

Schoolplan 2021-2025

De Rozemarn
AMSTERDAM

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Landelijke ontwikkelingen	9
2.7 Parels	9
3 Grote ontwikkeldoelen	10
3.1 Grote ontwikkeldoelen	10
4 Onderwijskundig beleid	11
4.1 De missie van de school	11
4.2 De visie van de school	11
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	13
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	13
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	13
4.6 Leerstofaanbod	14
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	15
4.8 Taalleesonderwijs	16
4.9 Rekenen en wiskunde	17
4.10 Wereldoriëntatie	17
4.11 Kunstzinnige vorming	17
4.12 Bewegingsonderwijs	18
4.13 Wetenschap en Technologie	18
4.14 Engelse taal	19
4.15 Les- en leertijd	19
4.16 Pedagogisch handelen	19
4.17 Didactisch handelen	20
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	20
4.19 Klassenmanagement	21
4.20 Zorg en begeleiding	21
4.21 Afstemming	22
4.22 Extra ondersteuning	22
4.23 Talentontwikkeling	23
4.24 Passend onderwijs	23
4.25 Opbrengstgericht werken	24
4.26 Resultaten	24
4.27 Toetsing en afsluiting	25
4.28 Vervolgsucces	26
5 Personeelsbeleid	28

5.1 Integraal Personeelsbeleid	28
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	28
5.3 Organisatorische doelen	28
5.4 De schoolleiding	28
5.5 Beroepshouding	29
5.6 Professionele cultuur	29
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	30
5.8 Werving en selectie	30
5.9 Introductie en begeleiding	30
5.10 Taakbeleid	30
5.11 Collegiale consultatie	31
5.12 Klassenbezoek	31
5.13 Het bekwaamheidsdossier	31
5.14 Intervisie	32
5.15 Functioneringsgesprekken	32
5.16 Beoordelingsgesprekken	32
5.17 Professionalisering	32
5.18 Teambuilding	33
5.19 Verzuimbeleid	33
5.20 Mobiliteitsbeleid	33
6 Organisatiebeleid	34
6.1 Organisatiestructuur	34
6.2 Groeperingsvormen	34
6.3 Het schoolklimaat	34
6.4 Veiligheid	35
6.5 Arbobeleid	36
6.6 Interne communicatie	36
6.7 Samenwerking	36
6.8 Contacten met ouders	37
6.9 Overgang PO-VO	38
6.10 Privacybeleid	38
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	39
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	39
7 Financieel beleid	41
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	41
7.2 Externe geldstromen	41
7.3 Interne geldstromen	41
7.4 Begrotingen	41
8 Zorg voor kwaliteit	43
8.1 Kwaliteitszorg	43
8.2 Kwaliteitscultuur	43
8.3 Verantwoording en dialoog	44
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	44
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	44
8.6 Wet- en regelgeving	44
8.7 Inspectiebezoeken	45
8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	45
8.9 Vragenlijst Leraren	45
8.10 Vragenlijst Leerlingen	45
8.11 Vragenlijst Ouders	45

8.12 Evaluatieplan 2022-2025	45
9 Strategisch beleid	48
9.1 Strategisch beleid	48
10 Actiepunten 2021-2025	49
11 Meerjarenplanning 2021-2022	50
12 Meerjarenplanning 2022-2023	51
13 Meerjarenplanning 2023-2024	52
14 Meerjarenplanning 2024-2025	53
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	54
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	55

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Onze huidige en toekomstige leerlingen groeien op in een wereld die in hoog tempo verandert en waarin (lands)grenzen vervagen. We leven in Nederland met een diversiteit aan culturen. Ons land is altijd al een land geweest dat vanuit economisch perspectief gericht is op de wereld om ons heen, waar mensen uit andere culturen werkzaam zijn. Dit betekent dat onze leerlingen opgroeien en zich ontwikkelen in een wereld die niet ophoudt bij de grenzen van hun directe omgeving. Dit maakt dat het begrip van en voor andere culturen steeds belangrijker wordt.

Maar niet alleen vanuit maatschappelijk en economisch perspectief is een internationale oriëntatie belangrijk. Gevoed door technologische ontwikkelingen en digitale toepassingen gaan de ontwikkelingen in informatievoorziening razendsnel. Ook daar verdwijnen grenzen. Informatie komt, al of niet gefilterd, uit alle delen van de wereld via chat, mail, sms, Twitter, Facebook, Instagram, nieuwsgroepen, blogs en vlogs en is vrijwel direct beschikbaar.

We zien het als onze opdracht om de leerling te leren om met deze informatie om te gaan en de informatie te beoordelen en te integreren in wat hij al weet. Historisch besef, ruimtelijk inzicht, geografisch besef, inzicht in de werking en verklaring van verschijnselen worden steeds belangrijker en houden niet op bij de grenzen van de directe omgeving. Jongeren zullen in toenemende mate te maken krijgen met de verschillende problemen zoals duurzaamheid, milieu en klimaat, de houdbaarheid van ons economisch model en het perspectief op werk als robotisering verder zijn intrede doet. Dit vraagt om een maatschappelijke verantwoording die zich niet beperkt tot de eigen (lands)grenzen.

In die wereld biedt De Rozemarn aan onze leerlingen onderwijs en staan wij als team voor de uitdaging om met leerlingen en ouders samen te bouwen aan de toekomst van onze leerlingen.

In dit schoolplan staan onze gezamenlijke ambities en doelstellingen. Dit is geen beschrijving van een product maar een beschrijving van een proces, van een koers.

We hopen dat dit schoolplan een inspiratiebron is voor onze ouders, leerlingen en medewerkers:

“Op het moment dat ik als kind echt werd gezien kreeg ik vleugels. Door dat vertrouwen durfde ik te vliegen naar de top van de berg”

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Stichting Zonova- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase ‘to plan). 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 (fase ‘to check) 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 (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2022-2025. 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

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben 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 planperiode 2022-2025 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? Tenslotte 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 waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan)

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Zonova
Algemeen directeur:	Harry Dobbelaar
Adres + nummer:	Schonerwoerdstraat 1A
Postcode + plaats:	1107GA Amsterdam
Telefoonnummer:	020 3116464
E-mail adres:	info@zonova.nl
Website adres:	www.zonova.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Obs De Rozemarn
Directeur:	Joan Venetiaan
Adres + nummer.:	Huntum 16
Postcode + plaats:	1102JA Amsterdam
Telefoonnummer:	020 6965752
E-mail adres:	info@derozemarn.nl
Website adres:	www.derozemarn.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct- directeur. De directie vormt samen met de schoolcoaches van de bouwen (onderbouw-middenbouw-bovenbouw) en de IB-ers het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 1 adjunct-directeur
- 3 schoolcoaches (bouwcoördinatoren)
- 9 voltijd groepsleerkrachten
- 6 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 2 intern begeleiders
- 9 onderwijsassistent
- 2 administratieve medewerkers
- 1 conciërge

Van de 34 medewerkers zijn er 30 vrouw en 4 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2021).

Per 1-9-2021	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			
Tussen 50 en 60 jaar	3	2	2
Tussen 40 en 50 jaar		9	3
Tussen 30 en 40 jaar	2	2	2
Tussen 20 en 30 jaar		4	5
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	5	17	12

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door ongeveer 320 leerlingen. Onze schoolweging (bepaald door het CBS) is 37,3. Het leerlingenaantal vertoont de laatste jaren een constante lichte stijging. De achtergronden van onze leerlingen zijn zeer divers.

Aan onze school is een Kinderopvang/Voorschool verbonden, Hummeltje Tummeltje, van Swazoom. Van de peuters stroomt 80% door naar onze school. De overige leerlingen komen van kinderdagopvanglocaties uit de omgeving. Daarnaast stromen er leerlingen in die geen voorschools traject hebben gevolgd.

2.4 Kenmerken van de ouders

De Rozemarn is een openbare basisschool in Amsterdam Zuidoost. Dat is een stadsdeel dat zich kenmerkt door een superdiversiteit; veel verschillende nationaliteiten, sociaal-culturele achtergronden, religies, waarden en normen, opvoedingsstijlen, opleidingsniveau 's etc. Deze verscheidenheid heeft een meerwaarde.

