



# SCHOOLPLAN 2019-2023

*versie 14-01-2020*



## Inhoudopgave

Hoofdstuk 1 - Inleiding.....	5
1.1. Voorwoord .....	5
1.2. Doelen en functie.....	5
1.3. Procedures voor het opstellen vaststellen van het schoolplan .....	5
1.4. Verwijzingen.....	5
Hoofdstuk 2 – schoolbeschrijving .....	6
2.1. Schoolgegevens.....	6
2.2. Kenmerken van het personeel .....	7
2.3. Kenmerken van de leerlingen .....	9
2.4. Kenmerken van de ouders .....	10
2.5. Kenmerken van de buurt .....	11
2.6. Sterkte-zwakke analyse .....	12
Hoofdstuk 3: Onderwijskundig beleid .....	13
3.1. Missie .....	13
3.2. Ambities STAIJ .....	14
3.3. Visie op lesgeven en leren .....	15
3.4. Sociale en maatschappelijke ontwikkeling .....	16
3.5. Actief Burgerschap en Sociale Cohesie .....	17
3.6. Leerstofaanbod .....	17

3.7. Pedagogisch handelen .....	18
3.8. (Sociale) veiligheid .....	19
3.9. Didactisch handelen.....	20
3.10. Een passend onderwijsaanbod .....	21
3.11 Convergente differentiatie .....	22
3.12 Kenmerken en kwaliteitsaspecten.....	22
3.13 Opbrengstgericht werken .....	23
3.14 Gesprekkencyclus .....	24
3.15 Afstemming onderwijs en onderwijsaanbod.....	25
3.16 Extra ondersteuning.....	25
3.17 Passend onderwijs .....	26
3.18 De zorgstructuur .....	26
3.19 Resultaten .....	27
3.20 Educatieve samenwerking met ouders.....	28
Hoofdstuk 4: Personeelsbeleid .....	29
4.1. Integraal personeelsbeleid .....	29
4.2. De organisatorische doelen van de school .....	30
4.3. De schoolleiding.....	31
4.4. Professionele cultuur .....	32
4.5. Taakbeleid .....	33
4.6. Nieuwe en startende collega's.....	34
4.7. Functioneren en beoordelen .....	36
4.8. Professionalisering en Scholing .....	37

De school als lerende organisatie .....	37
Scholing .....	37
Hoofdstuk 5 – Organisatiebeleid .....	39
5.1. Organisatiestructuur .....	39
5.2. Groeperingsvormen .....	39
5.3. Het schoolklimaat .....	40
5.4. Arbobeleid.....	42
5.5. Samenwerking.....	42
5.6. Overgang PO-VO .....	44
5.7. Privacy beleid .....	45
5.8. Voor- en vroegschoolse educatie .....	46
Hoofdstuk 6 - Financieel beleid .....	47
6.1. Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken .....	47
6.2. Externe geldstromen.....	47
6.3. Interne geldstromen .....	48
6.4. Sponsoring .....	48
Hoofdstuk 7 – Zorg voor kwaliteit .....	49
7.1. Kwaliteitszorg.....	49
7.2. Kwaliteitscultuur .....	50
7.3. Verantwoording en dialoog .....	51
7. 4. Evaluatie.....	51
Hoofdstuk 8: Conclusies en focus voor dit schoolplan .....	57
Bijlagen.....	58

# Hoofdstuk 1 - Inleiding

## 1.1. Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Koersplan van de Stichting STAIJ en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent dat wij de thema's beschrijven, periodiek beoordelen en borgen of verbeteren. Onze thema's komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel.

## 1.2. Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft – binnen de kaders van het Strategisch Beleidsplan van de Stichting Samen tussen Amstel en IJ - in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken. Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze actiepunten voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

## 1.3. Procedures voor het opstellen vaststellen van het schoolplan

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de Medezeggenschapsraad. De teamleden hebben actief meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de Schoolplanperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Ten slotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

## 1.4. Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen en zijn daarnaast verzameld in een aparte bijlage bij het schoolplan.

## Hoofdstuk 2 – schoolbeschrijving

### 2.1. Schoolgegevens

<b>Gegevens van de stichting</b>	
Naam stichting:	Stichting Samen tussen Amstel en IJ
Algemeen directeur:	A. Jonk
Adres + nummer:	Cruquiusweg 68-70
Postcode + plaats:	1019 AH Amsterdam
Telefoonnummer:	020-7163460
E-mailadres:	<a href="mailto:info@staij.nl">info@staij.nl</a>
Websiteadres:	<a href="http://www.samentussenamstelenij.nl">www.samentussenamstelenij.nl</a>
<b>Gegevens van de school</b>	
Naam school:	Flevoparkschool
Directeur:	A. van Halm
Adres + nummer.:	Soembawastraat 61
Postcode + plaats:	1095 VX Amsterdam
Telefoonnummer:	020-6942591
E-mailadres:	<a href="mailto:directie@flevoparkschool.nl">directie@flevoparkschool.nl</a>
Websiteadres:	<a href="http://www.flevoparkschool.nl">www.flevoparkschool.nl</a>

De Flevoparkschool behoort samen met 19 scholen voor basisonderwijs en 1 school voor speciaal basisonderwijs tot Stichting STAIJ.

De Flevoparkschool is een openbare school. Op een openbare school is ieder kind en iedere leerkracht welkom, ongeacht sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Het Openbaar Onderwijs leert kinderen van jongs af aan respect te hebben voor elkaars meningen en levensbeschouwelijke overtuiging. Wij besteden op basis van diversiteit en gelijkwaardigheid actief aandacht aan overeenkomsten en verschillen tussen kinderen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting.

De Flevoparkschool is in 1988 voortgekomen uit een fusie tussen de Dr. Albert Schweitzerschool, De Sprong, de Anthonie van Diemenschool en kleuterschool de Oost-Indische Kers.

De Flevoparkschool is gelegen in de Indische buurt. Wij zijn een multiculturele school. De buurt typeert zich door een gemêleerde bevolking. De school staat midden in de buurt. De kinderen wonen voor het grootste deel in de directe nabijheid van de school.

Wij werken samen met allerlei partners op het gebied van onderwijskundig, opvoedkundig, cultureel, maatschappelijk en sportief terrein. Samen realiseren we een ononderbroken ontwikkelingslijn van 2,5 tot 12 jaar.

## **2.2. Kenmerken van het personeel**

De directeur van de school vormt samen met twee bouwcoördinatoren en twee IB-ers het management team.

Er is één IB-er voor de groepen 1 t/m 4 en één IB-er voor de groepen 5 t/m 8. Er is één bouwcoördinator voor de groepen 1 t/m 4 en één bouwcoördinator voor de groepen 5 t/m 8.

Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 2 bouwcoördinatoren
- 2 intern begeleiders
- 1 orthopedagoog
- 7 voltijd groepsleerkrachten
- 13 deeltijd groepsleerkrachten
- 2 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 4 onderwijsassistenten
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge

Ons team van 40 medewerkers bestaat uit 35 vrouwen en 5 mannen. De leeftijdsopbouw is als volgt (stand van zaken per 1-9-2019):

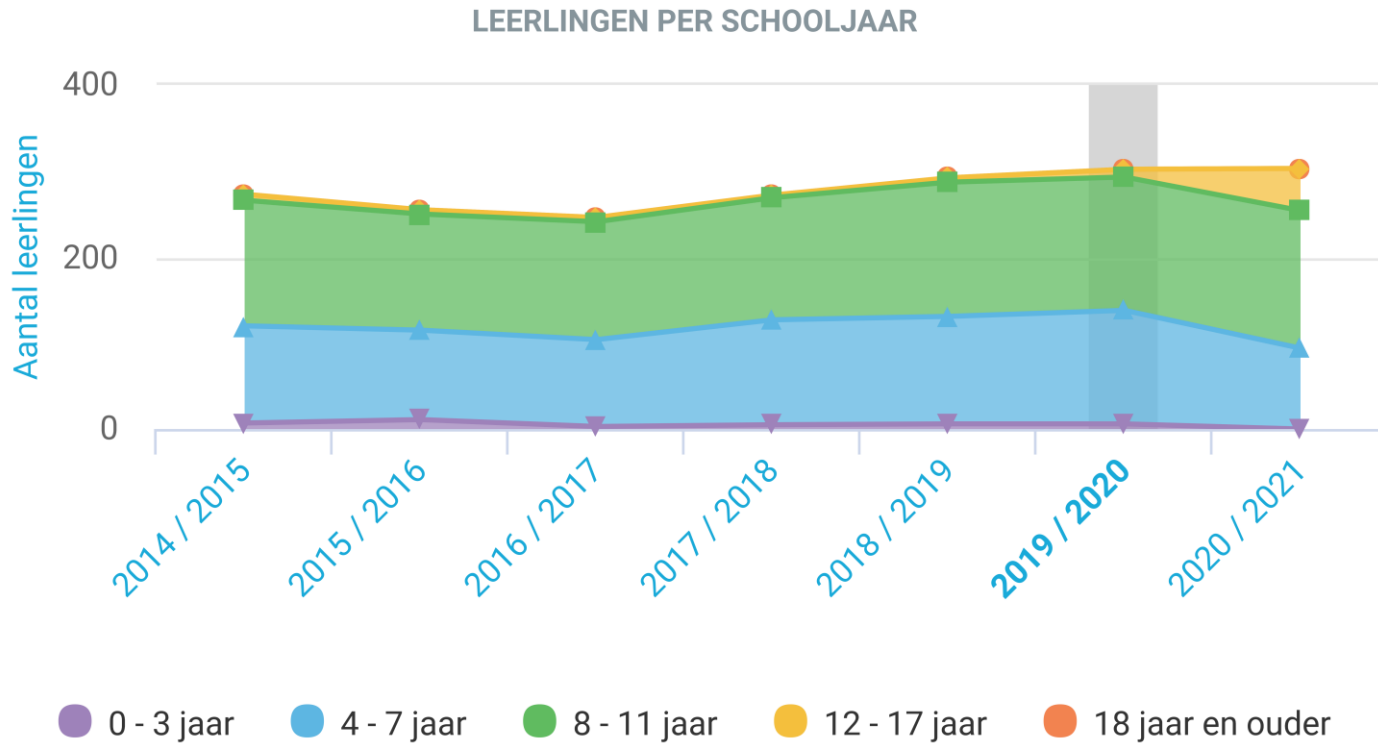
<b>Per 1-9-2019</b>	<b>MT</b>	<b>OP</b>	<b>OOP</b>
Ouder dan 60 jaar	1	5	4
Tussen 50 en 60 jaar	1	9	1
Tussen 40 en 50 jaar	2	2	-
Tussen 30 en 40 jaar	1	3	1
Tussen 20 en 30 jaar	-	2	-
Jonger dan 20 jaar	-	-	-
<b>Totaal</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>6</b>

Onze school kent relatief veel wat ouder personeel. Voor de continuïteit op middellange termijn streven we naar een evenredige verdeling van leeftijden over het team. Wij organiseren de begeleiding en coaching van startende leerkrachten intern. Dat doen wij ook voor leerkrachten die aangeven hier behoefte aan te hebben. Daarnaast is ons team open en behulpvaardig; collega's coachen elkaar.



