in de Montessori-werkwijze worden tegenwoordig ook methodes geïntegreerd (De Da Vinci manier), maar de doelen blijven gelijk. Alle vakgebieden voldoen nu aan de kerndoelen zoals die wettelijk zijn vastgelegd. Over vier jaar willen we een sterke "brede" moderne Montessorischool zijn waar methodes en Montessori-materialen geïntegreerd zijn. Met een uitgebreid aanbod aan buitenschoolse activiteiten in samenwerking met de kinderopvang en buurt gebonden instanties. Waar de CITO scores in ieder geval stabiel en gemiddeld zijn. Met een stabiel aantal leerlingen en een gemotiveerd team.

→ Verwijzing: bijlage 7 - Document leerstofaanbod

ICT

Het ICT-beleidsplan is in het begin van het vorige schoolplan opgesteld. Het schooljaar 2007/8 wordt het ICT plan bijgesteld. ICT is erg in ontwikkeling en daar hoort ook een goed plan bij, dat zullen we het komend schooljaar updaten.

→ Verwijzing: hoofdstuk kwaliteitszorg en bijlage 8 - oude ICT beleidsplan

HET SYSTEEM VAN LEERLINGENZORG

Het volgen van de ontwikkeling van de kinderen

We hebben dit beschreven in de zorgnotitie/ het zorgdocument.

Hieronder beknopt en aantal zaken zoals het op de Scholekster geregeld is.

→ Voor volledige beschrijving zie bijlage 9

Wij volgen de vorderingen van leerlingen op drie manieren, namelijk:

- 1) via observatie;
- 2) met methodegebonden toetsen;
- 3) met methodeonafhankelijke toetsen
m.b.v.
 - het CITO -leerlingvolgsysteem (CITO - LVS)
 - journaalbladen
 - overdrachtsformulieren
 - gesprekken met ouders
 - schriftelijke verslagen
 - portfolio van de kinderen
 - werkhouding - en gedragslijsten
 - diversen (waaronder ook de entreetoets groep 7 en de eindtoets groep 8).

Het dagelijks werk van de kinderen

Om de betrokkenheid van de leerlingen bij het eigen leerproces te vergroten, controleren de kinderen, waar mogelijk, hun eigen werk op inhoud (fouten) en verzorging (netheid). De leerkracht houdt dagelijks steekproeven om te kijken of dit onderdeel van het leren begeleiding behoeft. Veel keuzewerk is zelfcorrigerend en ook veel software op de computer geeft direct aan de leerling door op welke gebieden het werk voldoende is of extra oefening behoeft. Toetsen worden altijd door de leerkracht nagekeken. Naast individueel werk, wordt er ook samen of in groepjes gewerkt.

De toetsen die horen bij de methoden worden op groepsoverzichten bijgehouden. Bij de toetsen van CITO worden de resultaten op groepsoverzichten genoteerd. De groepsoverzichten van de CITO toetsen worden in een toetsmap bewaard bij de intern begeleider; de individuele lijsten komen in een afgesloten leerlingendossier. Tevens worden de toetsen digitaal bewaard (CITO-LVS).

Methode onafhankelijke toetsen

Naast de dagelijkse observatie van de leerlingen door de groepsleerkracht, is er van alle leerlingen een dossier waarin de uitslagen van de methode 'onafhankelijke toetsen' over de gehele schoolperiode worden bewaard. De methode 'gebonden toetsen' worden gedurende het lopende schooljaar bewaard. De toetsen hebben als doel het niveau en de individuele voortgang van de leerling én de kwaliteit van het onderwijs in een specifieke groep en in de gehele school te bewaken.

Planmatig worden er groepsbesprekingen, ZORG-leerlingbesprekingen (ook wel stip-leerlingen genoemd) en leerlingbesprekingen georganiseerd. Ook worden er twee besprekingen naar aanleiding van de tussentoetsen gevoerd en worden er streefscores geformuleerd. Deze besprekingen worden allemaal twee keer per jaar gehouden.

Opvallende leerlingen worden besproken in een plenaire leerlingbesprekingen (of intervisie). Dit zijn de zogeheten stipleerlingen die bij één of meer vakken op D- en/ of E-niveau zitten van het CITO-leerlingvolgsysteem. De D- en E-leerlingen worden nader gediagnosticeerd en met hulp van handelingsplannen verder geholpen in en buiten de klas. Ook de leerlingen die hoog in of boven het A-niveau scoren worden uitgebreider besproken. Als leerlingen extra hulp krijgen of een speciaal onderwijs arrangement gaan volgen, wordt altijd eerst contact opgenomen met de ouders. Ook wanneer externe hulp wordt ingeroepen (onderwijsbegeleidingsdienst of het 12-team) is er eerst overleg met de ouders. Wanneer wij kinderen met lichamelijke/ zintuiglijke handicaps op school krijgen, wordt het beleid voor dit kind afgestemd op de zorgverlening die al rondom dit kind is betrokken. We hebben dan de mogelijkheid het kind aan te melden bij het zorgplatform voor advies. Het REC (clusters van de zorg) kan eventuele ambulante begeleiding vanuit scholen voor deze specifieke handicaps organiseren. Tweemaal per jaar houden wij zogenaamde 10-minutengesprekken met de ouders en krijgen ouders een schriftelijk verslag mee over de ontwikkeling hun kind.

BOPOZ VISIE OP ZORG

Kinderen verschillen van elkaar naar aard, gedrag, afkomst en mogelijkheden. De bestuurscommissie ziet het als de opdracht aan de scholen om vanuit dit basisgegeven vorm te geven aan het onderwijs. Om hier écht inhoud aan te kunnen geven is bij alle betrokkenen allereerst een open houding tegenover een "brede" aanname van leerlingen van belang. Juist die open houding maakt ruimte voor onderzoek naar de mogelijkheden voor en eventuele grenzen aan de zorg die op school geboden kan worden. Dit doet een beroep op zowel het intern kwaliteitsbewustzijn, het reflectief vermogen bij directie en leerkrachten en de wil zich verder te ontwikkelen. Betekent het nu dat alle scholen op elke onderwijsvraag een adequaat antwoord moeten kunnen bieden? Dat lijkt op dit moment niet haalbaar en ook niet nodig. Wel is de bestuurscommissie van mening dat het binnen een grote groep scholen mogelijk

moet zijn gezamenlijk een afdoende antwoord te geven op veel specifieke hulpvragen. Een regelmatige herijking van de zorgprofielen van de afzonderlijke scholen is hiervoor nodig, zodat helder wordt waar en op welke wijze ingespeeld kan worden op die hulpvraag. Samenwerking en afstemming tussen de scholen is een vereiste. De uitvoering van de zorg kan plaatsvinden op een van de basisscholen als ook binnen bijvoorbeeld een time-outfunctie die is gecreëerd bij de school voor speciaal basisonderwijs.