Het biedt een kans voor leren van en met elkaar en het actief verkennen van elkaars culturele en levensbeschouwelijke achtergronden.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

We zien voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Hecht team Gericht op ontwikkeling Collegiaal Gericht op samenwerken Gericht op het behalen van goede resultaten Goede reputatie	Aanzienlijk deel oude leerkrachten gaan met pensioen Ruimtebeperkingen aan het gebouw H-buurt = armoedegebied

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Meer inzet van expertise en kwaliteit van het team	Lerarentekort
Ruim budget Financiële middelen Wereldburgerschap is een rijk concept Aantrekken meer leerlingen uit de nieuwe woonwijken Nog meer diversiteit in de sociale milieu' s	Thuisituatie aantal leerlingen is armoede en onveiligheid Leerlingen starten (in geheel Amsterdam) met een grotere achterstand Beperkte doorgroei mogelijkheden binnen het onderwijs

2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
10. Aandacht voor Wetenschap en technologie

2.7 Parels

Waar zijn we trots op? (de Parels van de Rozemarn)

- het gevoel van thuiskomen
- een warme en goede sfeer
- humor
- het team / doorzetters / collegialiteit / samenwerking/ vlijtig / saamhorigheid /trots op de bouw
- de diversiteit / respecteren van verschillen / communicatie / doorzettingsvermogen
- behulpzaamheid / gelijkwaardigheid en respect / eenheid
- eigenaarschap
- korte lijntjes / laagdrempelig
- teambuilding
- ruimte voor creativiteit
- gevoel van acceptatie geven
- burgerschap
- kansen vergroten
- veiligheid voor de kinderen
- de kinderen zijn prioriteit
- je mag zijn wie je bent
- eigenaarschap
- rust, orde en regelmaat in de school / structuur
- goede zorg voor de leerlingen
- veel divers aanbod
- leerrijke (speel en leer) omgeving
- goede leerlingenzorg / passend onderwijs
- goed pedagogisch klimaat
- ruimte voor creativiteit
- gevoel van acceptatie geven
- talent ontwikkeling
- kwalitatief goed onderwijs
- prettig contact met de ouders
- regelmatig contact met ouders

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2022-2025.

Speerpunten	
1.	Op de Rozemarn zijn de leerlingen eigenaar van hun eigen leerproces. Ze maken dat zichtbaar met een persoonlijk groei portfolio.
2.	Op de Rozemarn zijn we gericht op (persoonlijke) ontwikkeling en past iedereen de afgesproken groeitaal toe. Wij zijn een (professionele) leergemeenschap.
3.	Op de Rozemarn bieden we kwalitatief goed onderwijs (kennis en vaardigheden) gericht op (wereld-)burgerschap en een succesvolle toekomst van onze leerlingen.
4.	Op de Rozemarn is er naast de kennisvakken (rekenen en taal) doordacht extra aanbod gericht op het stimuleren van de creativiteit en ondernemerschap (onderzoekende ontdekkende houding) van de leerlingen.
5.	De Rozemarn is een lerende organisatie waarbij medewerkers, ouders en leerlingen van en met leren en samenwerken.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Missie

Onze missie is om onze leerlingen vanuit actief wereldburgerschap een positieve kijk te leren hebben op zichzelf, de omgeving en de maatschappij. Op die manier kunnen ze later zelfstandig, creatief, positief en kritisch deelnemen aan de Nederlandse samenleving.

We bieden onze leerlingen onderwijs dat hun nieuwsgierigheid prikkelt en uitdaagt tot leren en eigenaarschap. Onderwijs dat hen een eerlijke kans geeft en een kansrijke aansluiting biedt in het vervolgonderwijs.

We besteden in onze vakken bewust aandacht aan de kennis en vaardigheden die de samenleving van de 21ste eeuw vraagt. Wereldburgerschap is de rode draad in ons onderwijs.

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: Op de Rozemarn reizen de leerlingen vol (zelf-)vertrouwen, met een volle koffer aan kennis en vaardigheden, naar de toekomst.

Onze kernwaarden zijn:

- Burgerschap
- Persoonlijke ontwikkeling
- Samenwerken
- Veiligheid

Burgerschap: Actief burgerschap is de rode draad in ons onderwijs.

Persoonlijke ontwikkeling: De leerlingen zijn eigenaar van hun leerproces (zelfsturing). Ze leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun ontwikkeling. Ze leren onderzoekend en kritisch te denken, van en met elkaar te leren, elke dag een stapje beter te worden, een groeiende mindset te ontwikkelen, leerrijke uitdagingen aan te gaan, kansen te pakken, talenten te ontdekken en zich steeds verder te ontwikkelen.

Samenwerken: De leerlingen leren werken met anderen, zowel in de groep als daarbuiten. Met behulp van coöperatieve werkvormen en situaties leren ze effectief samen te werken, afspraken te maken, zich daar aan te houden, hulp te bieden en te accepteren. Tevens leren ze van en met elkaar om de volgende stap te nemen in hun leerproces.

Veiligheid: Leren en ontwikkelen doe je optimaal in een veilige omgeving. We gaan in een ontspannen sfeer met elkaar om en ondersteunen elkaar daar waar nodig is. Door naar elkaar te luisteren bevorderen we een open communicatie en wederzijds respect. We zijn bereid om met de onderlinge verschillen om te gaan en accepteren elkaars meningen en mogelijkheden.

Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie het Onderzoekskader 2017), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels.

4.2 De visie van de school

We zijn een openbare basisschool. Dat betekent, dat wij openstaan voor een ieder, ongeacht de levens- en wereldbeschouwing en maatschappelijke positie. Wij hebben oog voor de verschillende culturele achtergronden.

De Rozemarn is een school, die uitdagend onderwijs aanbiedt en situaties creëert, waardoor kinderen zich ontwikkelen tot competente, autonome, creatieve en sociaal vaardige burgers die volwaardig kunnen deelnemen aan de multiculturele maatschappij. Burgerschap is de rode draad in ons onderwijs die de vakken, als ook de leerlingen, leerkrachten, ouders en samenwerkende partijen, met elkaar verbindt.

In ons onderwijs staan de kennisvakken (rekenen en taal/lezen) centraal, maar vinden wij eveneens wereldoriëntatie, de expressievakken (kunst, cultuur, muziek, dans en drama), een gezonde leefstijl (bewegen, gezonde voeding), onderwijs op maat en veiligheid van groot belang.

Onze leerlingen leren een onderzoekende houding te hebben, hun talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen:

- zelfsturend;
- zelfstandig;
- eigenaar van het eigen leren en ontwikkeling;

- een eigen mening te vormen en die te uiten;
- respect te hebben voor en samen te werken met anderen.

Dit doen wij door lessen en activiteiten aan te bieden die de kinderen aanspreken.

De focus in ons onderwijs ligt op de totale ontwikkeling van het kind. De samenwerking met ouders en de omgeving vinden we daarbij erg belangrijk. Wij zien ouders als partners, waarmee we samenwerken, ten aanzien van het leren van hun kind (educatief partnerschap).

De optimale ontwikkeling van een leerling kan niet zonder de betrokkenheid van de ouder(s).

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen de lesstof op een eigen manier verwerken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Voor kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur opgezet.

Visie 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en –constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking en communicatie
- Kennisconstructie
- ICT gebruik
- Probleemoplossend denken en creativiteit
- Planmatig werken

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement). Het laatste aspect vraagt ook om een doordenking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

Visie op identiteit

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

Visie op excellentie

Onze school streeft ernaar zich binnen de schoolplanperiode 2022-2025 te ontwikkelen als een excellente school. Wij willen uitblinken, omdat excellent onderwijs goed is voor onze leerlingen en onszelf, maar ook voor onze marktpositie.

We zullen ons bij onze strategie richten op brede resultaten en het excellentieprofiel "Wereldburgerschap".