### 2.3. Kenmerken van de leerlingen

Aan het begin van het schooljaar 2019-2020 wordt onze school bezocht door een kleine 300 leerlingen verdeeld over 32 nationaliteiten. Afgelopen jaren is de school ieder jaar gegroeid.

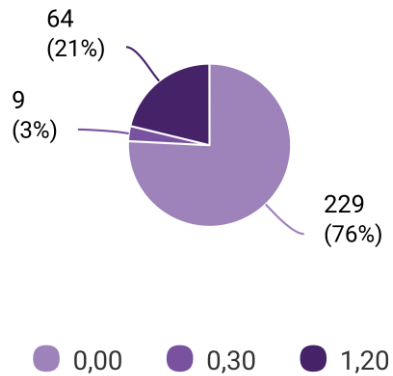


ultimview.nl

24 % van onze leerlingen zijn leerlingen met een hoger gewicht.

De direct omliggende wijk is het voedingsgebied van de school; enkele kinderen komen uit de omliggende wijken als IJburg en Noord.

LEERLINGEN PER GEWICHT



ultimview.nl

In algemene zin hebben wij naast de gewone schoolvakken, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- (extra aandacht voor) NT2 en taalonderwijs:
- (extra aandacht voor) de sociaal-emotionele ontwikkelingen
- (extra aandacht voor) het bestrijden van kansen ongelijkheid
- (extra aandacht voor) burgerschap

Hiertoe maakt de school gebruik van diverse subsidieregelingen, zoals de taalkansensubsidie voor leerlingen waarvan één of beide ouders geen Nederlands spreken.

#### 2.4. Kenmerken van de ouders

Onze ouderpopulatie heeft voor het merendeel geen of een praktische opleiding genoten en zijn van allochtone origine en we hebben ouders die meer theoretisch zijn geschoold.

## 2.5. Kenmerken van de buurt

**Onze school staat in de Indische Buurt. Dit is een wijk in Amsterdam Oost, behorend tot stadsdeel Oost-Watergraafsmeer. De wijk stamt uit het begin van de 20ste eeuw. De straatnamen verwijzen met name naar eilanden in het toenmalig koloniale Nederlands-Indië.**

Meer dan de helft van de woningen is in eigendom van drie grote woningcorporaties: Eigen Haard, De Alliantie en Ymere. De Indische buurt is etnisch zeer divers; tweederde van de inwoners is allochtoon en er worden zo'n honderd talen gesproken. Bijna 30% van de wijk wordt gerekend tot de minima. Wij zien de buurt zich wel ontwikkelen. Veel huurwoningen worden gerenoveerd en duur verkocht. Dit zal dat het karakter van de wijk gaan beïnvloeden.

## 2.6. Sterkte-zwakte analyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren kansen en bedreigingen (intern en extern) voor de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in onze beleidskeuzen.

<b>STERKE KANTEN SCHOOL</b>	<b>ZWAKKE KANTEN SCHOOL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouderbetrokkenheid</li> <li>• Inzet op sociaal emotionele ontwikkeling</li> <li>• Betrokken team bij onze doelgroep</li> <li>• Verander capaciteit</li> <li>• ICT inrichting</li> <li>• Kleine klassen</li> <li>• Collectieve benadering van kinderen</li> <li>• Gelijke kansen onderwijs</li> <li>• Sterke focus op taal</li> <li>• Multiculturaliteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisatieontwikkelingen</li> <li>• Professioneel handelen</li> <li>• Personeelstekort</li> <li>• Klimaat in de school</li> <li>• Samenwerking met andere scholen</li> </ul>
<b>KANSEN SCHOOL</b>	<b>BEDREIGINGEN SCHOOL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bouwen aan een coherente schoolvisie</li> <li>• Verandering en verbetering van het onderwijs</li> <li>• Bottom up teamontwikkeling</li> <li>• Evidence based (data) ontwikkeling</li> <li>• Uitbouwen ouderbetrokkenheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demografische ontwikkelingen in de wijk</li> <li>• Aantrekkelijk aanbod van vernieuwingsonderwijs op buurscholen</li> <li>• Segregatie in de wijk</li> <li>• Te snelle ontwikkeling zonder borging</li> <li>• Lerarentekort</li> <li>• Kosten voor voorschool extra aanbod voor leerlingen</li> </ul>

De Flevoparkschool is hard op weg zich te ontwikkelen naar een toekomstbestendige school. Denk hierbij aan het werken met de laatste methodes, het meer digitaliseren van ons onderwijs aanbod en het werken aan 21 century skills.

## Hoofdstuk 3: Onderwijskundig beleid

### 3.1. Missie

Onze school is een openbare basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met aandacht voor het individuele kind (passend onderwijs). Onze school staat open voor leerlingen met alle culturele en beschouwelijke achtergronden die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers. Wij maken echter een uitzondering voor kinderen waarvan blijkt dat wij de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden, zoals omschreven staat in ons SchoolOndersteuningsProfiel (SOP); zie bijlage nummer 4.

De Flevoparkschool staat middenin de samenleving: letterlijk en figuurlijk. Met onze locatie in Amsterdam Oost trekken we een heel diverse groep leerlingen aan, met verschillende culturele achtergronden. Hen voorbereiden op een kansrijke toekomst is onze missie en meteen een prachtige uitdaging. Daarbij tellen de ambities van de ouders mee, én onze eigen visie op goed onderwijs 'naar ons hart'.

#### Hier staan wij voor:

- We leren en werken met plezier!
- Dat doen we in een omgeving die iedereen uitdaagt verder te groeien tot wat hij of zij wil zijn
- Daarbij tonen we waardering voor anderen en onze omgeving

#### Wij werken volgens 6 kernwaarden:

##### 1. Plezier

Omdat leren en werken het best lukt als je er plezier in hebt.

##### 2. Uitdagend

Onze leerlingen dagen we uit! Namelijk om het beste uit zichzelf te halen, kritisch na te denken, te onderzoeken, verantwoordelijkheid te nemen en samen te werken. Zo zijn ze voorbereid op de volgende stappen in hun leven.

Als leerkracht word je óók uitgedaagd om het beste uit jezelf te halen door je verantwoordelijkheid te nemen en je eigen talenten in te zetten. Daarvoor krijg je de ruimte.

##### 3. Groei

Veel leren, een brede ontwikkeling; dat is belangrijk voor de toekomst van onze leerlingen. Wij richten ons op cognitieve ontwikkeling én op bijvoorbeeld bewegen en expressie. Wij streven voor ieder kind naar het hoogst haalbare.

#### 4. Veilig & Waarderend

Op onze school zijn verschillen vanzelfsprekend. Bij ons kun je jezelf zijn en leer je daarnaast waardering te hebben voor anderen en je omgeving. Iedere leerling die we passend onderwijs kunnen bieden, is welkom. We denken in mogelijkheden en kansen! We geven zoveel mogelijk positieve feedback.

#### 5. Professioneel

Teamleden zijn deskundig en betrokken. Wij werken samen, delen onze kennis en ondersteunen elkaar waar nodig. Met elkaar en met ouders communiceren wij direct en éénduidig. Op onze school heb je lef nodig om sommige thema's te bespreken. Vanuit onze professionaliteit gaan we het gesprek aan. Voor de ontwikkeling van onze leerlingen staan we schouder aan schouder met de ouders. Samen bereiken we het beste resultaat voor hun kind.

#### 6. Duidelijk en gestructureerd

Door voorspelbaar leerkrachtgedrag leren wij onze leerlingen zelfstandig te werken. In de school heerst rust. Ruimtes zijn overzichtelijk en netjes. Er zijn doorgaande leerlijnen op alle ontwikkelings- en vakgebieden. Onze overleggen zijn constructief. In werkgroepen leren we van en met elkaar.

### 3.2. Ambities STAIJ

De scholen van STAIJ werken allemaal aan het geven van betekenisvol onderwijs aan de kinderen van Amsterdam Oost. Wat dat betekent, en wat dat van onze organisatie vraagt, verandert met de tijd. Onze nieuwe omstandigheden, en de nieuwe maatschappelijke vragen die op ons afkomen, vertalen zich in de volgende ambities voor de komende vier jaar:

- Al onze leerlingen, ongeacht hun achtergrond of de school waar ze op zitten, krijgen de kans het beste uit zichzelf te halen en te laten zien.
- Elke STAIJ-school is uitnodigend voor iedereen die woont in de wijk. STAIJ-scholen zijn graag een afspiegeling van de wijk.
- In STAIJ-scholen wordt samengewerkt door leerlingen, en door teams.
- Elke STAIJ-school is een fijne en veilige plek om te leren en werken.
- STAIJ-scholen functioneren als integrale kind centra: organisaties die belangrijk zijn voor ouders en kinderen werken samen.