Het mag van scholen worden verwacht dat zij er alles aan zullen doen zich verder te ontwikkelen om hun mogelijkheden te vergroten. Daartoe wil de bestuurscommissie vooral investeren in het vergroten van de competenties van leerkrachten en in de gerichte facilitering van de zorgstructuur op de scholen. Zij laat zich daarbij leiden door de in het WSNS -samenwerkingsverband gemaakte beleidskeuzes. Het betreft dan met name de afspraken die zijn gemaakt in het kader van de zg. minimumstandaard voor de zorg. Daarnaast kan gedacht worden aan het maken van gerichte formatieve keuzes zodat aan het principe "meer handen in de klas" vormgegeven kan worden.

De bestuurscommissie is zich ervan bewust dat zij een belangrijke rol speelt in dit proces. Als ondersteuner van de door school aangegeven grenzen en mogelijkheden, als stimulator voor ontwikkeling van vaardigheden op de scholen en tenslotte als eindverantwoordelijke waarbij scholen rekenschap dienen af te leggen voor de door hen gemaakte keuzes.

VISIE VAN DE SCHOOL OP ZORG

De speciale zorg voor kinderen met specifieke behoeften

Onze school maakt deel uit van het samenwerkingsverband Zuid. Om de zorg binnen de school goed te organiseren is een interne begeleider aangesteld. Daar kunnen de leerkrachten en ouders (na overleg met de groepsleerkracht) terecht met hun vragen over kinderen die in de groep problemen ondervinden ten aanzien van gedrag en het verwerven en verwerken van kennis en vaardigheden.

Wanneer de school de zorg niet meer alleen vorm en inhoud kan geven en hulp van buitenaf nodig heeft, melden wij het probleem aan bij het zorgplatform een onafhankelijke/multidisciplinaire instantie, uiteraard in overleg en met toestemming van de ouders. Het zorgplatform bestaat uit een aantal deskundigen. Het zorgplatform adviseert de PCL, deze commissie heeft beslissingsbevoegdheid, en bepaalt of een leerling geschikt is voor een plaats op het speciaal onderwijs (SBO/SO)

→ *Verwijzing: zie bijlage 11 voor de minimumstandaard*

Leerling gebonden financiering / Rugzak

De leerlingen met speciale zorg en specifieke behoeften.

Deze leerlingen worden door directie, IB en team met grote nauwkeurigheid bekeken. Elke leerling wordt apart behandeld volgens bijlage bij het reglement van ons zorgplan.

De begeleiding van de overgang van de kinderen naar het voortgezet onderwijs (VO)

Voorlichting met betrekking tot de schoolkeuze:

In januari wordt er op school voor de leerlingen en hun ouders een voorlichtingsavond gehouden over de diverse vormen van voortgezet onderwijs. Op die avond heeft de school voorlichtingsmateriaal van de diverse scholen voor voortgezet onderwijs om in te kijken of mee te nemen.

Er is een adviesgesprek met de groepsleerkracht om tot een advies te komen. Daarna volgen de open dagen van de scholen voor voortgezet onderwijs om kinderen en ouders de gelegenheid te geven om een keuze te maken. Daarna volgt de voorlopige aanmelding. Na bekendmaking van de score van de CITO-eindtoets volgt de definitieve aanname van het voortgezet onderwijs.

Digitaal dossier (Digidos)

In het leerlingdossier bevinden zich een aantal relevante gegevens om tot advisering te komen, zoals:

- Een Leerlingkaart met leerlinggegevens
- Journaalbladen
- Handelingsplannen
- Verslagen van oudergesprekken
- Werkhouding- en gedragslijsten
- Sociale ontwikkelings-observaties
- Een overzicht van de CITO-toetsen en de daarbij behorende grafieken
- Alle opeenvolgende schriftelijke verslagen
- Overdrachtsformulieren

Wijze van adviseren

In de zogeheten kernprocedure staan de afspraken, die gelden voor de overstap van de leerlingen van de achtste groep van het basisonderwijs naar scholen voor voortgezet onderwijs in Amsterdam. Doel van de kernprocedure is om elke leerling geplaatst te krijgen op het type school dat overeenstemt met de capaciteiten van de leerling. Wettelijk gegeven is daarbij dat het bevoegd gezag van de school voor voortgezet onderwijs beslist over toelating van de leerling.

De uitslag van de CITO-eindtoets en het advies van de basisschool vormen de belangrijkste gegevens voor de plaatsing.

De ouders kiezen met hun kind de school van hun voorkeur. Indien deze school het type voortgezet onderwijs biedt dat overeenstemt met het plaatsingsadvies kan de leerling worden toegelaten. Stemmen wens en het geadviseerde schooltype niet overeen, dan vindt overleg plaats tussen de betrokken ouders, de basisschool en de school voor voortgezet onderwijs.

De 9e Montessorischool "De Scholekster" maakt deel uit van het samenwerkingsverband Zuid. Hier zijn volop veranderingen en nieuwe ontwikkelingen gaande, we hebben deze opgenomen in de trends en te verwachten ontwikkelingen

→ Verwijzing: bijlage 9

ORGANISATIESTRUCTUUR

De school wordt geleid door de directeur.

De leerkrachten zijn ondergebracht in drie bouwen; een onderbouw (de groepen 1 en 2), een middenbouw (groepen 3,4,5) en een bovenbouw (de groepen 6,7,8).

De bouwen zijn primair verantwoordelijk voor de uitvoering en organisatie van het onderwijs in de betreffende bouw. Per bouw is er een coördinator (de bouwcoördinator). Daarnaast zorgt de interne intern begeleiding met de leerkrachten voor de coördinatie van de leerlingenzorg.

RT/NT2 is geïntegreerd in het lesmateriaal voor de leerlingen.

Overlegstructuur

De 9e Montessorischool "De Scholekster" kent de volgende overlegvormen:

- * Briefing: Tussen 8.15 tot ongeveer 8.30 worden dagelijks door de directeur korte mededelingen gedaan die van belang zijn voor die dag.
- * Bouwoverleg: Dit is het overleg waar alle zaken aangaande de betreffende bouw zoals de onderwijsinhoudelijke, organisatorische van de bouw besproken worden. Op de agenda staan onderwerpen als:
 - de kwaliteitszongrapportages van het onderwijs van de bouw,
 - rendements- en LVS-gegevens van de betreffende bouw,
 - leerling besprekingen, indeling leerlingen bij overdracht,
 - gezamenlijke afspraken voor de verschillende bouwen.
 - maar ook schoolreizen, cultuuraanbod en andere klas/bouwgebonden zaken.