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2.	We besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen
3.	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4.	We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
5.	Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.4 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 verantwoorde 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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen (
2.	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4.	We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan)
5.	We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
6.	We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	3,63

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Wij staan als team voor de uitdaging om samen met leerlingen en ouders te bouwen aan de toekomst van onze

leerlingen.

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen en ons aanbod vastgesteld. Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. 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 met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor bewuste keuzes en bijdragen aan de samenleving, land en de wereld.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
2.	We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
3.	We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
4.	We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

4.6 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan 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.

Wij focussen ons bewust op een goed kwalitatief aanbod van rekenen en taal. Echter, in ons onderwijs krijgen ook andere thema's en creatieve activiteiten meer en meer een plek. Belangrijke vaardigheden als zelfstandigheid, goede communicatieve vaardigheden, samenwerken, creativiteit, kritisch denkvermogen en probleemoplossing zijn vervlochten in het hele onderwijsaanbod. Op deze wijze willen wij onze leerlingen zo optimaal mogelijk toerusten.

Wij kunnen niet voorzien hoe de toekomst er voor onze leerlingen uit gaat zien. We weten wel (mede uit de bezoeken aan de bedrijven) dat onze leerlingen deze competenties moeten verwerven om straks op de arbeidsmarkt te kunnen participeren. We streven naar versterking van het aanbod door meer met elkaar te verbinden (vakintegratie en vakoverstijgend werken). Burgerschap dient als verbindende factor in het aanbod.

Leerlingen worden betrokken bij 'de wereld binnen de school' en 'zijn in de wereld' doordat maatschappelijke activiteiten volop deel uitmaken van hun schoolgaan. Ook binnen diverse lesactiviteiten en door betrokkenheid op elkaar, ervaren zij hun deelname aan het onderwijs in burgerschap, in de brede zin van het woord.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
3.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
4.	Ons aanbod richt zich op actief wereldburgerschap
5.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
6.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Aanbod (OP1)	4
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	3,54

Actiepunt	Prioriteit
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Taalonderwijs	laag

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Schatkist	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
	Taal in beeld	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	X
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT	
	Estafette	Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Spelling	Spelling in beeld	Cito-toetsen Spelling	X
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Schrijven	Schrijven in de basisschool		
Engels	Hello World 1 t/m 8	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Schatkist		
	Getal en Ruimte Junior	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Wijzer door de Tijd	Projecten	
Aardrijkskunde	Wijzer door de Wereld	Projecten	
Natuuronderwijs	Wijzer door de Natuur	Projecten	
Wetenschap & Techniek	Wijzer geïntegreerd	Projecten en Technieklessen	
Verkeer	Tussen School en Thuis	Theoretisch- en praktisch verkeersexamen in groep 7 en 8	
Tekenen	Beeldende vorming	Beoordeling door vakdocent	
Handvaardigheid	Beeldende vorming	Beoordeling door vakdocent	
Muziek	Zingen en Swingen	Lessen van Muziekschool ZO	X
Drama	Theaterbezoeken	Lessen van het Bijlmerparktheater	
Bewegingsonderwijs	Basislessen	Methodegebonden toetsen	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kwink	Zien/PO-Vensters vragenlijst	
Godsdienst	SamSam	Projecten	

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(lees)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening

(automatiseren).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
2.	De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school
3.	We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
4.	De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)

Actiepunt	Prioriteit
Actualiseren van het taalbeleidsplan	gemiddeld

4.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen; de leraren hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd in het werken met compacten.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
2.	Per groep hebben we normen voor de Cito-toetsen vastgesteld
3.	We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
4.	De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
5.	De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen

Actiepunt	Prioriteit
Actualiseren Rekenbeleidsplan	gemiddeld

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. We integreren wereldoriëntatie door middel van diverse projecten in de groepen 6 t/m 8.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We passen bij wereldoriëntatie vakintegratie toe middels vakoverstijgende projecten
2.	We voldoen aan de kerndoelen voor wereldoriëntatie

4.11 Kunstzinnige vorming

Een rijk aanbod van activiteiten sluiten aan op onze visie zoals beschreven in onze beleidsdocumenten "burgerschap en vakintegratie op de Rozemarn" en "Kunst en cultuureducatie op de Rozemarn". In aansluiting op het stedelijk convenant hebben we een leerlijn muziek waardoor de leerlingen van groep 1 t/m 8 zang en instrumentale verkenning krijgen. Naast muziek hebben we als tweede leerlijn beeldende vormingslessen. De leerlingen bezoeken daarnaast

jaarlijks het theater en diverse musea. We streven er naar de leerlingen in de schoolperiode bij ons op school kennis te laten maken met zo veel mogelijk verschillende musea in het centrum van Amsterdam. We maken voor ons beeldend vormingsonderwijs gebruik van de deskundigheid van een beeldende vormingsleerkracht of kunstenaars.

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator
2.	Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
3.	Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)
4.	Wij besteden aandacht aan dramatische expressie

4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding. Dat is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

De leerlingen van groep 3 t/m 8 krijgen 2x per week gymles van een vakleerkracht. De vakleerkracht geeft les volgens de kerndoelen en leerlijn zoals beschreven in het document "Bewegingsonderwijs op de Rozemarn". De leerlijn geeft aan wat kinderen in de loop van het leerproces leren en wat de leeropbrengst of het beoogde leerresultaat is. De leerkracht houdt de resultaten van de leerlingen bij aan de hand van een digitaal observatiesysteem. We zijn Gezonde en een Jumpin gecertificeerde school. Dat betekent dat we structureel aandacht besteden aan gezonde voeding (en traktaties) en veel bewegen. De leerlingen van groep 4 worden jaarlijks door de GGD gemeten en gewogen teneinde overgewicht in kaart te brengen. Ouders worden geïnformeerd en betrokken (voorgelicht) bij ons voedingsbeleid. Ouders van de Ouderraad maken tijdens het paasontbijt een gezond ontbijt voor de andere ouders.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding
2.	We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding
3.	We beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding
4.	We gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs
5.	We beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.13 Wetenschap en Technologie

Onderwijs in wetenschap en techniek stimuleert onderzoekend en ontwerpvaardig leren. Het draagt bij aan het probleemoplossend vermogen van leerlingen. Het helpt de 21ste-eeuwse vaardigheden te ontwikkelen zoals creativiteit, ondernemingszin, kritisch denken, ict-geletterdheid en samenwerken. Wetenschap en techniek is geen apart vak, maar een vakoverstijgende benadering. We hebben ons techniekonderwijs beschreven in een beleidsplan. Daarin wordt onze visie op techniekonderwijs weergegeven en de wijze waarop verschillende activiteiten, technieken en materialen binnen een doorgaande lijn worden ingezet. De Rozemarn heeft een werkgroep en een coördinator techniek die het onderwijs monitort en teamtrainingen initieert.

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten

wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
2.	We zoeken naar vakoverstijgende thema's m.b.v. projecten
3.	We beschikken over een techniekcoördinator
4.	We beschikken over een beleidsplan Wetenschap en techniek
5.	We koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
6.	We hebben een techniekdocent

4.14 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor, dat onze school zich onderscheidt van andere scholen.

We geven Engelse les van groep 1 t/m 8. Engels wordt steeds vaker de voertaal in bedrijven, hogescholen en in onze maatschappij. We willen onze leerlingen voorbereiden op deze toekomst. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen aansluiting vinden bij het vervolgonderwijs en de samenleving.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Van groep 1 t/m 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (Hello World)

4.15 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 3 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur tot 14.00 uur. Wij hebben een continu-rooster van 5 gelijke dagen. Voor de kleuters gelden dezelfde lestijden. Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
2.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland
3.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
4.	De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
5.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	3,5

4.16 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben naast de ouders een vormende (opvoedende) taak; de leerlingen op te voeden tot goede (wereld-)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 de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe 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 Rozemarn heeft een ondersteunend veilig pedagogisch klimaat.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen]
2.	De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
3.	De leraren bieden de leerlingen structuur
4.	De leraren zorgen voor veiligheid
5.	De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken

4.17 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven 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 leraar (in evenwicht met uitdaging).