Om hiervoor te zorgen, zorgt de stichting voor de volgende randvoorwaarden:

- Elke STAIJ-school heeft een organisatiestructuur die bestand is tegen schommelingen in aanbod van leerkrachten en waarin samenwerking de norm is.
- Elke STAIJ-school heeft een huisvesting die past bij het onderwijs- en opvangconcept.
- Elke STAIJ-school heeft een doelmatige en haalbare jaarbegroting.

### 3.3. Visie op lesgeven en leren

Wij zijn ervan overtuigd dat kinderen zo het beste leren:

#### Op het gebied van leren en ontwikkeling

- Leerlingen komen met plezier naar school en voelen zich veilig in de groep
- Ze krijgen les in een min of meer vaste groep leeftijdsgenoten, in een rijke, prikkelende en opgeruimde (overzichtelijke) leeromgeving
- Binnen de groep differentieert de leerkracht op drie niveaus
- De leerlingen krijgen een doelgerichte en activerende instructie van de leerkracht
- Leerkrachten betrekken de leerlingen bij hun eigen leerproces. Zij sturen op zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid en stellen van eigen doelen
- Het “leren” verloopt zoveel mogelijk op een natuurlijke manier (ontdekkend en spelend) en is betekenisvol
- De leerkracht biedt gevarieerde werkvormen aan (klassikaal, samen en individueel)
- Per leerjaar is er vanzelfsprekend overeenstemming over de doelen per vak- en ontwikkelingsgebied
- Op de Flevoparkschool werken we op bepaalde vakgebieden groepsdoorbrekend om ons onderwijs meer passend en opbrengstgericht te kunnen maken. Bij uitzondering werken leerlingen op een eigen leerlijn
- We bieden onze leerlingen extra activiteiten aan na schooltijd

#### Voor de toekomst van onze leerlingen ligt de nadruk in ons onderwijs op:

- de Nederlandse taal
- zelfstandig kunnen werken en aanleren van een goede (gedisciplineerde) werkhouding
- kritisch leren denken en het ontwikkelen van een onderzoekende houding
- ICT basisvaardigheden, mediawijs zijn en het kunnen werken met digitale leermiddelen
- sociaal vaardig en weerbaar zijn en respectvol omgaan met anderen en hun omgeving

#### Op het gebied van opvoeding en pedagogiek:

- De driehoek school-ouders-leerling is cruciaal voor een optimale ontwikkeling van leerlingen. Wij zien ouders als partners. Wij werken aan korte lijnen tussen school en ouders en een gedeelde verantwoordelijkheid in de begeleiding van leerlingen
- Wij zorgen ervoor dat iedereen op school zich welkom voelt
- Wij zorgen ervoor dat iedereen op school zich sociaal veilig voelt en voeren een anti-pest beleid
- We hebben op school duidelijke (omgangs)regels en afspraken; we zeggen expliciet wat we van elkaar en van de kinderen en hun ouders verwachten
- We zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het toepassen van deze regels en afspraken
- Verschillen tussen mensen zijn voor ons vanzelfsprekend. Wij proberen altijd te begrijpen wat we zien en horen en blijven in gesprek met ouders en hun kinderen
- We tonen persoonlijke interesse en gaan professioneel met onze emoties om

#### **Op het gebied van schoolontwikkeling en -organisatie:**

- We hebben een efficiënte en ondersteunende overlegstructuur
- We werken in twee bouwen
- Op onze school hebben we bewust geen continurooster. De overblijf is goed geregeld
- We werken op school met goed onderbouwde protocollen
- Team- en werkgroepafspraken worden vastgelegd en met regelmaat geëvalueerd
- In school heerst rust. Klaslokalen en gangen zijn overzichtelijk ingericht
- Diverse leerkrachten hebben zich gespecialiseerd in een vakgebied. Deze expertise benutten we optimaal

#### **3.4. Sociale en maatschappelijke ontwikkeling**

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoordelijke burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB-er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen (zie lessentabel)
- Onze school werkt met een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling; de Kanjertraining
- Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (LVS) voor sociaal-emotionele ontwikkeling
- We werken met normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan)
- We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
- We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden
- Onze school biedt leerlingen die dat nodig hebben een weerbaarheidstraining

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

Voor een overzicht van onze ontwikkelpunten en ambities verwijzen wij naar de bijlage 1



### **3.5. Actief Burgerschap en Sociale Cohesie**

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we goed zicht op de risico's in de omgeving. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze missie, visie en doelen voor ons aanbod vastgesteld.

Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken. Wij willen leerlingen brede kennis meegeven over, en verantwoordelijkheidsbesef voor de samenleving.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
- Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden
- We voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn bij de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
- We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect hebben voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
- We richten ons op hun algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Wij borgen en meten de ontwikkelingen via de methodiek van de Kanjertraining en de bijbehorende gedragsobservatielijsten. Burgerschap komt in de bovenbouw extra aan de orde in het programma "Discussiëren kun je leren", de mentorlessen en specifieke onderdelen binnen de methode FAQTA.

### **3.6. Leerstofaanbod**

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Ons onderwijswijsaanbod past bij de wettelijke voorschriften. In het kader van de "eigen opdracht" bieden we ook Spaanse les, weerbaarheidstraining en schaken.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
- Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
- Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
- Ons aanbod richt zich op actief burgerschap
- Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
- Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

De vakken die we geven en de kenmerken van ons aanbod staan beschreven in onze schoolgids (zie bijlage nummer 2).

Kenmerken onderwijsaanbod

- 2.01 Bewegingsonderwijs
- 2.02 Taalachterstanden
- 2.03 Kanjerles
- 2.04 Diversiteit
- 2.05 Beeldende Vorming
- 2.06 21-eeuwse vaardigheden of 21st century skills (ik zou één van de twee kiezen; nu gebruik je beiden).
- 2.07 Duurzaamheid
- 2.08 Jump In
- 2.09 ICT waaronder mediawijsheid, digitale talentontwikkeling
- 2.10 Kerndoelen en referentieniveaus
- 2.11 Samenwerking met partners bij het aanbod
- 2.12 Cultuuronderwijs
- 2.12 Onderwijstijd
- 2.13 Wat betekent dit voor de leerkrachten

### **3.7. Pedagogisch handelen**

Onze leerkrachten hebben onder meer een vormende taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school met betrekking tot pedagogisch handelen zijn:

- een ordelijke klas
- een functionele en uitdagende leeromgeving
- interactie met en tussen de leerlingen
- veiligheid
- Daarnaast gaan de leraren positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen]
- bieden ze de leerlingen structuur
- hanteren ze de afgesproken regels en afspraken
- laten ze de leerlingen zelfstandig (samen) werken

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

De ontwikkelpunten/ambities voor de komende schoolplanperiode staan beschreven in de meerjarenplanning (zie bijlage nummer 3).

### **3.8. (Sociale) veiligheid**

Onze school zorgt voor de sociale en fysieke veiligheid van de leerlingen in en om de school gedurende de schooldag. Dit blijkt onder andere uit de beleving van welbevinden van de leerlingen op school. De school monitort dit tenminste jaarlijks via een externe peiling bij groep 6 tot en met 8 (zie de site van Scholen op de Kaart), daarnaast peilen leerkrachten dit regelmatig in de groep. Als de uitkomsten van de monitoring daartoe aanleiding geven, treft de school maatregelen om de situatie te verbeteren. De school heeft een veiligheidsbeleid dat staat beschreven in het Sociaal Veiligheidsplan (zie onze website) gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten. De leerkrachten van de school vormen het eerste aanspreekpunt als het gaat om pesten. Schoolleiding en leerkrachten voorkomen pesten, agressie en geweld in elke vorm en treden zo nodig snel en adequaat op. Een van de interne begeleiders is vertrouwenspersoon; zij coördineert waar nodig ook het anti-pestbeleid. De werkgroep 'gedrag' monitort het beleid dat indien nodig wordt bijgesteld. Het Sociaal Veiligheidsplan, inclusief pestprotocol, wordt jaarlijks geëvalueerd. Zie bijlage nummer 5.

### 3.9. Didactisch handelen

Op onze school brengen de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart. Op basis daarvan zorgen ze voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als bij de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De leerkrachten geven instructie aan de hand van het model Directe Instructie. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leerkracht (in evenwicht met uitdaging). De belangrijkste kenmerken en eigen kwaliteitsaspecten met betrekking tot didactisch handelen van onze school zijn:

- De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen
- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
- De leraren geven directe instructie
- De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
- De leerlingen werken zelfstandig samen
- De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
- De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
- De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
- De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
- De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
- De leraren zorgen voor taakgerichtheid
- De leraren zorgen voor betrokkenheid
- De leraren geven feedback aan de leerlingen

Leerkrachten op onze school:

- geven **enthousiast** les
- **werken samen** en helpen elkaar; spontaan en met behulp van overlegstructuren
- maken **gebruik van elkaars talenten** en deskundigheden
- zijn **bereid te leren** en durven fouten te maken
- zijn **goed in lesgeven** en het bieden van structuur
- krijgen en benutten hun autonomie; **nemen initiatief** en tonen eigenaarschap
- reflecteren op het eigen handelen en de eigen communicatie
- communiceren **direct en positief**
- dragen uit: 'Wij zijn **één school**' en handelen daarnaar
- **geven en ontvangen** op positieve wijze **feedback**

### *Op het gebied van ontwikkelingen in de context van de school*

- We **praten met onze leerlingen** over actuele en relevante gebeurtenissen in ‘de wereld om je heen’
- Wij **stimuleren maatschappelijke betrokkenheid** bij onze leerlingen
- **Ouders** benaderen we als **educatief partner** bij de ontwikkeling van hun kind
- We werken samen met diverse **(advies- en hulp)organisaties** voor leerlingen en/of ouders **in de wijk**

### **3.10. Een passend onderwijsaanbod**

#### **Zorg en begeleiding**

Ons streven is om iedere leerling zich ononderbroken te laten ontwikkelen en ontplooien. Wij willen ons onderwijsleerproces zodanig inrichten dat onze leerlingen met al hun verschillen aan bod komen. Onze leraren kennen hun leerlingen goed en volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met:

- onze eigen observaties vanuit de dagelijkse praktijk
- behulp van het leerlingvolgsysteem ParnasSys(cognitieve ontwikkeling) en
- KANVAS(sociale ontwikkeling)
- bij de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen)

Wij vergelijken de uitkomsten van toetsen met de door ons gestelde doelen, normen en verwachtingen. Waar nodig passen wij ons aan op het gebied van:

- onze wijze van lesgeven
- ons aanbod
- ons aanbod ten aanzien van de extra ondersteuning
- onze uitgebreide zorgstructuur staat beschreven in ons Zorgplan (zie bijlage 6). Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we al dan niet zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage 4).