Er is ook overleg tussen de verschillende bouwen onderling. Dat maakt dat de bouwen overleg voeren, elkaar nodig hebben en daardoor niet volledig autonoom kunnen opereren. We zijn immers een organisatie!

* Teamvergaderingen en Plenaire teamvergaderingen

De team- en plenaire vergaderingen zijn inhoudelijke vergaderingen. De agenda wordt bepaald door de prioriteiten die we met het team vastgesteld hebben en ook in het schoolplan vermeld staan. Bij een teamvergadering zijn de mensen die op die werkdag werken aanwezig. Deze vergaderingen zijn gepland en staan in de jaarplanning.

Bij een plenaire teamvergadering en studiedagen worden alle teamleden verwacht ook als ze op de desbetreffende dag niet werken. Dit zijn vergaderingen waar veelal besluiten en of bewuste keuzes worden genomen ten aanzien waar we met de school naar toe willen en/of gaan. Zowel op onderwijskundig als pedagogisch gebied. Zie bijlage 10 document overlegstructuur en vergaderingen planning voor meer informatie

De inzet en ontwikkeling van het personeel

Voor de beschrijving van ons personeelsbeleid sluiten we aan bij het handboek personeelsbeleid, zoals die door ons bevoegd gezag, de Bestuurscommissie Openbaar Primair Onderwijs wordt gehanteerd.

Het personeelsbeleidsplan is bedoeld om de richting en doelstellingen ten aanzien van het personeelsbeleid uit het meerjarenplan verder te concretiseren.

In dit personeelsbeleidsplan is getracht het bestaande materiaal een bruikbare plaats te geven. In eerste instantie bevat dit beleidsplan een beschrijving van de huidige stand van zaken.

SPEERPUNTEN VOOR HET PERSONEELSBELEID VAN DE BOPOZ 2007-2011

De bestuurscommissie wil in de komende periode nog beter inspelen op de steeds hogere (kwalitatieve) eisen die aan het basisonderwijs worden gesteld. Het personeel is hierbij een enorm belangrijke factor. Voor de komende periode heeft de bestuurscommissie een aantal speerpunten geformuleerd. Deze zullen in samenspraak met de directies van de scholen verder worden uitgewerkt.

Kwalitatief goed onderwijs wordt bereikt met kwalitatief goed personeel. Dit is ook de reden dat de bestuurscommissie zal inzetten op vooral het verhogen van kwaliteit van de leerkrachten. Als basis moet het voor alle betrokkenen helder zijn welke eisen aan de leerkrachten worden gesteld. Daartoe zal een duidelijk competentieprofiel worden opgesteld, dat is gebaseerd op de SBL-competenties. Dit profiel zal leidend zijn bij de aanname van nieuw personeel en sturend voor de ontwikkeling van het zittend personeel. De ontwikkeling van de leerkrachten wordt vastgelegd in een bekwaamheidsdossier dat door directie en personeelslid zal worden samengesteld, eventueel aangevuld met een portfolio.

Bij het centraal stellen van kwaliteit hoort ook een adequate facilitering. De bestuurscommissie zal stimuleren dat scholen vanuit de lumpsumgelden gericht inzetten op scholing. Scholing die wordt aangeboden aan personeelsleden die aangeven zich verder te willen ontwikkelen en verplicht gesteld kan worden voor personeelsleden die nog in onvoldoende mate voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen. Daarnaast ziet de bestuurscommissie intervisie en collegiale consultatie als belangrijke instrumenten om leerkrachten in samenwerking te laten werken aan ontwikkeling.

Om leerkrachten een toekomstperspectief te kunnen bieden streeft de Bestuurscommissie naar een gedifferentieerd functielandschap, waarbinnen onder meer plaats is voor junior-, medior- en seniorleerkrachten. Ook het creëren van nieuwe functies als die van Intern begeleider behoort hiertoe. Gericht, pro-actief mobiliteitsbeleid en het opzetten van een kweekvijver voor Intern begeleider en directieleden kunnen ertoe bijdragen dat het personeel gestimuleerd wordt door te groeien.

Tenslotte ziet de bestuurscommissie een volledige gesprekscyclus, die bestaat uit een loopbaan / POP gesprek, functionerings- en beoordelingsgesprekken en loopbaanbezuinigingstrajecten, als belangrijke voorwaarde om de ontwikkeling, begeleiding en samenstelling van het personeel te volgen en te bewaken.

Personeelsbeleid van de 9e Montessorischool "De Scholekster"

De medewerkers in een veranderende organisatie

In een moderne basisschool worden andere eisen gesteld dan voorheen. Zowel onderwijsinhoudelijk als pedagogisch/didactisch worden er andere vaardigheden verwacht van de leraren om met de nieuwe methoden om te kunnen gaan en voor iedere leerling onderwijs op maat te verzorgen. Ook vraagt de aandacht voor kwaliteitszorg een nauwe samenwerking tussen de teamleden. Deze keuzen zullen richting geven aan de schoolontwikkeling in de toekomst, hetgeen tevens consequenties heeft voor de ontwikkeling van het personeelsbeleid.

Missie en kernactiviteiten van de school

Vanuit de bestuursfilosofie van het bevoegd gezag hebben scholen de mogelijkheid om binnen de algemene kaders te komen tot een eigen missie, visie, beleid, instrumenten en activiteiten. Immers iedere school bevindt zich in een andere fase van ontwikkeling.

Nadere uitwerking is in ontwikkeling. De school neemt bij de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijsprogramma en bij het inrichten van de leeromgeving de mogelijkheden en behoeftes van de leerling als uitgangspunt. Tevens is een goed voorbereide omgeving van essentieel belang. Daarnaast draagt de school zorg voor een optimale inhoudelijke en praktische afstemming op de vereiste kerndoelen.

De school houdt bij de inrichting van het onderwijs en het didactiek optimaal rekening met een gedifferentieerde instroom en biedt leerlingen enerzijds de mogelijkheid verschillen te onderkennen en te accepteren en anderzijds daagt zij leerlingen uit tot het leveren van prestaties van hoog niveau (binnen de individuele mogelijkheden van de leerling). Dit geldt voor sociaal-emotionele, cognitieve en motorische competenties.

ANALYSE PERSONEELSGEGEVENS

Algemene toelichting

In dit deel wordt op cijfermatige wijze, een analyse gemaakt van de huidige stand van zaken rondom het personeel. De huidige stand van zaken is uitgangspunt voor een gewenste ontwikkeling van het personeelsbestand in de richting van de missie en toekomstvisie van de school.