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen (OP3)	3,11

Actiepunt	Prioriteit
De pedagogisch-didactische visie is zichtbaar in het dagelijks handelen van de leraren	hoog

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Autonomie en eigen verantwoordelijkheid betekenen niet, dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.

Elk kind heeft recht op een ononderbroken ontwikkeling waarbij het kan leren in eigen tempo en op eigen niveau. Vertrouwen, welbevinden en betrokkenheid, zijn de begrippen die de leerkrachten in alle groepen, steeds voor ogen hebben bij het maken van hun keuzes. Om echt te kunnen leren moeten de kinderen goed in hun vel zitten. Er ontstaat dan vertrouwen in zichzelf, in elkaar en in de toekomst.

Wij trachten ons onderwijs zo in te richten, dat de kinderen graag naar school gaan. Hoe meer vertrouwen, hoe groter de kans dat kinderen echt tot ontwikkeling komen! Daarbij streven we naar een zo groot mogelijke betrokkenheid van de leerlingen. Waar mogelijk worden zij zelf eigenaar van de planning en inhoud van hun leerproces. We werken zowel met dag- en weektaken. De leerkracht geeft effectieve instructie, zowel klassikaal als aan kleinere groepen; daarna zijn de leerlingen in groepen zelfstandig bezig met het verwerken van de leerstof.

Om zelfstandig te kunnen werken worden van kinderen bepaalde vaardigheden gevraagd, met name ten aanzien van de mate van zelfstandigheid en het vermogen om samen te kunnen werken met andere kinderen. Dit leren de

kinderen al in de kleutergroepen. Het grote voordeel van deze manier van werken is dat kinderen veel meer in hun eigen tempo en op hun eigen niveau de leerstof kunnen verwerken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2.	De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken
3.	De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen
4.	De leerlingen reflecteren op en beoordelen hun werk
5.	De leerlingen maken een portfolio
6.	Leerlingen werken structureel met coöperatieve werkvormen in de groepen

4.19 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren.

De leerkracht heeft een taak in het stimuleren van de leerling het leerproces: onder andere door te luisteren, te observeren, te signaleren, feedback te geven, door vragen te stellen, door het leerdoel helder te maken en door aan te geven hoe een ‘goed’ leerresultaat eruit ziet. We streven er naar om te werken met succescriteria waarmee leerlingen in staat zijn (mede) zelfsturing te geven aan hun eigen leerproces.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school maakt gebruik van een observatie-instrument (Kijkwijzer)
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines
3.	De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn
4.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
5.	De leraren voorkomen probleemgedrag

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.20 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Zien (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
2.	Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
3.	De leraren zetten betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen
4.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
5.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
6.	De school voert de zorg planmatig uit
7.	De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	3,88

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan 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 op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen. Dit doen we m.b.v. de Quick Scan, de Schooldiagnose, vragenlijsten (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).

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

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.22 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die 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:

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

4.23 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden.

De brede talentontwikkeling

Alle kinderen kunnen 3 perioden van 10 weken deelnemen aan diverse naschoolse activiteiten (sport, cultuur & educatie). Wij spreken in dit verband steeds over brede talentontwikkeling, deel uitmakend van de Brede School. We creëren voor onze leerlingen een omgeving waarbinnen talenten zich kunnen ontwikkelen. We maken deel uit van de brede school clusters en organiseren daarbinnen activiteiten in het kader van de brede talentontwikkeling.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2.	De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3.	De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
5.	Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.24 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.

Passend onderwijs is vooral kwalitatief goed onderwijs voor alle leerlingen. Onderwijs dat tegemoet komt aan de verschillen tussen leerlingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
2.	Onze school biedt basisondersteuning
3.	Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
4.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.25 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 groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste 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 vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We hebben afspraken om opbrengstgericht te werken
2.	We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten
3.	We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten
4.	De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd
5.	De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.26 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na 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 groepsbesprekingen. 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 we normen opgesteld. Voor verlengen is dit 12% (groep 1 en 2) en voor zittenblijven 3% (groep 3 t/m 8).

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1)	3

4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Cito), behoudens wettelijke uitzonderingen. Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

De toetsing en afsluiting verlopen zorgvuldig. Tijdens de schoolperiode maken ze toetsen van het leerlingvolgsysteem, waarmee in elk geval de kennis en vaardigheden op het terrein van Nederlandse taal en rekenen en wiskunde worden gemeten. De leraren nemen de toetsen af conform de voorschriften. Ouders worden geïnformeerd over de vorderingen van de leerlingen. Alle leerlingen krijgen een advies voor het vervolgonderwijs. We hanteren daarbij een zorgvuldige procedure. Wij borging de adviesprocedure en de verdere begeleiding van leerlingen en ouders naar het VO. Wij hanteren toetsen op de voor onze leerlingen relevante (ontwikkelings)gebieden. We hebben een toetsprotocol opgenomen in ons zorgplan. We hebben een toetsrooster dat jaarlijks wordt aangepast en als bijlage aan onze inhoudelijke jaarkalender wordt toegevoegd.

Ouders worden geïnformeerd over de resultaten van de Citotoetsen op vaste perioden in het jaar. Daarbij worden de scores en de vaardigheidsgroei van de leerling met de ouders besproken tijdens voortgangsgesprekken. Als ook de sociaal-emotionele ontwikkeling zoals geconcludeerd (betrokkenheid en welbevinden) uit ons instrument Zien (groep 3 t/m 8) of KIJK (kleuters).

De Cito eindadviezen worden bij een hoger resultaat altijd heroverwogen en veelal naar boven bijgesteld. Wij gaan uit van de potentie dat een leerling laat zien en hebben hoge verwachtingen ten aanzien van het vervolgonderwijs.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys)
2.	Onze school beschikt over een toetskalender
3.	Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
4.	Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
5.	Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Cito)
6.	Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	4

4.28 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van Scholen op de kaart (resultaten – plaats in VO na 3 jaar). Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij.

De bestemming van onze leerlingen na het verlaten van de school is bekend en voldoet aan de verwachtingen. Wij volgen zo lang mogelijk het vervolgsucces van onze leerlingen na het verlaten van de school. Wij volgende de Kern-procedure van de Gemeente Amsterdam.

In oktober organiseren we een bijeenkomst voor ouders om de kernprocedure toe te lichten. Daarbij gaan we de samenwerking aan met OCO. Onze ouders zijn daarmee op tijd en volledig op de hoogte van de procedure. We houden contact met de VO-scholen om zicht te houden op het vervolgsucces van de leerlingen. Zo worden we schriftelijk geïnformeerd over de eventuele af- en opstroom van de leerlingen. Tevens worden oud-leerlingen in de gelegenheid gesteld hun ervaringen te delen met de huidige groep 8 leerlingen.

Coördinatoren van de VO- scholen bezoeken onze school regelmatig voor overleg. Daarnaast doen we mee aan het project doorstroming PO-VO scholen. Het project beoogt dat leerlingen zich maximaal ontplooiën en goed voorbereid de overstap naar het VO maken, dat leerlingen goed weten waar zij voor kunnen kiezen in het VO, dat als het nodig is de keuze voor een niveau nog even uitgesteld wordt, dat zij weerbaar en met zelfvertrouwen naar school gaan én dat leerlingen op niveau blijven in het VO. Het Projectenbureau Primair Onderwijs Zuidoost (PPOZO) coördineert de aanpak.