### **3.11 Convergente differentiatie**

De Flevoparkschool werkt met een leerstofjaarklassensysteem. De school staat voor onderwijs op maat van hoge, meetbare kwaliteit voor alle leerlingen, zowel op cognitief als sociaal-emotioneel gebied.

In ons onderwijs gaan we uit van convergente differentiatie(=doelgericht werken om alle leerlingen in de groep minstens minimumdoelen te laten bereiken). In praktijk houdt dit in dat wij ernaar streven alle leerlingen te laten profiteren van de groepsinstructie. Deze wordt voor sommige groepen verkort of verlengd. Vooral tijdens de verwerking van de stof houdt de leerkracht rekening met de verschillen tussen leerlingen.

### **3.12 Kenmerken en kwaliteitsaspecten**

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De leraren kennen de leerlingen
- We werken handelingsgericht
- De leraren zetten betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen
- De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingenzorg nodig hebben
- Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
- Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
- De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
- Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
- De school voert de zorg planmatig uit
- De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
- De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding

### 3.13 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets hebben we een norm vastgesteld (zie bijlage Toetsen en Normen). Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Bij de bespreking van de leerlingen wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gehaalde score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- Meer automatiseren
- Methode-aanbod opplussen
- Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB-er voeren observeren in de klas of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of deze effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practices op te doen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten
- We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten
- De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd
- De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren

### 3.14 Gesprekkencyclus

Wij hanteren hoge verwachtingen. We vinden het belangrijk de leerlingen te betrekken bij hun eigen leerproces. Vier keer per schooljaar voeren we kol-gesprekken (kind-ouder-leerkracht). Tijdens de laatste twee gesprekken bespreken we ook het rapport. In de groepen wordt met de leerlingen regelmatig gereflecteerd op het werk en de werkhouding.

#### Opbrengstgericht Passend Onderwijs

Wij werken met Opbrengstgericht Passend Onderwijs. Dit betekent dat we werken volgens de volgende zes uitgangspunten:

- De schoolambitie bepaalt hoe de onderwijsbehoeften eruit zien, die op hun beurt het onderwijsprogramma bepalen.
- Opbrengstgericht en passend onderwijs start op schoolniveau, vervolgens wordt het programma per groep passend gemaakt. Vervolgens maken we het onderwijs voor individuele leerlingen op maat.
- De middenmoot is het vertrek- en ankerpunt voor de inrichting van het onderwijsprogramma; indien nodig wordt het aangepast
- We geven het onderwijs vorm door aan groepen leerlingen met dezelfde kenmerken en onderwijsbehoeften les te geven. Het leren van en met elkaar wordt hierdoor gestimuleerd.
- Het schoolaanbod gaat uit van convergente differentiatie. Indien nodig wordt het aanbod verrijkt of geïntensiveerd.
- Als de respons op instructie (vaardigheidsgroei, leerstofbeheersing, betrokkenheid) voldoende is, dan gaan we op dezelfde voet verder. Bij onvoldoende respons worden de resultaten geanalyseerd en passen we de instructie aan, indien nodig.  
Door verschillende werkgroepen zijn kwaliteitskaarten (technisch lezen, begrijpend lezen, rekenen, opbrengstgericht passend onderwijs gemaakt. De lessen worden volgens deze kwaliteitskaarten gegeven.  
De sociaal-emotionele ontwikkeling speelt een grote rol in onze onderwijspraktijk. Als methode gebruiken wij in alle groepen de eerdergenoemde "Kanjertaining", waardoor er een doorgaande lijn ontstaat op sociaal-emotioneel gebied. De Kanjerlessen zijn zowel preventief als curatief van aard. De training stimuleert een positieve sfeer in groepen.  
De Flevoparkschool maakt gebruik van bovenschoolse specialisten die worden ingezet kunnen worden via een arrangement. De Flevoparkschool neemt deel aan de diverse specialisten netwerkbijeenkomsten binnen STAIJ.



### **3.15 Afstemming onderwijs en onderwijsaanbod**

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HW). Vanuit de opbrengsten formuleren wij binnen het programma Leeruniek onze speerpunten, doelen en aanpak.

Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan formuleren zij twee keer per jaar hun speerpunten. Binnen deze aanpak onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd, zowel op groepjes leerlingen als op individuele leerlingen. Afstemming (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen is niet eenvoudig. Daarom monitort de school of de leraren hiertoe voldoende in staat zijn. Dit doen we m.b.v. de Quick Scan, de Schooldiagnose, vragenlijsten voor leraren, ouders en leerlingen, maar ook via ons personeelsbeleid. Afstemming is een belangrijke competentie bij ons op school en daarom is dit ook een belangrijk thema bij ons personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelbeleid, Integraal personeelsbeleid). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
- De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking
- De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
- De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
- De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen (basis-meer-weer)
- De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen

### **3.16 Extra ondersteuning**

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat zijn of haar niveau afwijkt van leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof deze leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
- Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
- Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
- Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt
- Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning
- Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte

### 3.17 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)

Onze school biedt basisondersteuning

Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden

De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel

De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Implementatie en uitvoering van herbeschreven zorgplan
- Leerkrachten krijgen een actieve rol in ZBO/ZTO
- Pravoo wordt gemoderniseerd en gekoppeld aan leerlijnen Piramide
- Leerunie wordt geborgd

### 3.18 De zorgstructuur

Ambities in STAIJ-koersplan:

- Een stevige verankerde zorgstructuur, waarbij alle scholen goed aanhaken bij de ketenpartners in de wijk/stad. De samenwerkingsstructuur is in elke wijk helder.
- Basale inrichting zorgstructuur op elke school. Ontzorgen door gezamenlijke protocollen (kwaliteit als doel, niet uniformiteit) en zo min mogelijke administratieve last.
- Taken/rollen van alle betrokken bij de leerlingenzorg duidelijk maken.

Beschrijving van de zorgstructuur aan de hand van de volgende hulpvragen:

- Hoe is de zorg in de school georganiseerd. Wat gaat goed, wat kan beter. Beschrijving rolverdeling zorgtaken teamleden. Beschrijving actueel zorgplan en de toekomstplannen.
- 'Preventieve' jeugdzorg: wat doet de school, wat kan beter?
- Hoe verloopt de aansluiting van de zorg met de ketenpartners in de wijk. Wat moet er anders/ beter? Hoe gaat de school dit doen?
- Hoe vermindert de school de administratieve zaken als het gaat om 'zorg'?

### 3.19 Resultaten

We streven naar zo hoog mogelijke opbrengsten m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend en succesvol vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groeps- en leerling besprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn). Met betrekking tot verlengen en zittenblijven hebben wij normen opgesteld. Voor verlengen is dit 12% (groep 1 en 2) en voor zittenblijven 3% (groep 3 t/m 8). Op landelijk niveau in het basisonderwijs is het aantal zittenblijvers ongeveer 18 %, waarvan 85 % in de groepen 1-4.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De leerlingen realiseren tussentijds en aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) met name voor Rekenen en Taal
- De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
- De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
- De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken
- De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
- Het aantal verlengers is minder dan 12% (groep 1 en 2)
- Het aantal zittenblijvers is minder dan 5% (groep 3 t/m 8)
- De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
- De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

### **3.20 Educatieve samenwerking met ouders**

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang; we streven immers dezelfde doelen na, namelijk de menselijke en de cognitieve ontwikkeling van hun kind(eren). Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
- Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
- Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
- Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
- Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
- Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind

## Hoofdstuk 4: Personeelsbeleid

### 4.1. Integraal personeelsbeleid

De verantwoordelijkheid van de uitvoering van het personeelsbeleid ligt bij de schoolleider. Schoolleiders hebben een uitgebreide taak als het gaat om de begeleiding van teamleden: het ontwikkelen van lerende organisaties en de ontwikkelbaarheid, inzetbaarheid, mobiliteit, vitaliteit, professionele cultuur van de medewerkers stimuleren.

Elke STAIJ-school kent zijn eigen personele vraagstukken. Daarnaast verandert de samenleving en daarmee ook de onderwijsconcepten. Dat vraagt soms andere vaardigheden dan die huidige (en ook startende leerkrachten) hebben. Onze school wordt bij de begeleiding van teamleden ondersteund door de beleidsmedewerker P&O van het stafbureau, de bestuurder, door alle betrokken bij de Opleidingsschool, door professionaliseringsmedewerkers en door het Coachingshuis.

Ambitie in STAIJ-koersplan:

- De nieuwe CAO is geïmplementeerd in de school.