Formatie

De school beschikt over diverse medewerkers. De directie wordt gevoerd door een directeur. Verder zijn er groepsleerkrachten, en een vakleerkrachten gymnastiek. We hebben op onze school voor de leerlingen zorg, interne begeleidingstaken (die thans ook door de directeur worde uitgevoerd) en we beschikken over een excellente ICT-coördinator. Een van onze leerkrachten heeft ook een taak in de Plusklas en we hebben een leerkracht die extra hulp kan bieden aan gedragsproblemen dus ook een gedragspecialist in het team.

Het onderwijsondersteunend personeel bestaat uit een conciërge en een lokaalassistenten. Voor de inzet van de medewerkers verwijzen wij naar het Formatieplan dat jaarlijks wordt opgesteld.

→ *bijlage 13 en 14*

Minderheden

De verhouding tussen mannen en vrouwen is bij het onderwijzend personeel ongeveer 30%-70%. Er is dus sprake van een minderheid van mannelijke werknemers. In de huidige schaarste aan onderwijzend personeel, waarbij het aantal mannen dat de opleiding volgt ook sterk is ondervertegenwoordigd, is het bijna onmogelijk hierop beleid te voeren. Ook het aantal allochtone medewerkers is gering. Aangezien we de school willen zien als een afspiegeling van de samenleving, zal bij nieuwe vacatures bij de werving en selectie hiermee geprobeerd rekening worden gehouden, waarbij dezelfde problemen als bij de verdeling mannen en vrouwen een rol spelen.

Ziekteverzuim

Er is een groot verschil tussen de ziekteverzuimpercentages van het onderwijzend en het ondersteunend personeel (voornamelijk ID-banen). Op bestuursniveau wordt er al sinds een aantal schooljaren extra aandacht geschonken aan het verlagen van het ziekteverzuim. Het streven is om in eerste instantie op het Amsterdams gemiddelde uit te komen. De wet Verbetering Poortwachter, de aandacht van het stadsdeel voor dit onderwerp en de betere registratie op de school leiden tot een duidelijker en betere begeleiding van ziekte en verzuim.

Zie personeelsdocument Bijlage 12. Dit is nog in ontwikkeling. We willen hier de regels van de school, ook bij ziek/vervanging verdeling van klassen nog bij hebben om het document compleet te krijgen. Ook voor vervanging is dit dan een duidelijk document hoe en wat te doen?

Onderdelen over verdeling en regels van groepen is veelal aanwezig in de groepen, maar er moet nog een algemeen document gemaakt worden. We willen dit in deze schoolplanperiode dit afronden.

PERSONEEL, ORGANISATIE EN INSTRUMENTEN

Inleiding

In het handboek personeelsbeleid van de Bestuurscommissie zijn een aantal algemeen geldende rechten, plichten en regels opgenomen zoals in overleg met het bestuur, de directies van de scholen en de medezeggenschapsraden is overeengekomen. Voor een deel zijn de regelingen tot in detail uitgewerkt, voor andere onderdelen heeft de school voldoende vrije ruimte om eigen beleid te voeren.

Bij de onderstaande beleidsvoornemens is uitgegaan van het gestelde in het handboek personeelsbeleid.

Bij de beschrijving en nadere uitwerking van de diverse gehanteerde instrumenten is dan ook vooral rekening gehouden met een ontwikkeling in de richting van meer resultaatgerichtheid en het gebruik van nog te formuleren competentiegebieden.

Functionerings- en beoordelingsgesprekken

Het huidige beleid is erop gericht jaarlijks met ieder personeelslid een functioneringsgesprek te voeren volgens de reeds bestaande systematiek. Functioneringsgesprekken worden op de volgende wijze gevoerd:

- * Medewerker en directeur geven van tevoren aanvullingen op de standaardagenda door, zodat de gesprekspartners zich beter op het gesprek kunnen voorbereiden, er kan ook een klassenbezoek aan gekoppeld zijn.
- * De directeur evalueert aan het eind het gesprek met de medewerker, tevens wordt er van het gesprek een verslag gemaakt. Dit verslag is vertrouwelijk en komt in het dossier van het desbetreffende personeelslid (het Bekwaamheidsdossier). Het personeelslid krijgt een afschrift van het verslag wat door de directeur en de desbetreffende leerkracht is ondertekend.
- * De directeur heeft in ieder geval een keer per schooljaar een functioneringsgesprek met het hoofd van de afdeling onderwijs van het bestuur. Beoordelingsgesprekken worden in deze schoolplan periode ingevoerd.

Formatiebeleid, personeelsplanning

Zie het Formatieplan van het schooljaar 2007-2008 en het meerjaren formatieplan van het bevoegd gezag. N.a.v. de formatie de volgende ontwikkelingen:

- *Instream:*
Naar verwachting zal de instroom van leraren de komende jaren beperkt zijn. Dit is een gevolg van het tekort aan geschoolde en ervaren krachten. Er zijn ook geen mensen die invallen voor ziekte. Daarnaast is zeer noodzakelijk om het percentage allochtone medewerkers te vergroten, gezien de gemengde leerling populatie en de gewenste afspiegeling van de maatschappij. Allochtone kandidaten zijn schaars en moeten dan ook met nadruk geworven worden.

- *Personeelszorg:*
Om een goed beeld te krijgen van wat er leeft onder het personeel wordt totnogtoe individueel en niet planmatig onderzocht wat medewerkers willen en wensen. In de nabije toekomst willen we gebruik gaan maken van een instrument om de tevredenheid van leerkrachten te meten. De onderwerpen die daarbij onder andere aan de orde moeten komen zijn: resultaatverantwoordelijkheid, werkdruk, scholing en samenwerking in de bouwen en in het team.
- *Arbeidsvoorwaarden:*
Binnen het primair onderwijs zijn de arbeidsvoorwaarden in grote lijnen vastgelegd in de CAO van het basisonderwijs. De speelruimte om eigen beleid te voeren op dit vlak is hierdoor beperkt. Aan de andere kant vragen de ontwikkelingen binnen de school in de richting van bijvoorbeeld resultaatverantwoordelijkheid, om een meer flexibel systeem van beloning en andere arbeidsvoorwaarden. De mogelijkheden die momenteel wel aanwezig zijn (bijv: faciliteren in tijd, of, sinds de invoering van het O&O budget, toekennen van een extra periodiek, toekennen van een buitengewone toelage of gratificatie, e.d.) zullen daar waar nodig en mogelijk, op termijn moeten worden toegepast.

Middelen

- Financieel beleid (BOPOZ) zie bijlage van het bestuur
- Schoolspecifiek financieel
De school telde op 1 okt.2006 127 leerlingen daar krijgen we financiële middelen voor . We zetten dat in voor materiaal en overige zaken. Zie bijlage 15 voor een uitgebreid financieel beheer van de 9e Montessorischool "De Scholekster". De begroting van 2007 als voorbeeld. In de werkplannen voor de komende schooljaren die in de schoolplan periode vallen daarin zullen we de begroting steeds meenemen.