Onderdelen van de aanpak zijn:

- Verbreding van de wereld en zelforiëntatie
- Wegwerken kennishiaten en extra oefening taal en rekenen
- Extra uitdagende leerinhoud voor leerlingen die meer aankunnen
- Gericht aanbod voor leerlingen die richting het praktijkonderwijs gaan
- Metacognitie/executieve functies/organiseren begeleidingsstructuren/mentoraat
- Brede talentontwikkeling
- Ouderbetrokkenheid
- Inzet van positieve herkenbare rolmodellen
- Kennisuitwisseling en scholing professionals basisscholen en VO scholen

De aanpak sluit aan bij de aanpak bij ons op school. In januari krijgen alle leraren groep 8 spellen voor taal en rekenen die zijn ontwikkeld in het kader van Leerlab Zuidoost. Door deze spellen te spelen krijgen de leerlingen extra

oefening in taal en rekenen. Daarnaast krijgen de leraren groep 8 de mogelijkheid om diverse lessenreeksen die in het kader van Leerlab Zuidoost zijn ontwikkeld onder schooltijd in te zetten. De keuze voor de lessenreeksen is afhankelijk van de samenstelling van de groep(en) 8 en het aanbod van de school.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij gaan uit van de potentie van onze leerlingen en hebben hoge verwachtingen over hun vervolgsucces
2.	Wij stellen de cito eindadvies bij een heroverweging naar boven bij
3.	Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering (zie beleid)
4.	Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3
5.	De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vormgegeven in een competentieboekje (zie bijlagen). Dit boekje vormt het hart van ons personeelsbeleid. We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. Beroepshouding
8. Communicatie

De vastgestelde criteria bij de acht competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs) en daarna vormgegeven in een kijkwijzer, waardoor we zicht hebben op de ontwikkeling van de individuele leraar en het team als geheel. Een kijkwijzer gebruiken we ook bij de groepsbezoeken. De inhoud van de kijkwijzer staat niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een competentieset voor leraren
2.	We beschikken over een functionerende gesprekkencyclus
3.	We onderhouden onze bekwaamheden op een effectieve wijze
4.	Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren
5.	Wij hanteren een observatie-instrument (kijkwijzer)

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken veelal bevoegde en bekwame leraren. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument Mijnschoolteam geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur heeft een erkende opleiding tot schoolleider gevolgd en staat ingeschreven in het schoolleidersregister. De leraren staan ingeschreven in het lerarenregister. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier.

5.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, en 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.

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.

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de adjunct-directeur van de school. Zij richten zich op een goede communicatie en het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat

betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2.	De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3.	De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4.	De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5.	De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6.	De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

5.5 Beroepshouding

De leraar doet er toe. De leraar heeft een cruciale rol bij het realiseren van onderwijskundige doelen. Voor het vergroten van onderwijskwaliteit is een verdere ontwikkeling van de competenties van de leerkracht essentieel. Als we willen dat leerlingen de 21st century skills beheersen, zullen leraren deze zeker ook moeten beheersen. De beroepsstandaard voor leraren, intern begeleiders en directeurs is op stadsniveau vastgesteld. Medewerkers ontwikkelen zich van startbekwaam naar vakbekwaam tot excellent. De professionele ontwikkeling van de leraar staat in nauwe relatie met de doelen die de school nastreeft. De focus zal verschuiven van instructievaardigheden en klassenmanagement naar vaardigheden die betrekking hebben op het onderzoekend en ontwerpend leren (hogere orde leren). Het reflecteren op bestaande en nieuwe lespraktijken, het onderzoeken en nieuwsgierig zijn centraal staat. Dit stimuleert de ontwikkeling van leraren. Hier worden leervragen geformuleerd en onderzoek gedaan. Dit verhoogt de kennis en de betrokkenheid van de medewerker.

Goed personeelsbeleid kenmerkt zich ook door een balans te vinden tussen de organisatiedoelen en een goede werkomgeving waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen en zich gewaardeerd voelen. Het gaat dan over een betere spreiding van de werkzaamheden over schooljaar (tegengaan werkdruk), professionalisering, duurzame inzetbaarheid van medewerkers en de begeleiding van de startende leraren.

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding en hart voor de leerlingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2.	De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3.	De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4.	De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5.	De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
6.	De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele leercultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB-ers en de taalcoördinator klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. We hebben met elkaar de volgende

kernwoorden met betrekking tot onze professionele cultuur geformuleerd: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid, respect, ontwikkeling, groei en leren van en met elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

De team- en bouwsessies borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren ze in werkgroepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

Leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in een bekwaamheidsdossier en stellen jaarlijks een ontwikkelingsplan op. De directieleden zijn geregistreerd schoolleiders.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

We zijn een opleidende school en hebben nauw contact met de kennisinstellingen die stagiaires leveren zoals de HvA, UpvA en de MBO. Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij zoveel mogelijk de gelegenheid om ervaring op te doen. We hebben mentoren die een student in de groep begeleiden (niet bij startende leerkrachten). Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de Hogescholen. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de stagecoördinator. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij zijn een opleidende school
2.	Elke leerkracht is een mentor
3.	We hebben een actief beleid ten aanzien van stagiaires

5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders gesteld door het Bestuur. Sollicitanten ontvangen een overzicht van de competenties en geven een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij een sollicitatiegesprek maken wij nader kennis. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en portfolio)

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij werven conform de ruimte in het formatieplan
2.	Wij hanteren het protocol Werving en selectie van het Bestuur

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De mentor voert het introductiebeleid en de begeleiding uit. De nieuwe collega wordt op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school. Nieuwe startende leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de leerkrachtcompetenties en dan 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. Om te bepalen of de nieuwe leraar zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam, gebruikt de school het instrument Mijnschoolteam.

5.10 Taakbeleid

Een deel van de werkweek van een leerkracht bestaat uit het geven van onderwijs. Naast deze 'contacturen' zijn er nog een fors aantal andere werkzaamheden te verrichten. Om de resterende uren voor correctie, voorbereiding, oudercontacten, commissies, medezeggenschapsraad, magazijnbeheer enz. evenredig en conform de benoemingsomvang te verdelen over de leerkrachten is 'taakbeleid' ontwikkeld. De leerkrachten nemen deel aan

werkgroepen.

Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of 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 wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Alle medewerkers participeren in een werkgroep
2.	Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld.

5.11 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit wanneer haar groep gym heeft. In bouwvergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. Bij de consultaties hanteren wij een kijkwijzer.

5.12 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Daarbij gebruiken we een kijkwijzer van EDI. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatieafspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatieafspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier en door de observator in het instrument Mijnschoolteam.

Naast de klassenbezoeken doet de directie ook korte flitsbezoeken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De IB en Directie doen 3x per jaar samen klassenbezoeken
2.	De Directie doet regelmatig Flitsbezoeken
3.	Er wordt een bezoekerrooster opgesteld door de Directie

5.13 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. De directie zorgt ervoor, dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De competentieset
- De gescoorde competentieijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatieafspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op de functiecompetenties. Een

werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Naast het POP werken we met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen) en prestatie-afspraken: "smart" geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn. POP's, PAP's en prestatie-afspraken worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier van de leraar en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

5.14 Intervisie

De leraren participeren middels de ritmiek van team- en/of bouwsessies in een professionele leergemeenschap. Deze (intervisie)groepen worden samengesteld door de directie. Ieder PLG kent een voorzitter of schoolcoach. Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt en de scores van zelfbeoordelingen (zelfevaluaties). De schoolthema's hangen samen met de schoolontwikkelpunten. In overleg worden de thema's –voorzien van concrete opdrachten- door de directie toegekend aan de groepjes. De schoolcoaches bespreken de doelen en het beleid op school in het leerkrachtteam (LKT). Iedereen krijgt via bordsessies in de bouw gelegenheid om mee te denken over het beleid in school. Beslissingen in school worden breed gedragen.

We streven naar een professionele kwaliteitscultuur en functioneren transparant en integer. Wij besteden extra aandacht aan draagvlak voor visie en ambities. Daarin is er veel ruimte voor eigen verantwoordelijkheid en zeggenschap van het personeel. Op de Rozemarn is sprake van gedeeld leiderschap. We hebben een hecht en betrokken team dat enthousiast werkt aan de verdere ontwikkeling c.q. verbetering van het onderwijs.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Bij Intervisie staan de onderwijskundige doelen van de school centraal
2.	Wij stimuleren een professionele leergemeenschap

5.15 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een kwaliteitskaart Functioneringsgesprekken. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker met de betreffende competenties centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mentorschap, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De medewerker krijgt elk jaar een functioneringsgesprek
2.	Er is een overzicht met data en tijden van de gesprekkencyclus

5.16 Beoordelingsgesprekken

Wij hebben een kwaliteitskaart Beoordelingsgesprekken. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Ook wordt er 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis-, vakbekwaam of excellent. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld.