## 4.2. De organisatorische doelen van de school

We weten hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

<b>1</b>	<b>Specifieke taken en functies</b>	<b>Huidige situatie 2018-2019</b>	<b>Gewenste situatie 2022-2023</b>
<b>1</b>	Aantal personeelsleden	40	40
<b>2</b>	Verhouding man/vrouw	1:4	1:4
<b>3</b>	LA-leraren	7	10
<b>4</b>	LB-leraren	33	30
<b>5</b>	Aantal IB'ers	2	2
<b>6</b>	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	1	2
<b>7</b>	Opleiding schoolleider	2	2
<b>8</b>	ICT-specialisten	1	0
<b>9</b>	Onderwijsassistenten	1	3
<b>10</b>	Taalspecialisten	1	1
<b>11</b>	Rekenspecialist	1	1
<b>12</b>	Gedragsspecialist	1	1
<b>13</b>	Specialist Wereldoriëntatie	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de voortgangs-, ambitie en functioneringsgesprekken.

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

### 4.3. De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school. Samen met de twee bouwcoördinatoren en de IB-ers wordt nauw samengewerkt in een management team. Het MT richt zich op de zorg voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. Ook vindt het MT met name onderwijskundig leiderschap belangrijk.

De directeur wil adaptief leidinggeven. Daar waar nodig wordt rekening gehouden met verschillen tussen leraren. Het management van de school:

- draagt (voortdurend) de gezamenlijke visie uit
- weet wat er speelt; is op de hoogte van het reilen en zeilen in klassen, heeft kennis van de opbrengsten en volgt de voortgang van de werkgroepen
- stimuleert en waardeert eigenaarschap en proactief gedrag van medewerkers
- ondersteunt medewerkers en is op de hoogte van ieders wel en wee
- spreekt medewerkers aan die zich niet conformeren aan de afspraken c.q. de visie van de school
- zorgt voor (met name) onderwijsinhoudelijke overleggen en stimuleert daarbij het coöperatief werken
- communiceert direct, positief en proactief
- investeert in een goede relatie met ouders en schept naar hen duidelijke verwachtingen

De schoolleider organiseert feedback vanuit het MT en het team. Daarnaast organiseren leerkrachten zelf een jaarlijkse 360 graden feedback.

Het management van STAIJ voert met de directeur maandelijks een voortgangsgesprek, vaker indien nodig. Voor directeuren wordt dezelfde gesprekken cyclus gevoerd als voor personeelsleden op school. De algemeen bestuurder /directeur van STAIJ voert jaarlijks een ambitiegesprek, functioneringsgesprek of een beoordelingsgesprek met de directeur.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- de schoolleider blijft zich actief scholen
- de school neemt deel aan netwerkoverleg
- de schoolleider laat zich actief coachen ook vanuit het schoolbestuur

#### 4.4. Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, met een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de verdere ontwikkeling van de leraren van goed naar beter. Daartoe leggen de directie, de IB-ers en de taalcoördinator klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Tijdens een studiedag hebben we met elkaar de volgende kernwoorden met betrekking tot onze professionele cultuur geformuleerd: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect. Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament onder ons functioneren. Typerend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar in inhoudelijke werkgroepen. Alle leerkrachten participeren in minimaal één inhoudelijke werkgroep die gestalte geeft aan de realisatie van de actiepunten zoals opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

Teamleden houden hun eigen ontwikkeling bij in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De PLG's borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.

De schoolleiding streeft ernaar een lerende organisatie op te bouwen met een professionele organisatiecultuur. De kwaliteitsmonitor die we aan het begin van het schooljaar opstellen is leidend.

De doelen worden steeds vaker door het team zelf geformuleerd binnen de grenzen van de visie en beleidsdocumenten. De overlegstructuur zal deze schoolplanperiode gaan veranderen. Het doel is dat leerkrachten meer eigenaarschap krijgen over hun werk en meer invloed krijgen op “dat wat dient te gebeuren” en “dat wat nu aan de orde is”. Uitgangspunt is dat de directeur faciliteert, zodat de leerkrachten samen kunnen bouwen. Collegiale consultatie wordt georganiseerd. Dat gebeurt gericht en planmatig.

Leerkrachten geven elkaar op een opbouwende manier feedback, en zorgen dat ‘gedoe op tafel komt’. Het team is flexibel en denkt vanuit een professioneel kader. Dat gebeurt in deze volgorde van prioriteiten:

- Is het goed voor de leerlingen ?
- Is het goed voor de organisatie ?
- Is het goed voor mij ?

Teamleden op de Flevoparkschool zijn flexibel. Er worden jaarlijks afspraken gemaakt over hoe wij handelen bij ziekte, afwezigheid of gebrek aan personeel. Tijdens deze schoolplanperiode zullen de personele tekorten naar verwachting verder oplopen. Het verdient een groot compliment hoe het team van de Flevoaparkschool hier nu al mee omgaat.



#### **4.5. Taakbeleid**

Op onze school krijgen de leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij gaan we mede uit van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Ook wordt rekening gehouden met startende personeelsleden, senioren en bandbreedte bij teamleden. Binnen het werkverdelingsplan heeft het team bevoegdheden bij de directeur belegd om, indien nodig, personeelsleden tegemoet te komen.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Uitvoering van het Werkverdelingsplan
- Evaluatie, bijstelling en borging van dit plan

#### **4.6. Nieuwe en startende collega's**

Het grootste personele vraagstuk waar we als school en als stichting voor staan is het lerarentekort. Er zijn voldoende, goed opgeleide leerkrachten, schooldirecteuren en onderwijsassistenten nodig om leerlingen het juiste onderwijs te bieden. Het huidige en het toekomstige personele tekort heeft onze grootste zorg en aandacht. Het lerarentekort in Amsterdam loopt al een tijdje snel op. Naar verwachting komen we de komende jaren honderden basisschoolleerkrachten te kort in heel Amsterdam. Veel leerkrachten gaan de komende jaren met pensioen en er zijn te weinig paboafgestudeerden om aan de vraag naar leerkrachten te voldoen. Alleen met voldoende en goed geschoold personeel kunnen we kwaliteit leveren en werken aan goed onderwijs. Dat heeft bij de Stichting dan ook de hoogste prioriteit.

#### **Werving**

De Flevoparkschool is een school waar mensen graag willen werken. Toch zullen ook wij in de toekomst moeten nadenken over werving en het inzetten van social media om te laten zien hoe aantrekkelijk het is om bij ons te werken.

#### **Wat doen we al**

- inzet via De Brede Selectie – de inval pool in de gemeente Amsterdam voor de gezamenlijke besturen
- ook ouders of familieleden met een lesbevoegdheid werven en inzetten als invaller
- werkdrukvermindering door onderwijsondersteuners aan te nemen die bereid zijn waar te nemen in een groep
- af en toe: verdelen
- af en toe: interne begeleiders/bouwcoördinatoren voor de groep
- af en toe: inhuren van externen zoals een kunstenaar etc
- het probleem wereldkundig maken
- ouders goed informeren over de gemaakte keuzes bij geen invallers
- deelname aan werkgroep vierdaagse schoolweek en griepgolfscenario

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Goed monitoren van eventuele werkdruk en gezondheid van ons huidige team
- Met team, ouders en bestuur mogelijke alternatieven voor de vormgeving van de school bespreken

### **De school als opleidingsbasisschool**

Sinds een aantal jaren is STAIJ een geaccrediteerde Opleidingschool. De Opleidingschool heeft een duidelijk concept: al onze scholen zijn 'opleidingsbasisscholen', basisscholen waar studenten stagelopen. De Opleidingschool zorgt samen met de scholen voor het opleiden van studenten tot startbekwame leerkrachten. Ook is er praktijkbegeleiding van startende leerkrachten tijdens hun eerste jaren als leerkracht. De Opleidingschool organiseert en stimuleert praktijkonderzoek met als doel systematische verbetering van de opleidingspraktijk. Alle betrokkenen rondom opleiden blijven zich professioneel ontwikkelen op het gebied van de eigen opleiders-, begeleiders-, en beoordelingskwaliteiten en met het oog op de kwaliteit van opleiding en stageplekken.

### **Nieuwe leerkrachten**

Nieuwe leerkrachten krijgen een maatje. Daarnaast is het bij ons iedereen voor elkaar aanspreekpunt – de deuren staan letterlijk en figuurlijk open. Nieuwe leerkrachten krijgen, net als de zittende leerkrachten, minimaal twee klassenbezoeken per jaar van de directie en van de intern begeleider; op verzoek of naar behoefte vaker. Soms zelfs tweewekelijks. Nabespreken gebeurt op coachende wijze, door middel van open vragen. Als het gaat om behoefte aan inhoudelijke kennis of het doen van bijvoorbeeld een goede rondgang, stimuleren we leerkrachten dit bij elkaar te observeren. De directeur vervangt dan de leerkracht voor de klas. Alle starters krijgen begeleiding. Alle startende leerkrachten, intern begeleiders en directeuren worden gecoacht door een collega die ook opleider in de school is en hiervoor in LB is ingeschaald.

Nieuwe leerkrachten krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uur op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. Nieuwe leerkrachten ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties worden uitgevoerd door de mentor, de IB-er en de directeur en de Opleider in de school.

Alle starters krijgen een individueel begeleidingstraject; starters vormen samen een groep waarin kennis en ervaringen worden uitgewisseld. Alle startende leerkrachten, intern begeleiders en directeuren worden gecoacht (door een collega of door het coachingshuis).

### **Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:**

- We willen de nieuwe collega's op de huidige manier blijven coachen en begeleiden
- Meer leren van, en reflecteren met elkaar door structureel in elkaars groepen te komen met een leervraag, en dit na te bespreken.

Sinds een aantal jaren is STAIJ een geaccrediteerde Opleidingschool. De Opleidingschool heeft een duidelijk concept: al onze scholen zijn 'opleidingsbasisscholen', basisscholen waar studenten stagelopen. De Opleidingschool zorgt samen met de scholen voor het opleiden van studenten tot startbekwame leerkrachten en praktijkbegeleiding van startende leerkrachten tijdens hun eerste jaren als leerkracht. De Opleidingschool organiseert en stimuleert praktijkonderzoek met als doel systematische verbetering van de opleidingspraktijk. Alle betrokkenen rondom opleiden blijven zich professioneel ontwikkelen op het gebied van de eigen opleiders-, begeleiders-, en beoordelingskwaliteiten en met het oog op de kwaliteit van opleiding en van stageplekken.