Materieel en huisvesting

- Materieel beleid en huisvesting (BOPOZ)
 - korte beschrijving
 - aandachtspunten / beleidsvoornemens op bovenschools niveau
(wordt aangeleverd door Herbert/Maarten)
- Schoolspecifiek Materieel en huisvesting
De school is gehuisvest in een oud gebouw wat valt onder de verantwoordelijkheid van een ander stadsdeel, namelijk Oud Zuid. Er zijn contacten over de te verwachten onderwijsvernieuwingen voor het gebouw tussen stadsdeel ZuiderAmstel en Oud Zuid. Voorstel tot op heden is in augustus 2007 de toiletgroepen aan te pakken. We hopen ook dat er zo snel mogelijk een start wordt gemaakt met een interne verbouwing.

Te verwachten ontwikkelingen en trends

Vanuit verschillende niveaus hebben wij te maken met ontwikkelingen en trends, die wellicht vertaald en geconcretiseerd dienen te worden in de dagelijks schoolsituatie. In steekwoorden geven wij aan om welke zaken het gaat:

Rijksoverheid

- Kwaliteitsbewaking
- Informatie Communicatie Technologie
- Multiculturele samenleving
- Voorschoolse educatie
- Brede school

Lokale overheid

- Kwaliteitsbewaking
- Fusie van het bestuur van verschillende stadsdelen
- Profilering en innovatie
- Huisvesting
- Personeelsbeleid
- ARBO-beleid
- Lokaal onderwijsbeleid, Jong Zuider Amstel genaamd.

Maatschappij

- Kwaliteitsbewaking
- Aanleren basisvaardigheden
- Aansluiting bij maatschappelijke ontwikkelingen
- Inspraak/Democratie/Communicatie
- Opvoedkundige kwaliteiten

Actief burgerschap

Cultuureducatie

LGF financiering (Rugzakfinanciering)

- Waarden en normen

Dagarrangementen / "Brede" School

Voor zover wij genoemde ontwikkelingen nu kunnen overzien is bij de opstelling van het schoolontwikkelingsplan rekening gehouden met deze ontwikkelingen en trends. De regelmatige evaluatie moet waarborgen dat wij ons onderwijs actueel houden, dus zonedig en op tijd inspelen op nieuwe ontwikkelingen.

De kwaliteitszorg

In dit hoofdstuk beschrijven wij onze zorg voor kwaliteit. Dat betekent dat we uitgaande van onze gewenste situatie kijken hoe het nu is en van die situatie een analyse maken om vervolgens te komen tot het vaststellen van verbeterpunten voor de volgende beleidsperiode 2007 - 2011. De doelen voor 2011 zijn beschreven in een schoolontwikkelingsplan voor de komende vier jaren. Het vaststellen van de gewenste en de huidige kwaliteit hebben we gedaan met ons kwaliteitszorgsysteem Werken met Kwaliteit (WMK). We hebben inmiddels op alle 19 domeinen de gewenste kwaliteit vastgesteld. Deze domeinen hebben we tevens gescand. Ook hebben we afspraken gemaakt over het verdere gebruik van het kwaliteitszorgsysteem en de inzet van enquêtes onder ouders en het evaluatie van de vakinhouden. De resultaten van de quickscan staan vermeld in hoofdstuk 4.1: de huidige kwaliteit en wat we daarvan vinden en leren staat in hoofdstuk 4.2: de analyse. De beleidsterreinen die wij willen verbeteren/aandacht willen geven sommen wij op in hoofdstuk 4.3. Het schoolontwikkelingsplan - dat als bijlage aan dit schoolplan is toegevoegd - vormt de uitvoering daarvan. In hoofdstuk 4.4 beschrijven we hoe we in de toekomst omgaan met kwaliteitszorg.

De huidige kwaliteit

Uitgangspunt voor het vaststellen van de huidige kwaliteit van onderwijsleerproces, de leeropbrengsten en de schoolcondities is een zelfevaluatie door middel van (een deel van) het kwaliteitszorgsysteem Werken met Kwaliteit (WMK) en de analyse, die aan de hand van de uitslag van de Quickscan door de directie gemaakt is. Verder heeft de inspectie de school in september 2006 bezocht met een periodiek kwaliteitsonderzoek (PKO), hetgeen ook evaluatiegegevens oplevert. Het Activiteitenplan van 2006 - 2007 is tevens geëvalueerd.

De inspectie

De inspectie heeft in september 2006 de school met een PKO bezocht. De algemeen conclusie is dat 'bijna alle indicatoren voldoende scores. Dit is een geweldige verbetering ten opzichte van 2003, waarbij de kwaliteitszorg, het leerstofaanbod en de zorg en begeleiding niet voldoende waren'.

Een aandachtspunt is de score op de CITO-eindtoets. De inspectie noemt de opbrengsten risicovol, omdat in de laatste drie jaren de CITO-eindtoets een keer op niveau scoorde en twee keer er onder. De opbrengsten op de tussentijdse toetsen zijn wel op niveau. Zaken die verder nog de aandacht vragen zijn:

- de school heeft nog geen landelijk genormeerd volgsysteem voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
- de school kan meer afstemmen op leerlingen met speciale leerbehoeften, zodat die zich naar hun mogelijkheden ontwikkelen
- de inspectie waardeert de sociale veiligheid van personeel en leerlingen als onvoldoende, omdat de school geen veiligheidsbeleid heeft en de school dient een peiling te houden onder leerlingen en leerkrachten

Tenslotte merkt de inspectie op dat de school nog niet voldoende haar systeem van zorg en kwaliteitszorg gebruikt.

Evaluatie van het Werkplan 2005-2007

We verwijzen naar het jaarverslag van 2006, zie bijlage 18

De analyse

In het proces van kwaliteitsverbetering is het van belang bij de evaluatie ook stil te staan bij de vraag: hoe komt het dat het is zoals het is? De antwoorden op die vraag zijn de volgende.

- Door een goede analyse en planmatig te werken aan kwaliteitsverbetering hebben we dit resultaat bereikt.
- We zijn meer opbrengstgericht gaan werken en hebben onze Montessori-materialen aangevuld met ander en eigentijds materiaal.
- We zijn ons volgsysteem veel meer gestructureerd in gaan zetten, zodat wij ons ook kunnen vergelijken met het landelijk gemiddelde.
- Onze betrokkenheid bij de school was al groot en die hebben we behouden.