5.17 Professionalisering

We besteden aandacht aan de deskundigheidsbevordering van de teamleden.

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame

inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school.

In de regel volgt het team minimaal 5 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de jaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering. De school stelt voor elk schooljaar een (na)scholingsplan op.

5.18 Teambuilding

Wij organiseren wekelijks bijeenkomsten waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. We hanteren daarbij de methodiek van Stichting Leerkracht. De eenheid in het team wordt versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing en vieringen. De eenheid wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We besteden bewust aandacht aan successen, verjaardagen of feestdagen. Tijdens de studiedagen hebben we een uitgebreide gezamenlijke lunch. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Hierbij betrekken we zowel de leerlingen als de ouders. Daarnaast streven we er naar om jaarlijks een personeelsuitje te plannen.

5.19 Verzuimbeleid

Wij hanteren een verzuimbeleid. Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

5.20 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door Stichting Zonova. Medewerkers kunnen actief solliciteren naar de openstaande vacatures op de Zonovascholen. De directeur informeert in februari of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directieberaad omgezien naar verplichte mobiliteit. De informatie wordt gebruikt voor het formatieplan van het komende jaar.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

De Rozemarn maakt onderdeel uit van Stichting Zonova. De directie (directeur en adjunct-directeur) geven –onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door de 3 schoolcoaches van de bouwen (taken) en twee IB-ers (onderbouw en bovenbouw). Deze samenstelling vormt tevens het Leerkrachtteam (LKT/MT). De school heeft verder een actieve MR en Ouderraad. Op stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

Wij gaan uit van een leerstofjaarklassensysteem. In de onderbouw zijn er tevens combinatieklassen groep 1 en 2 gevormd. De basislessen worden in het algemeen in de groep aangeboden. Extra of plusaanbod wordt in of buiten de klas (groepsonderbroken) aangeboden. Bij projecten wordt het klassenverband eveneens –indien noodzakelijk- doorbroken.

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

- behoud van een rustig, veilig en ondersteunend pedagogisch klimaat;
- duidelijke gedragsregels voor leerlingen en leraren;
- betrokkenheid leerlingen, ouders en teamleden bij het realiseren van een positief schoolklimaat;
- inrichten van oefensituaties om leerlingen te begeleiden bij de ontwikkeling van sociale en maatschappelijke competenties.

Wij hanteren een pestprotocol voor de leerlingen waarin de regels beschreven staan waar iedere leerling zich aan moet houden. De leerlingen maken groepsafspraken met elkaar die in het lokaal komen te hangen. De handelwijze voor de school inzake pesten staat beschreven in het pestprotocol en is opgenomen in de schoolgids. In dit protocol is opgenomen hoe begeleiding kan plaatsvinden van een leerling die pest, een leerling die gepest wordt en zijn adviezen aan ouders voor beide categorieën opgenomen.

In het preventieve programma KWINK (sociaal emotionele ontwikkeling) dat gebruik wordt in de groepen 1 t/m 8 komen in 20 jaarlijkse lessen de volgende doelen aan bod:

Hoofddoel: Het voorkomen van verstoring gedrag in de klas en om van de klas een positieve groep te maken.

Subdoelen: 1. Besef ontwikkelen van zichzelf 2. In staat zijn tot zelfmanagement 3. Besef hebben van de ander 4. Het kunnen hanteren van relaties 5. Het kunnen maken van keuzes.

Onze school monitort de sociale veiligheidsbeleving van leerlingen. Jaarlijks wordt voor de groepen 6 t/m 8 de enquête leerlingentevredenheidsonderzoek van PO-Vensters afgenomen. Naast de leerlingen worden ook de ouders bevraagd over het schoolklimaat en de sociale veiligheid.

De school heeft een leerlingvolgsysteem (ParnasSys) voor de groepen 1 t/m 8 en analyseert jaarlijks de resultaten. Indien er signalen zijn dat op onderdelen actie ondernomen moet worden gaat de leerkracht te werk volgens de gemaakte afspraken binnen het zorgplan waarbij de cyclus, plan, do, act, check (PDCA) wordt gevolgd.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school is een veilige school
2.	De school ziet er verzorgd uit
3.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4.	Ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3,8

6.4 Veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school kan onderscheiden. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

Wij beschikken over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

Wij proberen incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een groep een kanjertraining (of een andere sociale training) gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de adjunct-directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: WMK. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

Wij hebben een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. Daarnaast hebben wij 8 BHV'ers in de school. Wij organiseren jaarlijks een (ontruimings-)oefening om te oefenen met diverse calamiteiten zoals brand en/of een dreiging.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen voelen zich veilig
2.	De leraren voelen zich veilig
3.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie
4.	De school beschikt over veiligheidsbeleid en een vertrouwenspersoon
5.	De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
6.	De school hanteert een incidenten- en ongevallenregistratie

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1)	3,63

6.5 Arbobeleid

Het arbobeleid is gericht op het voorkomen van uitval van leerkrachten. 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. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over 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 een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom is er een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We werken met een vergadercyclus van vakantie tot vakantie
2.	Wij volgen een ritmiek van teamsessie-bouwsessie/werksessie-teamsessie
3.	Het Leerkrachtteam (LKT/MT) vergadert om de 3 weken
4.	De OR vergadert 1 x per maand
5.	De MR vergadert 1 x per maand

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

6.7 Samenwerking

De Rozemarn werkt vanuit de community gedachte ("It takes a village to raise a child") nauw samen met diverse belanghebbenden.

De Rozemarn staat midden in de wijk en de samenleving (burgerschap)

Wij ontwikkelen een burgerschapsleerlijn dat aansluit op de behoeften van onze leerlingenpopulatie en dat onze leerlingen voldoende voorbereid op de uitdagingen van de (toekomstige) samenleving.

Onze school werkt mede daarom effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. 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 (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente. Afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij eveneens contacten met de leerplichtambtenaar, wijkagent en de schoolarts (OKT).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We werken samen met diverse ketenpartners
2.	We werken samen met het SWV en de gemeente Amsterdam

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. 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.

Wij besteden veel aandacht aan het bevorderen van een actieve betrokkenheid van onze ouders. Onze ouders kunnen participeren in de medezeggenschapsraad (MR), de ouderraad (OR), informatie bijeenkomsten, presentaties/afsluitingen van projecten of brede schoolactiviteiten en festiviteiten. Ouders vormen een belangrijke schakel tussen school en leerlingen. Wij weten inmiddels uit onderzoek dat leerlingen met ouders die betrokken zijn bij de school (de ontwikkeling van hun kind) in belangrijke mate kan bijdragen tot het schoolsucces van dat kind.

In onze school – de samenleving in het klein - leren wij leerlingen dat meedoen, meedenken en meebeslissen belangrijk is voor de sociale samenhang (burgerschap). Door ouders meer te betrekken bij de school stimuleert de school – indirect - ook hun maatschappelijke betrokkenheid en participatie. Omgekeerd kan de school, dankzij de inbreng en participatie van ouders, zich verder ontwikkelen tot een lerende organisatie en via de ouders een brug slaan naar de wijk. Immers, 'It takes a village to raise a child'. Een actieve inbreng van de ouders is onontbeerlijk voor onze scholen in de community gedachte. Ook kunnen ouders een bijdrage leveren aan het onderwijs door de wereld van hun arbeidssituatie/ achtergronden de school in te brengen.

Een goed contact met ouders begint aan de start. De ervaring leert dat wanneer vanaf het begin wordt geïnvesteerd in een goed contact dat zich later uit betaald. Hetzelfde geldt voor de start van elke dag. De directie staat elke dag bij de deur om zoveel mogelijk ouders en leerlingen persoonlijk te begroeten. Het contact met ouders moet vooral niet te formeel zijn, maar laagdrempelig. Een band bouw je op door een grapje of door te informeren. De leerkrachten staan 's ochtends ook voor de deur van de groep om de handen van de leerlingen te schudden.