#### 4.7. Functioneren en beoordelen

STAIJ hanteert een vast format voor de gesprekkencyclus. Alle medewerkers hebben minimaal één keer per jaar een functioneringsgesprek. Daaraan vooraf gaat een ambitiegesprek, aan het begin van het schooljaar. Ook krijgen de leerkrachten klassenbezoeken, van elkaar en de directie/ib, zie boven. De overgang van een tijdelijke naar een vaste aanstelling wordt altijd voorafgegaan door een beoordelingsgesprek. Daarnaast krijgen alle medewerkers op regelmatige basis een beoordelingsgesprek. We vinden het belangrijk dat in de formele en informele gesprekken tussen de medewerkers en de leidinggevende de wederzijdse verwachtingen van de arbeidsrelatie altijd onderwerp van gesprek blijven. Daarbij zijn bereidheid tot ontwikkelen, de professionele houding en vitaliteit aandachtspunten.

Alle leerkrachten krijgen minimaal eens per jaar een klassenbezoek voorafgaande aan een hun functionerings- of beoordelingsgesprek. Leerkrachten worden gezien in hun werk tijdens flitsbezoeken door bouwcoördinatoren, de ib-ers en de directie. Eens per drie jaar vindt een beoordelingsgesprek plaats. Bij collega's die nieuw binnen het bestuur komen werken, wordt de cyclus in het eerste jaar versneld doorlopen. Wij proberen het onderwijs zo te organiseren dat collega's op een gezonde manier hun werk kunnen doen. We putten elkaar niet uit, omdat we grenzen stellen en koersen op duurzame inzetbaarheid. De Flevoparkschool stimuleert mobiliteit. Alle externe vacatures binnen STAIJ worden aan alle collega's verzonden. Uiteraard volgen STAIJ en de Flevoparkschool de CAO; eventuele wijzigingen in de CAO worden direct opgevolgd. De Flevoparkschool stelt het primaire proces centraal; het werken in de klas. De opslagfactor (de component die bepaalt hoeveel tijd leerkrachten voor hun werk in de klas krijgen bovenop de lesgebonden tijd) is gemaximaliseerd op 45% (zie werkverdelingsplan).

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Er wordt met alle collega's minimaal een functioneringsgesprek gehouden, de gesprekkencyclus wordt uitgevoerd en hier en daar hersteld (conform beleid STAIJ)
- Wij hebben de ambitie om het functionerings- en beoordelingsgesprek meer op 360-graden-wijze te doen. Dit past veel beter bij vernieuwde organisatiestructuur. We gaan daarover in overleg met het stafkantoor/de stichting.
- Er wordt jaarlijks met één derde van het team een beoordelingsgesprek gevoerd.

## 4.8. Professionalisering en Scholing

### De school als lerende organisatie

De Flevoparkschool en het schoolbestuur zijn lerende organisatie: iedereen leert en wordt daarbij ondersteund. Dit houdt in:

- STAIJ-medewerkers die aan de hand van individuele ontwikkelplannen reflecteren op het eigen functioneren, vragen en krijgen feedback en maken keuzes voor verdere professionalisering.
- Het ontwikkelen van gezamenlijke schoolvisies.
- Teamleren.
- Systeemdenken, met als bedoeling om een bewustzijn te ontwikkelen dat in de school en de organisatie er een complex geheel van factoren is, die elkaar beïnvloeden en van elkaar afhankelijk zijn.
- Vervolgens op stichtingsniveau daar weer lessen uit trekken.

Pas als er op alle niveaus geleerd en ontwikkeld wordt, kun je spreken van een lerende organisatie. Het is onze overtuiging dat een lerende organisatie de basis vormt van duurzame scholen en schoolteams.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Basisvaardigheden ICT van leerkrachten wordt groepsgewijs in kaart gebracht
- Leerkrachtcompetenties wordt individueel in kaart; leerkrachten krijgen een passend individueel aanbod
- Pilot digitaal rapport
- Er komt een training voor de ouderapp (berichten plaatsen, absentie meldingen, ouderavond roosteren)
- Er komt een training didactisch gebruik nieuwe schoolborden

### Scholing

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren. Dit, bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan. Daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities en doelen van de school. In de regel volgt het team een aantal keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

*Gevolgde teamscholing 2015-2019*

Jaar	Thema	Organisatie
2016-2017	Logo3000 kleuterbouw	
2017-2018	Kanjertraining	
	Leeruniek	
	Pravoo kleuterbbouw	
2018-2019	Leeruniek	

*Gevolgde persoonlijke scholing 2015-2019*

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Dyslexie		2
Omgaan met rekenproblemen inclusief dyscalculie		3
Omgaan met spellingproblemen		2
Kwaliteitszorg		2
Met sprongen vooruit (rekenen)		4

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Basisvaardigheden ICT van leerkrachten worden groepsgewijs in kaart gebracht
- Leerkrachtcompetenties worden individueel in kaart gebracht; leerkrachten krijgen een passend individueel aanbod
- Pilot digitaal rapport
- Er komt een training voor de ouderapp (berichten plaatsen, absentie meldingen, ouderavond roosteren)
- Er komt een training didactisch gebruik nieuwe schoolborden
- De school zet in op een cultuurverandering. Feedback geven aan elkaar.
- Er komt een Schoolklimaat overeenkomst: een protocol hoe wij willen dat teamleden met elkaar omgaan
- We starten met collegiale consultatie

## Hoofdstuk 5 – Organisatiebeleid

### 5.1. Organisatiestructuur

Onze school is een van de twintig scholen van de Stichting STAIJ. De directeur geeft – onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder van de Stichting - leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken, het beleid en de uitvoering daarvan. De directie wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw (taken), een IB-er en een ICT- coördinator. Het MT wordt gevormd door de directie, twee intern begeleiders en de twee bouwcoördinatoren. De school heeft een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

### 5.2. Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Er zijn drie kleutergroepen, de groepen 3 t/m 8 zijn steeds gedubbeld (parallelklassen). Bij de indeling van klassen wordt gekeken naar de ratio jongens versus meisjes en de zorgdruk. Ook worden sociale aspecten meegenomen. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden. De Flevoparkschool gaat deze schoolplanperiode klassendoorbekend onderwijs realiseren.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Er komt ruimte voor experimenten
- Opstellen van een plan voor klassendoorbekend onderwijs. Start van de uitvoering van het plan in deze schoolplanperiode

### 5.3. Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving biedt aan leerlingen en medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school staat open voor ouders: we proberen hen optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- De school ziet er verzorgd uit
- De school biedt een veilige omgeving
- Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
- Ouders ontvangen wekelijks een nieuwsbrief
- De school organiseert jaarlijks twee ouderavonden (thema-avonden)
- De ouderbetrokkenheid is hoog. Vanuit de ouderkamer worden daartoe veel activiteiten en informatieoverdracht georganiseerd

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen, leraren en andere teamleden. De school onderscheidt deze incidenten:

- Fysiek geweld
- Intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- Intimidatie en/of bedreiging via social media, internet
- Pesten, treiteren en/of chantage
- Seksueel misbruik
- Seksuele intimidatie
- Discriminatie of racisme
- Vernieling
- Diefstal
- Heling
- (Religieus) extremisme



De school beschikt over een registratiesysteem waarin de leraar registreert incidenten registreert. Daarnaast beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels waaronder pleinregels: hoe ga je met elkaar om? Deze regels worden bewust gehanteerd. De school hanteert daarnaast een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed cq passend gedrag. Bij incidenten grijpen we terug op de methodiek van de Kanjertraining.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de eigen leerkracht. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur erbij betrokken. Ouders worden volgens een protocol betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen. Wanneer nodig is ook de wijkagent partij bij de afhandeling van een klacht.

De ouders en de leraren worden eens per twee jaar bevroegd op veiligheidsaspecten door middel van een enquête. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: de KanVAS-lijst. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een in- en externe vertrouwenspersoon. De school heeft geen specifieke veiligheidscoördinator als aanspreekpunt. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten die veiligheid betreffen. De school heeft vijf BHV-ers.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Scholing Kanjertraining team (nieuw, herhalen en/of verdiepen)
- Scholing Kanjertraining TSO medewerkers en OOP
- Kanjertraining: structurele lessen in alle groepen
- Gedragsprotocol leerlingen ontwikkelen
- Omgangsprotocol ouders ontwikkelen

#### **5.4. Arbobeleid**

Onze school heeft contact met Arbobutler als het gaat om verzuim. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Ook is overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school. We hebben een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is er een logboek voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en daarmee de school brandveilig verklaard. De school heeft een calamiteitenplan. Er is een RIE afgenomen in juli 2017; de verbeterpunten die daarin naar voren kwamen, zijn met het stafkantoor opgenomen.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- doel is alle werknemers, met het toenemende lerarentekort, gezond en fit te houden
- de ventilatie in de school wordt aangepakt

#### **5.5. Samenwerking**

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is met name gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen, ook bij een tussentijds vertrek. In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind: van voorschool naar school, van school naar voortgezet onderwijs en van school naar andere school. Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Ook werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en met betrekking tot vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor Jeugd en Gezin
- De ouder- en kindteams met daarbinnen schoolmaatschappelijk werk, schoolarts, etc

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen
- We overleggen structureel met VO-scholen
- We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school
- We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school
- We werken samen met diverse ketenpartners
- We werken samen met het SWV
- We overleggen structureel met de gemeente