Wat we echter ook constateren is dat:

- het vasthouden van de planmatigheid in ons handelen, zowel op school- als op groepsniveau een aandachtspunt blijft. Een goede planning is daarbij nodig. Het blijkt dat we snel kunnen afwijken van die planning of dat de activiteiten stagneren als mensen ziek of afwezig zijn.
- we zijn een relatief klein team en hebben daarom allemaal veel taken te doen. Dat maakt ook dat we soms tot andere keuzes komen dan we gepland hadden.
- de combinatie directeur/ib-er is geen gelukkige: beide functies vragen teveel aandacht en tijd om ze in de beschikbare tijd uit te voeren.
- de borging van reeds bereikte kwaliteit kan nog beter
- mutaties in ons team grijpen nogal in, omdat we met een klein aantal mensen werken. Het inwerken van nieuwe mensen en het verdwijnen van deskundigheid speelt ons dan parten.
- wat de opbrengsten betreft: we hebben de afgelopen jaren te maken gehad met hele kleine groepen kinderen in groep 8, hetgeen invloed heeft op het gemiddelde

Verbeterpunten

Vanuit wat we nu weten over de huidige kwaliteit en de analyse daarvan hebben we - in relatie met de gewenste situatie, die in hoofdstuk 1.1 is beschreven - weer een nieuwe uitdaging. We bouwen daarbij uiteraard voort op de activiteiten die in de vorige beleidsperiode ingezet zijn én we spelen in op nieuwe ontwikkelingen, die nu al op ons pad komen, zoals actief burgerschap en sociale integratie, veiligheidsbeleid, de Brede School en cultuureducatie. Maar ook activiteiten die te maken hebben met achterstandsbestrijding vanuit ' Jong Zuider Amstel' (beleid t.a.v. achterstandsbestrijding vanuit het stadsdeel).

We willen dus op diverse beleidsterreinen activiteiten inzetten. Het betreft:

- kwaliteitszorg: met aandacht voor de borging en het betrekken van ouders
- professionalisering team (integraal personeelsbeleid): opbouwen bekwaamheidsdossiers, werken met kijkwijzers, intervisie en collegiale consultatie
- zorg en begeleiding, waaronder aandacht voor de leeropbrengsten
- NT2
- taal : uitvoeren van ons taalbeleid, waarbij zeker ook aandacht voor de plusklas
- actief burgerschap en sociale integratie, met vooral aandacht voor de sociale competenties van leerlingen en het veiligheidsbeleid
- brede school: wettelijke opdracht i.v.m. kantoorurenschool
- cultuureducatie: als vervolg op dit jaar en om talenten van kinderen te ontwikkelen
- werken aan ons imago: goede buurtschool worden en de ouderbetrokkenheid vergroten.

Alle doelen die we op 1 augustus 2011 op deze terreinen willen bereiken hebben we in dit plan opgenomen. Jaarlijks leiden we daar ons Activiteitenplan vanaf, waarin we de tussendoelen opnemen en aangeven wie wat wanneer doet, hoe we evalueren en welke externen eventueel betrokken zijn.

Doelen aan het einde van de periode 2007-2011

KWALITEITSZORG

- * Het schoolteam voert jaarlijks de kwaliteitscyclus uit zoals beschreven in het schoolplan. Zij maakt daarbij gebruik van de quickscan en de vragenlijsten voor ouders, leerlingen en leraren die in het systeem zitten. Zij geeft daarbij aan wie daarbij betrokken zijn en wat gedaan wordt met de evaluatiegegevens.
- * Het schoolteam borgt haar behaalde kwaliteit d.m.v. notities, draaiboeken, afspraken en documenten.
- * De uitvoering van de kwaliteitscyclus wordt maandelijks bewaakt door de directie. (dmv een matrix)
- * De kwaliteit van het leerstofaanbod (rekenen, taal, wo, etc.) en de middelen is vastgesteld en wordt cyclisch geëvalueerd en verbeterd. De cyclus is vastgelegd in het schoolplan.
- * Genoemde onderdelen zijn in beleid vastgelegd in het schoolplan in 2011.
- * Ouders en leerlingen zijn betrokken bij kwaliteitszorg
- * Het schoolteam heeft het gebruik van het kwaliteitszorgsysteem in de komende vier jaren beschreven in haar schoolplan. Zij houdt daarbij rekening met de landelijke kwaliteitseisen, hetgeen o.a. inhoudt dat de opbrengsten jaarlijks geëvalueerd moeten worden.

We willen dat er een pakket aan leerstof ligt met een verkort-, basis- en uitdagend leerstof aanbod. Wat van belang is dat alle leerlingen (zowel zwak, "normaal, als meer- en hoogbegaafd) die ontwikkeling doormaken die ze nodig hebben, wij moeten ze tot een top niveau kunnen brengen. Dat betekent ook dat we die leerstof moeten aanbieden.

PROFESSIONALISERING TEAM, BEROEPSHOUDING

- * De school beschikt over een IPB-beleidsplan, waarin o.a het beleid en de procedures t.a.v. professionalisering zijn vastgelegd en vastgesteld door het bestuur.
- * Het schoolteam werkt met een bekwaamheidsdossier, waarin de competenties van de leraren zijn aangegeven. Elke leraar heeft de verantwoordelijkheid voor de eigen professionalisering.
- * Competentieprofielen voor de leraren zijn samengesteld ten behoeve van het onderwijs in de basisvaardigheden en het omgaan met verschillen, waarmee vastgesteld is aan welke kwaliteitseisen het pedagogisch/didactisch handelen van de groepsleraren moet voldoen. De kenmerken van een moderne basisschool (interactieve werkvormen, verschillende instructieniveaus, het planmatig en doelgericht handelen, het honoreren van de zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van de leerlingen) en de kenmerken van het Montessorionderwijs zijn hierin zichtbaar;
- * Het schoolteam heeft een competentieprofiel samengesteld voor de directie van de school en het middenmanagement (intern begeleider, coördinatoren) en andere medewerkers in de school, gericht op de uitvoering van de taken;
- * Alle medewerkers in de school voldoen voor tenminste 80% aan deze profielen;
- * De profielen vormen het uitgangspunt voor scholing en begeleiding/coaching van de medewerkers. Aan de hand hiervan wordt jaarlijks een scholingsplan opgesteld;

- * Alle medewerkers werken met een persoonlijk ontwikkelingsplan aan de eigen professionalisering
- * De directie voert doel-, voortgangs- en evaluatiegesprekken. Hiervoor is een cyclus vastgesteld, waarin ook de beoordelingsgesprekken zijn opgenomen;
- * De profielen en het bekwaamheidsdossier spelen een rol bij werving en selectie;
- * Het bekwaamheidsdossier wordt per periode van het schoolplan geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

Aan het eind van deze schoolplan periode hebben we de cyclus zoals in het bestuur afgesproken een keer volledig gedraaid. Door elk jaar een functioneringsgesprek een keer een beoordelingsgesprek en een evaluatie PPOP gesprek (Professioneel Persoonlijk Ontwikkelings Plan) hebben we na de cyclus een bekwaamheidsdossier en een duidelijk beeld op het zittend personeel.