Ouderbetrokkenheid is in essentie dat ouders meeleven met het wel en wee van hun kind tijdens hun schoolperiode. De ouders en de school hebben elkaar gedurende de hele schoolcarrière van het kind nodig als partners in de opvoeding, als klankbord, als vrijwilliger of als gesprekspartner. Het is dus van groot belang om elkaar regelmatig te informeren over leefregels, leervorderingen, de sociaal- emotionele ontwikkeling, talentontwikkeling zowel thuis als op school.

Leerlingen worden betrokken bij 'de wereld binnen de school' en 'zijn in de wereld' doordat maatschappelijke activiteiten volop deel uitmaken van hun schoolgaan. Ook binnen diverse lesactiviteiten en door betrokkenheid op elkaar, ervaren zij hun deelname aan het onderwijs in burgerschap, in de brede zin van het woord. De leerlingenraad denkt actief mee over de invulling van de activiteiten. De ouders hebben ook een stem in dit proces door jaarlijks samen met ze te evalueren over ons onderwijs. Zij geven bij de jaarlijkse evaluatie aan hoe ze het afgelopen jaar hebben ervaren en waar voor het komende jaar de wensen en behoeften liggen. Deze werkwijze biedt ons de mogelijkheid om ouders nauw(er) te betrekken bij de te formuleren doelen voor het nieuwe schooljaar.

Wij willen op die manier zo veel mogelijk ouders betrekken bij het onderwijs aan hun kinderen. Jaarlijks houden we een informatiemarkt waarbij ouders kennis kunnen maken met onze methoden en leswijzen. Daarnaast houden we elk jaar een openlesdag waarbij ouders de mogelijkheid krijgen om een les van hun kind bij te wonen.

De ouders krijgen volop gelegenheid om elkaar te ontmoeten tijdens:

1. Themabijeenkomsten VVE (Voorschoolse Vroegschoolse educatie)
2. Ouderbijeenkomsten over opvoedkundig thema
3. Uitstapjes en educatieve excursies (begeleiding door ouders)
4. Het maken van verteltassen
5. De Informatiemarkt

6. Ouderontbijtjes, paasontbijt of koffie-ochtenden
7. De Nederlandse taal cursus op school (TOB)
8. De Open lesdagen
9. Informatieavond voor groep 8 (kernprocedure)
11. Het samenlezen in de ochtend (grp 1 /m 4)
12. Eindevaluatie met ouders waarin er ruimte is voor de wensen en behoeften voor het komend schooljaar.
13. In de Ouderraad

Daarnaast houden we jaarlijks een tevredenheidsonderzoek onder ouders om zicht te krijgen op de dingen die goed gaan en de zaken die nog aandacht vragen.

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

In oktober organiseren we een bijeenkomst voor ouders om de kernprocedure toe te lichten. Daarbij gaan we de samenwerking aan met OCO. Onze ouders zijn daarmee op tijd en volledig op de hoogte van de procedure. We houden contact met de VO-scholen om zicht te houden op het vervolgsucces van de leerlingen. Zo worden we schriftelijk geïnformeerd over de eventuele af- en opstroom van de leerlingen. Tevens worden oud-leerlingen in de gelegenheid gesteld hun ervaringen te delen met de huidige groep 8 leerlingen.

Coördinatoren van de VO- scholen bezoeken onze school regelmatig voor overleg. Daarnaast doen we mee aan het project doorstroming PO-VO scholen. Het project beoogt dat leerlingen zich maximaal ontplooiën en goed voorbereid de overstap naar het VO maken, dat leerlingen goed weten waar zij voor kunnen kiezen in het VO, dat als het nodig is de keuze voor een niveau nog even uitgesteld wordt, dat zij weerbaar en met zelfvertrouwen naar school gaan én dat leerlingen op niveau blijven in het VO. Het Projectenbureau Primair Onderwijs Zuidoost (PPOZO) coördineert de aanpak.

Onderdelen van de aanpak zijn:

- Verbreding van de wereld en zelforiëntatie
- Wegwerken kennishiaten en extra oefening taal en rekenen
- Extra uitdagende leerinhoud voor leerlingen die meer aankunnen
- Gericht aanbod voor leerlingen die richting het praktijkonderwijs gaan
- Metacognitie/executieve functies/organiseren begeleidingsstructuren/mentoraat
- Brede talentontwikkeling
- Ouderbetrokkenheid
- Inzet van positieve herkenbare rolmodellen
- Kennisuitwisseling en scholing professionals basisscholen en VO scholen

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld
2.	We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
3.	We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
4.	We controleren of onze adviezen effectief zijn

6.10 Privacybeleid

Onze school beschikt vanuit de Stichting over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garandeert we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een privacyreglement
2.	We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens
3.	We beschikken over afspraken over de leerlinggegevens
4.	We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

De Rozemarn biedt een VVE-aanbod (vroeg- en voorschoolse educatie).

Een goede start begint met hoe de leerlingen bij ons in school binnenkomen. We kennen onze leerlingpopulatie en weten dat er leerlingen met een taalachterstand kunnen binnen komen. Voor een goede overdracht en afstemming met de Voorschool hebben we structureel overleg met de leidsters. De VVE-coördinator, tevens IB-er van de vroegschool, bespreekt voor de warme overdracht de leerlingen van de Voorschool en doet eventuele observatie. Met de voorschool, waar we 80% van onze peuters van krijgen, hebben we een jaarwerkplan opgesteld dat jaarlijks wordt geëvalueerd. Het jaarwerkplan wordt 4x jaarlijks besproken binnen een bovenschol leerteam VVE waarin alle VVE-coördinatoren van de Zonovascholen aan deelnemen scholen. Daarnaast participeren we in de 2 jaarlijkse gemeentelijke VVE bijeenkomst waar coördinatoren vanuit diverse school besturen en kinderdagverblijven aan deel nemen. De Wet op de Harmonisatie van de kinderdagverblijven vraagt om een hernieuwde aanpak en afspraken met de Voorschool.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over gezamenlijk (gericht) ouderbeleid
2.	We beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat)
3.	Het educatief handelen is op elkaar afgestemd (hoe)
4.	De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd
5.	Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Wij beschikken over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse- en naschoolse opvang. Wij hebben daarvoor een samenwerking met Partou die de leerlingen vanaf 07.30 uur tot 18.00uur op school opvangt. De ouders gaan daarvoor een overeenkomst aan met Partou.

De tussenschoolse opvang is komen te vervallen bij de invoering van het continuurooster met het 5 gelijke dagen. De leerlingen pauzeren daardoor tussen de middag op school.

Daarnaast hebben de leerlingen 3 keer per jaar, voor een periode van 10 weken, de mogelijkheid om deel te nemen aan naschoolse Bredeschool activiteiten. De activiteiten zijn gericht op de talentontwikkeling van de leerlingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is voorschoolse opvang mogelijk
2.	Op onze school is naschoolse opvang mogelijk

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting Zonova. De algemeen directeur (c.q. het bestuur) 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 algemeen directeur 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 aan de school wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener.

Maandelijks bespreken de algemeen directeur en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede tijdens de managementrapportage.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, 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 besteedt zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor onderwerpen die in de school spelen. De Rozemarn besteedt met name gelden aan Cultuureducatie, ouderbetrokkenheid, meer ondersteunende handen in de groepen en klassenverkleining. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s). Daarnaast is er een jaarlijkse verantwoording aan de Gemeente.

7.3 Interne geldstromen

De Rozemarn vraagt aan de ouders een vrijwillige bijdrage ter ondersteuning van kosten voor activiteiten die niet door de overheid worden vergoed. Het bedrag voor een kind is € 20,00 per jaar. Vanaf het derde kind wordt een bijdrage gevraagd van € 15,-. Ouders kunnen de stadspas van hun kind inzetten om de bijdrage te betalen. Van de inkomsten worden door de school diverse activiteiten georganiseerd en de schoolreisjes betaald.

7.4 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basis-formatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls gelden verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O). Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de afdeling P&O en Financiën.

Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel

en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 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. 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 in de team-/bouwsessies 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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een jaarplanning voor de kwaliteitszorg
2.	Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan
3.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
4.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
5.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
6.	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
7.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
8.	Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3,56

8.2 Kwaliteitscultuur

Op de Rozemarn geven we op onze wijze vorm aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. We werken bewust aan een professionele leercultuur van elke dag verbeteren.

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

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3,7

8.3 Verantwoording en dialoog

Wij leggen jaarlijks verantwoording af over ons handelen en gaan daarover ook de dialoog aan. Wij zijn transparant en helder over onze resultaten en opbrengsten. We betrekken externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd, organiseren we een ouderpanel en beschikken we over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan en jaarverslag op
2.	Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
3.	We zijn transparant en helder over onze resultaten en opbrengsten

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3,31

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

Beoordeling

De basiskwaliteit wordt een keer per twee jaar beoordeeld door directie en team.

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige kenmerken hebben we geoormd als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie)

Beoordeling

Onze eigen kwaliteitsaspecten worden een keer per twee jaar herzien (bijgesteld).

8.6 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)

6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende). Er zijn nauwelijks tekortkomingen, en daar waar dat wel zo is, hebben we een plan van aanpak opgesteld.

8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning (zie schoolplan 2015-2019) afgenomen in april 2020. Het aantal deelnemers bedroeg 24 (responspercentage: 100%). De gemiddelde score was: 3,31. Naast de Quick Scan nemen we jaarlijks een schooldiagnose af (zie onze meerjarenplanning). Op basis van de uitslagen stellen we actiepunten vast.

Beoordeling

De Quick Scan wordt jaarlijks afgenomen, zie meerjarenplanning voor de inhoud van de Quick Scan.

8.9 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in april 2017. De vragenlijst is gescoord door alle leraren (n=20). Het responspercentage was 100%. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,41.

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

8.10 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in april 2017. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 6, 7 en 8 (n=82). Het responspercentage was 99%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,35. De kwaliteit van de school wordt ten aanzien van leerlingen niet alleen gemeten met behulp van een vragenlijst. Op onze school functioneert ook een leerlingenraad. De raad komt maandelijks bijeen onder leiding van de directeur en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

8.11 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in april 2017. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school (n=301). Het responspercentage was 63%. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school: score 3,38.

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

8.12 Evaluatieplan 2022-2025

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg. Daarin zijn opgenomen de Quick Scan, de Schooldiagnoses en de vragenlijsten (zie bijlage). De diverse paragrafen komen als volgt terug in de meerjarenplanning:

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2022	April 2023	April 2024	April 2025
Onderwijskundig	Levensbeschouwelijke identiteit				X

beleid					
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X	X	X	X
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie				X
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod	X	X	X	X
Onderwijskundig beleid	Taallesonderwijs		X		
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		X		
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie	X			
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming			X	
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek	X			
Onderwijskundig beleid	Engelse taal			X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd		X		X
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X		X	
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen	X	X	X	X
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	X		X	
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		X
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding	X	X	X	X
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		X		X
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs		X		X
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit				X
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X	X	X	X
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelsbeleid	Integraal personeelsbeleid	X	X	X	X
Personeelsbeleid	Schoolleiding				X

Personeelsbeleid	Beroepshouding				X
Organisatie en beleid	Schoolklimaat	X			
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		X
Organisatie en beleid	Interne communicatie		X		X
Organisatie en beleid	Externe contacten		X		X
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X	X	X	X
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg	X	X	X	X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving		X		X

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

De Stichting Zonova beschikt over een strategisch beleidsplan. Daarin worden de onderstaande aandachtspunten voor de scholen aangegeven:

10 Actiepunten 2021-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Op de Rozemarn zijn de leerlingen eigenaar van hun eigen leerproces. Ze maken dat zichtbaar met een persoonlijk groei portfolio.	hoog
	Op de Rozemarn zijn we gericht op (persoonlijke) ontwikkeling en past iedereen de afgesproken groeिताal toe. Wij zijn een (professionele) leergemeenschap.	hoog
	Op de Rozemarn bieden we kwalitatief goed onderwijs (kennis en vaardigheden) gericht op (wereld-)burgerschap en een succesvolle toekomst van onze leerlingen.	hoog
	Op de Rozemarn is er naast de kennisvakken (rekenen en taal) doordacht extra aanbod gericht op het stimuleren van de creativiteit en ondernemerschap (onderzoekende ontdekkende houding) van de leerlingen.	hoog
	De Rozemarn is een lerende organisatie waarbij medewerkers, ouders en leerlingen van en met leren en samenwerken.	hoog
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Taalonderwijs	laag
Taalleesonderwijs	Actualiseren van het taalbeleidsplan	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	Actualiseren Rekenbeleidsplan	gemiddeld
Didactisch handelen	De pedagogisch-didactische visie is zichtbaar in het dagelijks handelen van de leraren	hoog

11 Meerjarenplanning 2021-2022

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Op de Rozemarn zijn we gericht op (persoonlijke) ontwikkeling en past iedereen de afgesproken groeिताal toe. Wij zijn een (professionele) leergemeenschap.
	Op de Rozemarn bieden we kwalitatief goed onderwijs (kennis en vaardigheden) gericht op (wereld-)burgerschap en een succesvolle toekomst van onze leerlingen.
	Op de Rozemarn is er naast de kennisvakken (rekenen en taal) doordacht extra aanbod gericht op het stimuleren van de creativiteit en ondernemerschap (onderzoekende ontdekkende houding) van de leerlingen.
Didactisch handelen	De pedagogisch-didactische visie is zichtbaar in het dagelijks handelen van de leraren

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Meerjarenplanning 2022-2023

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Op de Rozemarn zijn de leerlingen eigenaar van hun eigen leerproces. Ze maken dat zichtbaar met een persoonlijk groei portfolio.
	Op de Rozemarn bieden we kwalitatief goed onderwijs (kennis en vaardigheden) gericht op (wereld-)burgerschap en een succesvolle toekomst van onze leerlingen.
	De Rozemarn is een lerende organisatie waarbij medewerkers, ouders en leerlingen van en met leren en samenwerken.
Taalleesonderwijs	Actualiseren van het taalbeleidsplan
Rekenen en wiskunde	Actualiseren Rekenbeleidsplan
Didactisch handelen	De pedagogisch-didactische visie is zichtbaar in het dagelijks handelen van de leraren

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

13 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Op de Rozemarn zijn we gericht op (persoonlijke) ontwikkeling en past iedereen de afgesproken groeिताal toe. Wij zijn een (professionele) leergemeenschap.
	Op de Rozemarn bieden we kwalitatief goed onderwijs (kennis en vaardigheden) gericht op (wereld-)burgerschap en een succesvolle toekomst van onze leerlingen.
	Op de Rozemarn is er naast de kennisvakken (rekenen en taal) doordacht extra aanbod gericht op het stimuleren van de creativiteit en ondernemerschap (onderzoekende ontdekkende houding) van de leerlingen.
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Taalonderwijs
Didactisch handelen	De pedagogisch-didactische visie is zichtbaar in het dagelijks handelen van de leraren

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

14 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Op de Rozemarn zijn de leerlingen eigenaar van hun eigen leerproces. Ze maken dat zichtbaar met een persoonlijk groei portfolio.
	Op de Rozemarn bieden we kwalitatief goed onderwijs (kennis en vaardigheden) gericht op (wereld-)burgerschap en een succesvolle toekomst van onze leerlingen.
	De Rozemarn is een lerende organisatie waarbij medewerkers, ouders en leerlingen van en met leren en samenwerken.
Didactisch handelen	De pedagogisch-didactische visie is zichtbaar in het dagelijks handelen van de leraren

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 20XR
Naam: De Rozemarn
Adres: Huntum 16
Postcode: 1102 JA
Plaats: AMSTERDAM

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2021 tot 2025** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 20XR
Naam: De Rozemarn
Adres: Huntum 16
Postcode: 1102 JA
Plaats: AMSTERDAM

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2021 tot 2025** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

naam

functie

functie

plaats

plaats

datum

datum

handtekening

handtekening