Ketenpartners

- Adviseur passend onderwijs: ondersteunt en adviseert bij het aanvragen van arrangementen
- Een logopedist van de GGD: voor het screenen van de leerlingen van de groepen 1 en 2
- De GGD: verzorgt de screening van 5-jarigen en 10-jarigen op gewicht, gezichtsvermogen, gehoor en spraak/taal. De schoolarts wordt op afroep ingeschakeld bij medische problematiek of vermoedens van kindermishandeling
- JBRA: Jeugdzorg wordt ingeschakeld in geval van psychosociale problemen. Jeugdzorg verzorgt begeleiding en/of opvoedingsondersteuning aan ouders en/of leerlingen
- Kentalis/Signis ambulante dienstverlening: voert door school aangevraagde arrangementen uit voor leerlingen met een auditieve en/of communicatieve beperking
- Leerplichtambtenaar controleert:
  - de algemene verzuimadministratie
  - bij hoog en/of bijzonder verzuim door een leerling
  - bij de noodprocedure of schorsing
- OKT (Ouder- en Kindteam): dit team bestaat uit een ouder-kindadviseur, jeugdartsen, verpleegkundigen en jeugdpsychologen
- 't Gilde: vrijwilligers lezen extra met kinderen

De pedagogische driehoek vinden wij van essentieel belang. Taken zijn:

- toepassen van de Kanjertraining in oudergesprekken
- KOL gesprekken (kind, ouder, leerkracht) waarbij kind leidend is
- kindgesprekken op aanvraag van een ouder

Onze aanpak:

- we praten mét in plaats van óver het kind
- we zijn transparant naar ouders over waarom we de dingen doen zoals we ze doen, en geven daarin duidelijk, schoolbrede, grenzen aan
- wij geven openbare lessen waar ouders welkom zijn
- wij organiseren inloophmomenten in de onderbouw. Het is ouders daarbij duidelijk wat van hen wordt verwacht
- inzet van vrijwilligers en ouders om te helpen bij oefenen
- inzet van ouders bij de overblijf

## 5.6. Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij hen past. Daartoe willen wij krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terecht komen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de betreffende VO-scholen. Wij hanteren de in Amsterdam geldende Kernprocedure.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- Wij formuleren zorgvuldige adviezen; de leerkrachten bespreken deze met intern begeleiders en directie
- We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
- We bieden onderwijs dat de leerlingen optimaal op het VO voorbereidt
- We evalueren onze adviezen na de gemaakte eind-citotoetsen.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- We overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waar onze leerlingen naartoe gaan
- We controleren of onze adviezen effectief zijn, en hoe het met de leerlingen gaat op het VO

## 5.7. Privacy beleid

Via de stichting beschikt onze school over een privacyreglement, inclusief protocollen, dat vaststelt hoe wij met privacy omgaan. Het reglement omschrijft hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers en hoelang de gegevens worden bewaard. Het garandeert dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig en up-to-date is. Het volledige reglement staat op onze website, de hoofdlijnen in onze schoolgids.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- We beschikken over een privacyreglement
- We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens
- We beschikken over afspraken over de leerlinggegevens
- De rechten van de ouders met betrekking tot privacy zijn beschreven

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Ouders verder instrueren hoe zij hun toestemming tot de privacygevoelige onderwerpen in de ouder-app te allen tijden kunnen aangeven en eventueel wijzigen
- Het doel is om de wettelijke privacyregels na te leven

## 5.8. Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met Partou en andere peuterspeelzalen in de wijk. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding.

Onze school maakt gebruik van de methode Piramide die ook gebruikt wordt in onze Voorschool

We onderhouden een zeer goede relatie met de inbandig werkende collega's van Partou. Zij maken echt onderdeel uit van het team van de Flevoparkschool.

Laagdrempelig contact is de dagelijkse praktijk. De voorschoolcollega's draaien ook mee in de groepen 1-2. In alle gevallen van plaatsing op de Flevoparkschool is sprake van een warme overdracht.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- We beschikken over gezamenlijk (gericht) ouderbeleid
- We beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod
- Het educatief handelen is op elkaar afgestemd
- De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd
- De kwaliteitszorg richt zich (ook) op VVE
- Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht
- De opbrengsten zijn van voldoende niveau

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Uitvoering geven aan de ontwikkeling van de voorschool door scholing
- Afstemming voorschool naar groep 1-2
- Afstemming doorstroom groepen 1-2 naar groep 3
- Afstemming Pravoo op kleutermethode
- De kleutermethodiek wordt geactualiseerd
- Er komt inhoudelijk en didactisch afstemming van het aanbod tussen groepen 1-2 onderling en de voorschool
- Wij gaan naar een gericht NT2 aanbod voor het jonge kind

## Hoofdstuk 6 - Financieel beleid

### 6.1. Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting. De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De bestuurder zorgt – in samenspraak met de directeuren - voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de financiën van de school. Ook krijgt de directeur inzicht in het ziekteverzuim en de actuele formatie(planning). Deze gegevens worden in een maandelijkse kwartaalrapportage op stichtingsniveau gerapporteerd. Als daar aanleiding voor is, bespreekt de bestuurder met de schoolleider eventueel noodzakelijke aanpassingen in de begroting.

### 6.2. Externe geldstromen

Van het Rijk ontvangt de school lumpsumgelden. Dit zijn geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, de schakelklas, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, cultuureducatie en het opleiden van overblijfouders. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s).

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Reserveren van gelden, zodat voorgenomen beleid kan worden gefaciliteerd
- Er komen extra impulsen in op onderwijsinhoud zoals
  - Onderbouw: methodische ontwikkeling en bijbehorende materialen
  - Middenbouw/bovenbouw: klassen doorbrekend onderwijs en ICT
- De directie heeft als ambitie om zich meer te verdiepen in de bovenschoolse financiën

### 6.3. Interne geldstromen

De Flevoparkschool vraagt aan ouders geen vrijwillige bijdrage. Slechts voor de schoolreisjes en het schoolkamp wordt een bijdrage gevraagd. Onze school kent een overblijfgeregeling. Leerlingen die tussen de middag willen overblijven, betalen hiervoor een vastgesteld bedrag (zie bijlage). Dit geld wordt beheerd door de overblijfcoördinator, in overleg met de directeur. Jaarlijks wordt de administratie van de gelden gecontroleerd door een MR-lid uit de oudergeleding en de directeur. Uit de inkomsten ontvangen de overblijffouders een kleine vergoeding en wordt er speelmateriaal aangeschaft.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- De bijdrage zo laag mogelijk houden

### 6.4. Sponsoring

Veranderingen in een school worden soms ook gefinancierd met hulp van 'buitenaf'. Aan deze werkwijze zijn strikte spelregels verbonden. Deze zijn opgesteld in een convenant, dat is afgesloten tussen diverse ouderbelangenverenigingen, onderwijsorganisaties, het bedrijfsleven en het ministerie van onderwijs. De tekst van het convenant is te downloaden via <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/convenanten/2009/02/24/convenantscholen-voor-primair-en-voortgezet-onderwijs-en-sponsoring.html>

Onze school onderschrijft dit convenant. De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant.



# Hoofdstuk 7 – Zorg voor kwaliteit

## 7.1. Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Voor het monitoren van de onderwijskwaliteit maken we onder meer gebruik van de jaarlijkse kwaliteitsmonitor die STAIJ heeft ontwikkeld. Het is een zelfevaluatie die door de school wordt ingevuld. Hij wordt gecombineerd met een schoolbezoek door bestuurder, stafleden en een collega-directeur. Allerlei zaken komen in deze monitor aan bod: de leeropbrengsten, de in- en uitstroomgegevens, doublures en kleuterverlengingen, VO-adviezen en de uitslag van de eindtoets, het schoolplan en het jaarplan. Er worden lessen bekeken en gesprekken gevoerd met leerlingen, ouders, directie, teamleden en IB. Aan de hand van deze monitor gaan bestuur en school met elkaar het gesprek aan over de schoolontwikkeling.

Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team – en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen - stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een projectgroep, een PLG of een werkgroep. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg
- Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
- Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen (zie dit schoolplan) minstens eens per vier jaar beoordeeld worden
- Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
- Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
- Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
- Wij borgen onze kwaliteit onder andere door zaken op schrift vast te leggen
- Wij rapporteren aan inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Kwaliteitszorg minimaal op orde houden, aanbrengen van meer cohesie in de ontwikkelpunten en ambities
- Bewaken van de werkdruk

## 7.2. Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. Zowel directie als teamleden zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van persoonlijke kwaliteit. Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons onderwijskundig handelen.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren
- Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
- De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team
- De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren en het team als geheel
- De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)

De Flevoparkschool heeft goede opbrengsten, passend bij de populatie. De visie op het onderwijs van de school is door het team bottom up opgesteld, kan door alle lagen worden toegelicht en wordt door iedereen gedragen.

De verbeter -en ontwikkelpunten die voortkomen uit de enquêtes onder ouders, leerlingen en personeel zijn meegenomen in de plannen. Dat geldt ook voor de verbeter -en ontwikkelpunten die voortkomen uit inspectiebezoeken en de kwaliteitsmonitor.

STAIJ zelf beschikt over een bijgewerkt systeem waarmee de kwaliteit van het onderwijs bewaakt wordt en controleert hoe deze op peil wordt gehouden (kwaliteitsmonitor in combinatie met schoolbezoek).