ZORG EN BEGELEIDING, WAARONDER DE LEEROPBRENGSTEN

- * De school heeft haar zorgsysteem geborgd in de vorm van een zorgdocument dat regelmatig geëvalueerd wordt in de kwaliteitscyclus
- * De school heeft haar zorgsysteem aangevuld met een volgsysteem voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
- * De school heeft een aanbod vastgesteld voor de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie ook onder burgerschap)
- * Binnen de zorg is versterkte aandacht voor leerlingen die meer aan kunnen dan de gemiddelde stof en leerlingen met speciale leerbehoeften
- * De school heeft criteria opgesteld voor leerlingen die in aanmerking komen voor de plusklas
- * De contacten met de plusklas-leraar staan op papier en worden uitgevoerd, evenals de evaluatie
- * De school is in staat rugzakleerlingen op te vangen die passen bij haar zorgprofiel
- * De leraren voeren de extra activiteiten die nodig zijn voor zorg- en rugzakleerlingen zelf uit (opstellen en uitvoeren handelingsplannen). Het betreft hier zowel activiteiten op het gebied van de cognitieve vakken als de sociaal-emotionele ontwikkeling
- * De orthotheek is uitgebreid met materialen voor meer begaafde leerlingen
- * De school heeft haar interne rendement vastgesteld (instroom - doorstroom - uitstroom). Dit rendement voldoet aan de landelijke en stedelijke normen (verwijzingspercentages, zittenblijven, lwoo-ers, uitstroom naar HAVO/VWO).
- * Het schoolteam gebruikt de toetsgegevens voor kwaliteitsverbetering en trekt er lering uit voor de inzet van middelen, tijd, het didactisch handelen, ondersteuning. Zij streeft naar het behalen van leeropbrengsten die tenminste liggen op het landelijk gemiddelde. Hiertoe stelt zij jaarlijks haar opbrengstdoelen vast;
- * De school vermindert de eventuele taalachterstand van haar leerlingen met 25% t.o.v 2007 (zie Jong Zuider Amstel)
- * De leraren analyseren de toetsen van hun groep en zij bespreken de toetsgegevens met hun collega's. Het schoolteam analyseert de toetsgegevens op schoolniveau.
- * De leraren gebruiken intervisie en collegiale consultatie om zichzelf beter toe te rusten om leerlingen met leer- en/of gedragsproblemen te kunnen begeleiden, zodat het hoogst haalbare bereikt wordt met alle leerlingen
- * Het systeem van leerlingenzorg wordt jaarlijks geëvalueerd, zoals aangegeven in het kwaliteitszorgsysteem.

De Zorg blijft en is de verantwoordelijkheid van de leerkracht. We willen aan het eind van deze schoolplanperiode streven naar een eensluidende administratie, waarin vooral het volgen van de ontwikkeling van kinderen "echt" centraal staat. De toetsen zullen "echt" gezien worden en daar zal ook een analyse en passend beleid op gemaakt worden. De ouders zullen hierin meer betrokken moeten worden, waardoor ouders ook duidelijk weten wat aan de ontwikkeling van hun kind is gedaan.

TAAL

- * De school beschikt over een taalbeleidsplan, waarin zij haar gewenste situatie beschrijft en de kwaliteitsverbetering van het huidige taalonderwijs
- * Het schoolteam heeft voor de groepen 1 tot en met 8 het taalaanbod voor alle domeinen van taal vastgesteld in de vorm van leerdoelen/leerlijnen, zodat dit aanbod voldoet aan de kerndoelen en afgestemd is op de leerlingenpopulatie;
- * Met toeleverende peuterspeelzalen zijn afspraken gemaakt over de aansluiting van het taalaanbod, de wederzijdse communicatie en de communicatie met ouders. Deze afspraken zijn vastgelegd (dit eventueel aanvullen met: de school beschikt over een Voorschool en een Ouderkamer)
- * Het schoolteam heeft afspraken gemaakt over minimumdoelen voor de belangrijkste onderdelen van taal (technisch - en begrijpend lezen/luisteren, spelling, woordenschat, mondelinge taalvaardigheid) en deze zijn vastgelegd. Tevens zijn afspraken gemaakt over de inzet van extra/verdiepende materialen;
- * Alle leraren gebruiken het klassenmanagement om de verschillen tussen leerlingen in niveau en tempo te kunnen honoreren;
- * Alle leraren gebruiken interactieve werkvormen en het effectieve instructiemodel bij hun lessen (zie ook onder: professionalisering teamleden);
- * De leeromgeving in alle groepen is uitdagend en lokt taalvorming uit.
- * Het schoolteam heeft een uniforme wijze van administreren van de vorderingen van de leerlingen vastgesteld.
- * De opbrengstdoelen (streefcijfers) op de genormeerde toetsen voor woordenschat, technisch- en begrijpend lezen en spelling worden jaarlijks vastgesteld en het schoolteam treft maatregelen om deze cijfers te halen.
- * De opbrengstdoelen (streefcijfers) komen in 2011 tenminste overeen met het landelijke gemiddelde van vergelijkbare scholen (niet meer dan 25% D/E scores);
- * De opbrengstdoelen laten in 2011 een stijging zien van 25% t.o.v. 2007
- * Het schoolteam heeft binnen haar systeem van kwaliteitszorg afspraken gemaakt over de evaluatie van het leerstofaanbod voor taal en hoe om te gaan met de gegevens. Deze afspraken zijn vastgelegd in het schoolplan.
- * De school beschikt over een taalwerkgroep

We willen streven om de opbrengstdoelen van Taal voor de komende vier jaar omhoog te krijgen. We willen uiteindelijk de scores/streefcijfers gelijk of boven het landelijk gemiddelde van vergelijkbare scholen krijgen.

ACTIEF BURGERSCHAP EN SOCIALE INTEGRATIE

- * De school heeft een aanbod gericht op de bevordering van actief burgerschap en sociale integratie en bevat de elementen:
 - bevordering van sociale competenties
 - bevordering deelname aan en betrokkenheid bij de samenleving
 - basiswaarden die nodig zijn voor participatie in de democratische rechtsstaat
 - bevordert kennis, houdingen en vaardigheden die nodig zijn voor participatie in de democratische rechtsstaat
- * De school is een oefenplaats en brengt actief burgerschap en sociale integratie zelf in de praktijk
- * De school heeft een Kindercommissie ingericht
- * Activiteiten in het kader van actief burgerschap en sociale integratie zijn zichtbaar in het handelen van de teamleden
- * De school gaat het rendement van haar activiteiten na: zij houdt bij in de groepsadministratie welke activiteiten zijn uitgevoerd, met welk doel en wat de opbrengsten daarvan zijn bij de leerlingen
- * De school heeft voor 1 augustus 2008 veiligheidsbeleid opgesteld en voert dat uit.
- * De school evalueert het onderwijs in actief burgerschap en sociale integratie jaarlijks binnen haar kwaliteitscyclus

We zijn een buurtschool en willen dat de komende jaren nog veel meer gaan benutten. Zie het volgende punt; De Brede School.

BREDE SCHOOL

- * De school beschikt over een beleidsplan Brede School, dat op basis van de notitie Jong Zuider Amstel is vastgesteld door het bestuur. Hierin wordt aangegeven welke keuzes gemaakt zijn t.a.v.:
 - openingstijden van de school
 - inrichting en inhoud van voor- en naschoolse activiteiten
 - afspraken over uitvoering van die activiteiten (wie doet het) en wie draagt de verantwoordelijkheid
 - afspraken tussen participanten t.a.v. evaluatie en bijstelling
 - bekostiging
- * De school stelt jaarlijks de activiteiten in het kader van de Brede School vast en wie daarbij betrokken zijn.
- * De school evalueert de activiteiten in het kader van de Brede School jaarlijks binnen haar kwaliteitscyclus

We starten met de dagarrangementen, maar dat is een eerste begin naar een "brede school". We willen over vier jaar een "brede school zijn met een samenwerking met de GG en GD en buurt sport verenigingen het opvoedpunt en nog veel meer. Het liefst met spreekuren van de GG en GD in de school waardoor de drempel voor ouder slager wordt maar ook het overleg school en instanties wordt verbeterd. Dit om de leerlingen zo hoog mogelijk te laten uitstromen en te ondersteunen. Alles bijelkaar, korte lijnen.

CULTUUREDUCATIE

- * De school heeft haar cultuurbeleid geformuleerd, daarbij gebruikmakend van het aanbod van MOCCA
- * De school heeft een plan van aanpak om dit beleid in de school te implementeren. Dit plan wordt onder verantwoordelijkheid van de directie jaarlijks uitgevoerd: zie Activiteitenplan per schooljaar
- * De school werkt bij de uitvoering van dit plan nauw samen met MOCCA
- * De school geeft talentontwikkeling vorm binnen haar cultuureducatie
- * De school evalueert het beleid jaarlijks binnen haar kwaliteitscyclus

Over vier jaar willen we een duidelijk en structureel beleid hebben ten aanzien van cultuur in de school. Geen ad hoc beslissingen, maar gepland wat past bij het onderwijsaanbod wat we leveren.

IMAGO EN OUDERBETROKKENHEID

- * De school betreft de ouders bij schoolactiviteiten, zoals: projecten, excursies, vieringen, overblijven, voor- en naschoolse opvang, etc.
- * De school stelt zich op de hoogte van de opvattingen en de verwachtingen van de ouders over het onderwijs en houdt daar rekening mee, hetgeen zich uit in:
 - de school laat zich informeren via de MR en de Ouderraad
 - de school laat zich informeren tijdens ouderavonden en leerlinggesprekken
 - de mening van ouders (o. a over de kwaliteit van het onderwijs) wordt gevraagd middels een enquête; de frequentie daarvan is vastgesteld binnen het kwaliteitszorgsysteem
 - de school stelt de ouders op de hoogte van de uitkomst van de enquête
 - de school laat weten welke verbeterpunten zijn opgenomen in het schoolontwikkelingsplan n.a.v. de enquête

- * De school informeert ouders op een functionele wijze over de kenmerken van de school
- * De school informeert ouders regelmatig over de actuele gang van zaken op school
- * De leraren laten zich informeren over de opvattingen en bevindingen van ouders over de ontwikkeling van hun kind op school
- * De leraren informeren de ouders over de ontwikkeling van hun kind
- * De leraren stimuleren het onderwijsondersteunend gedrag van ouders in de thuissituatie, hetgeen zichtbaar wordt in:
 - de school beschikt over een ruimte waar ouders elkaar kunnen treffen (koffie, praatje)
 - de school of andere instellingen verzorgen educatieve activiteiten voor ouders
 - ouders worden betrokken bij de uitvoering van opdrachten die leerlingen thuis moeten uitvoeren
 - ouders ontvangen informatie over de aanpak van bepaalde (t)huiswerkopdrachten
- * De school onderzoekt of haar schoolpopulatie een afspiegeling van de wijkpopulatie is
- * De school onderneemt activiteiten om haar schoolpopulatie een afspiegeling van de wijk te laten zijn
- * De school bevordert de integratie van verschillende culturen in de school (zie ook onder actief burgerschap en sociale integratie)
- * De school zorgt voor opvoedingsondersteuning en ontwikkelingsstimulering (O&O) en gaat de resultaten daarvan na.

De ouders met hun kinderen zijn onze klanten. Wij willen een klantgerichte school zijn met behoud van team en onderwijsprincipes. Dit willen we zo duidelijk mogelijk uitwerken zodat iedereen weet wat de 9e Montessorischool is en wat ze er van kunnen verwachten, dit willen we over vier jaar gerealiseerd hebben.

Dit zijn de doelen die wij ons stellen voor 2011. Jaarlijks zullen wij hier ons werkplan vanaf leiden, waarin wij tussendoelen stellen, op weg naar deze einddoelen. Het werkplan voor 2007 - 2008 is als bijlage aan dit schoolplan toegevoegd. Matrixen zullen in september 2007 gemaakt worden en zullen daarna meteen aan het schoolplan 2007-11 toegevoegd worden, het zullen de controle en check documenten worden.

Diversen

FORMULIER

"INSTEMMING MET SCHOOLPLAN"

School: 9e Montessorischool "De Scholekster"

Adres: Karel du Jardinstraat 76

Postcode/plaats: 1073 TE Amsterdam

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school
in te stemmen met het van

1 augustus 2007 tot 1 augustus 2011

geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

Plaats: Amsterdam

Datum: juli 2007

Handtekening:

Naam: Dhr. J. van der Belt

Functie: Voorzitter MR van de 9e Montessorischool "De Scholekster"

*) maximaal vier jaar

FORMULIER

"VASTSTELLING VAN SCHOOLPLAN"

School: 9e Montessorischool "De Scholekster"

Adres: Karel du Jardinstraat 76

Postcode/plaats: 1073 TE Amsterdam

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het van

1 augustus 2007 tot 1 augustus 2011

geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

Plaats: Amsterdam

Datum: juli 2007

Handtekening:

Naam: Herbert de Bruijne

Functie: Algemeen directeur Bestuurscommissie ZuiderAmstel

*) maximaal vier jaar