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Verdere ontwikkeling doorzetten in professioneel handelen, de professionele cultuur
- Er wordt blijvend geïnvesteerd om de basis op orde te houden
- Er komt onderzoek naar een instrument voor cyclische kwaliteitsbewaking. Deze schoolplanperiode maken we een begin met de invoering/borging daarvan

### **7.3. Verantwoording en dialoog**

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Zo bezoekt het stafkantoor onze school en hebben we een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een kwaliteitsmonitor op met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een evaluatie. Hiermee leggen we verantwoording af aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Onze school stelt jaarlijks een kwaliteitsmonitor op en evalueert deze
- Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
- Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling):

### **7. 4. Evaluatie**

#### **Wat zeggen de ouders?**

Zie Scholen op de Kaart voor het meest recente tevredenheidsonderzoek.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- In schooljaar 2021-2022 nemen we weer een tevredenheidsonderzoek af onder ouders, personeelsleden en kinderen, en stellen aan de hand daarvan verbeterdoelen op waar nodig

#### **Tevredenheidsonderzoeken november 2018**

Eens in de twee jaar nemen wij bij ouders, leerlingen en medewerkers een tevredenheidsonderzoek af. Uit de laatste onderzoeken kwamen globaal de volgende sterke en zwakke punten naar voren:

## Oudertevredenheidspeiling

### Algemene waarnemingen:

- V Responspercentage 74%
- V Gemiddeld rapportcijfer van 7,5. Landelijk is dit eveneens een 7,5.
- V 92% van de ouders ziet hun kind met plezier naar school gaan.
- V 86% van de ouders voelt zich thuis op onze school (landelijk is dit eveneens 86%).
- V De goede resultaten die de school behaalt zijn voor ouders het belangrijkste motief om voor onze school te kiezen.
- V 71% van de ouders zou onze school aan andere ouders aanraden, 7% zou dit niet doen.
- V Voor 73% van de ouders is duidelijk wat de school te bieden heeft, voor 10% is dit niet duidelijk.
- V Volgens 80% van de ouders staat onze school goed bekend, volgens 5% staat de school niet goed bekend.
- V 75% vindt de schriftelijke informatie van onze school aantrekkelijk, 8% vindt van niet.

### Top 10 tevredenheid ouders

- |  |
|--|
| 1. Aandacht voor gymnastiek                    |
| 2. Uiterlijk van het gebouw                    |
| 3. Mate waarin leerkracht naar ouders luistert |
| 4. Informatievoorziening over de school        |
| 5. Deskundigheid leerkracht                    |
| 6. Sfeer in de klas                            |
| 7. Informatievoorziening over het kind         |
| 8. Duidelijkheid van de schoolregels           |
| 9. Inzet en enthousiasme leerkracht            |
| 10. Sfeer en inrichting schoolgebouw           |

<b>Top 10 Verbeterpunten ouders</b>
1. Veiligheid op het plein
2. Speelmogelijkheden op het plein
3. Hygiëne en netheid binnen de school
4. Aandacht voor pestgedrag
5. Veiligheid op weg naar school
6. Huidige schooltijden
7. Overblijven tussen de middag
8. Begeleiding leerlingen met extra leerbehoeften
9. De omgang van de kinderen met elkaar
10. Aandacht voor werken met de computer

## Personeels tevredenheidspeiling

### Algemene waarnemingen:

De personeelsleden geven de Flevoparkschool een gemiddeld rapportcijfer van 7,33. Het landelijk gemiddelde rapportcijfer dat personeelsleden aan hun school geven is 7,63.

V Het gemiddelde rapportcijfer dat de personeelsleden aan hun baan geven is 7.77 (landelijk wordt de waardering voor de baan eveneens uitgedrukt met het rapportcijfer 7.77).

V Van de personeelsleden geeft 96% aan overwegend met plezier naar het werk te gaan (landelijk is dit 95%).

V 38% zou andere personen aanraden om op de school te komen werken (landelijk is dit 71%).

V Van de personeelsleden is 100% tevreden over de sfeer op school.

Sterke punten	Zwakke punten
<ul style="list-style-type: none"><li>• Pedagogisch klimaat</li><li>• Contact met de leerlingen</li><li>• Buitenschoolse activiteiten</li><li>• Waardering personeel</li><li>• Introductie nieuw personeel</li><li>• Informele contacten ouders</li><li>• Nieuwsbrief</li><li>• Ondersteuning schoolleiding</li><li>• Functioneren MR</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Schoolgebouw, hygiëne, sanitair</li><li>• Duidelijke schoolregels</li><li>• Aanpak schoolverzuim, te laat komen</li><li>• Begeleiding leerproblemen</li><li>• Begeleiding gedragsproblemen</li><li>• Benutten ICT</li><li>• Werkdruk</li><li>• Vervanging bij ziekte</li><li>• Primaire arbeidsvoorwaarden</li><li>• Ontspanningsmogelijkheden</li><li>• Reiskostenregeling</li><li>• Aansluiten werk op kwaliteit/capaciteiten</li><li>• Effectiviteit vergaderingen</li><li>• Nakomen afspraken</li><li>• Uitdragen identiteit</li><li>• Functioneren OR</li></ul>

## Leerlingtevredenheidspeiling

### Algemene waarnemingen:

- V Gemiddeld rapportcijfer van 8,4. Landelijk is dit een 8,1.
- V De meeste leerlingen (93%) geven aan het best leuk te vinden om naar school te gaan (landelijk is dit 88%).
- V 25% van de leerlingen voelt zich weleens onveilig in de klas, 26% voelt zich weleens onveilig op het schoolplein.
- V 86% vindt dat de juf/meester goed kan uitleggen, landelijk is dit 78%. Het tevredenheidscijfer voor contact met de leerkracht is een 8,8, dat is gelijk aan het landelijk gemiddelde.
- V De meeste leerlingen leren op school vragen te stellen als ze iets niet begrijpen.
- V 38% van de leerlingen geeft aan dat ze leren om de computer goed te gebruiken, 56% vindt dat dat wel beter kon.
- V Rekenen vindt 89% best wel leuk, landelijk is dit 84%. 92% vindt taal best leuk, landelijk is dit 75%.
- V Voor 81% zijn de regels goed duidelijk.
- V 35% van de kinderen vindt het onrustig in de klas (landelijk is dit 28%).
- V 38% vindt het overblijven best leuk, 17% vindt dit niet zo leuk (45% heeft niets ingevuld).

### Top 10 tevredenheid leerlingen

- |                                      |
|--------------------------------------|
| 1. Juf/meester legt goed uit         |
| 2. Waardering Engels                 |
| 3. Duidelijkheid regels              |
| 4. Veel schoolvriendjes/-vriendinnen |
| 5. Juf/meester is aardig             |
| 6. Doet goed mee aan de lessen       |
| 7. Leert vragen te stellen           |
| 8. Vindt pauze leuk                  |
| 9. Bang voor andere kinderen         |
| 10. Naar de zin in groep             |

<b>Top 10 Verbeterpunten leerlingen</b>
1. Onrust in de klas
2. Antwoorden op toetsen worden niet besproken
3. Hygiëne op school
4. Vaak moe op school
5. Geschopt of geslagen door andere kinderen
6. Verveelt zich
7. Waardering overblijven
8. Aantrekkelijkheid van schoolplein
9. Uitgescholden door andere kinderen
10. Niet leren van de spreekbeurten

#### Landelijke ontwikkelingen

- Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen.
- Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling).
- De rol van de leraar komt steeds centraler te staan.
- Inzet ICT in het lesprogramma.
- Aandacht voor wetenschap en technologie.
- Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart).
- Er is toenemende verharding, jurisdisering en multi-problematiek in onze samenleving.
- Passend onderwijs en de decentralisatie van de jeugdzorg zijn ingevoerd, maar zijn nog niet uitgekristalliseerd. Het aantal SO- en SBO-verwijzingen stijgt, niet alle leerlingen krijgen het onderwijs en de ondersteuning die ze nodig hebben.
- Het toezicht van de Inspectie is veranderd en legt meer verantwoordelijkheid bij het schoolbestuur en haar scholen.
- Landelijk loopt een traject om het curriculum voor het funderend onderwijs te herzien. Medio 2019 zullen de bouwstenen naar de Tweede Kamer gestuurd worden.



## Hoofdstuk 8: Conclusies en focus voor dit schoolplan

Met alle verzamelde gegevens hebben we als team gesproken over de toekomst. Waar willen we de focus leggen, waar ligt onze ambitie? We hebben gekozen om de ingezette ontwikkeling vanuit visie en beleid de komende jaren verder te ontwikkelen.

FOCUS 1: Kwaliteitszorg: (Basis)kwaliteit behouden en beter zichtbaar maken.

FOCUS 2: Uitwerken en realiseren van onze eigen ambities

Ook hebben we speciale aandacht voor de Kanjertraining. In het schooljaar 2019-2020 volgen alle medewerkers de Kanjertraining. Een deel van het team is al gecertificeerd en doet de nascholing. Het andere deel van het team volgt de basistraining. Eind schooljaar 2019-2020 zijn alle medewerkers gecertificeerd.

Een ander speerpunt is het binnenklimaat van de school. Uit alle drie de enquêtes blijkt er onvrede over de hygiëne op school te zijn. In het schooljaar 2019-2020 komen er openslaande ramen in elk lokaal van de school. Dit gaat voor een verbetering van de luchtkwaliteit zorgen.

Overige ambities voor de komende vier jaar, met de bijbehorende doelen, komen terug in het hoofdstuk Ambities.

## Bijlagen

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we naar de volgende beleidsstukken (bijlagen):

- 1: beschrijving doelen schooljaar 2019-2020 en verder
- 2: overzicht vakken
- 3: meerjarenplanning
- 4: School Ondersteunings Profiel (SOP)
- 5: Sociaal Vaardigheidsplan inclusief pestprotocol
- 6: Zorgplan

Zie website [www.flevoparkschool.nl](http://www.flevoparkschool.nl)

- De schoolgids:
- Het strategisch beleidsplan 2019-2023 (Koersplan) van STAIJ
- Het ICT-beleidsplan 2017-2019 van STAIJ
- Het inspectierapport zie website [www.flevoparkschool.nl](http://www.flevoparkschool.nl)

## Formulier 'Vaststelling van het schoolplan

Brin: 19CH  
Naam school Flevoparkschool  
Adres: Soembawastraat 61  
Postcode 1095 VX  
Plaats Amsterdam

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het van 2019 tot 2023 geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag

Naam: A. Jonk  
Functie: bestuurder  
Plaats: Amsterdam

Datum:

Handtekening: