



# SCHOOLPLAN 2019-2023


CONCEPT



**SAMEN**  
TUSSEN AMSTEL EN IJ  
OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS



## Inhoudsopgave

<p><b>Hoofdstuk 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1 voorwoord</li> <li>1.2 doelen en functie</li> <li>1.3 procedures</li> <li>1.4 verwijzingen</li> <li>1.5 <b>noot vooraf</b></li> </ul>	<p><b>Hoofdstuk 4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4.1 integraal personeelsbeleid</li> <li>4.2 organisatorische doelen school</li> <li>4.3 schoolleiding</li> <li>4.4 professionele cultuur</li> <li>4.5 taakbeleid</li> <li>4.6 nieuwe en startende collega's</li> <li>4.7 functioneren en beoordelen</li> <li>4.8 professionalisering</li> </ul>	<p><b>Hoofdstuk 7</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.1 kwaliteitszorg</li> <li>7.2 kwaliteitscultuur</li> <li>7.3 verantwoording en dialoog</li> <li>7.4 evaluatie</li> </ul>
<p><b>Hoofdstuk 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1 schoolgegevens</li> <li>2.2 kenmerken personeel</li> <li>2.3 kenmerken leerlingen</li> <li>2.4 kenmerken ouders</li> <li>2.5 sterkte/zwakte analyse</li> </ul>	<p><b>Hoofdstuk 5</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5.1 organisatie structuur</li> <li>5.2 groeperingsvormen</li> <li>5.3 schoolklimaat</li> <li>5.4 arbobeleid</li> <li>5.5 samenwerkingen</li> <li>5.6 overgang PO - VO</li> <li>5.7 privacy beleid</li> <li>5.8 voor- en vroegschoolse educatie</li> </ul>	<p><b>Hoofdstuk 8</b></p> <p>Ontwikkelpunten, ambities en meerjarenplanning</p>
<p><b>Hoofdstuk 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1 missie</li> <li>3.2 ambities STAIJ</li> <li>3.3 visie op lesgeven</li> <li>3.4 sociaal maatschappelijke ontwikkelingen</li> <li>3.5 actief burgerschap en sociale cohesie</li> <li>3.6 leerstofaanbod</li> <li>3.7 pedagogisch handelen</li> <li>3.8 sociale veiligheid</li> <li>3.9 didactisch handelen</li> <li>3.10 passend onderwijsaanbod</li> <li>3.11 opbrengstgericht werken</li> <li>3.12 resultaten</li> <li>3.13 educatieve samenwerking</li> </ul>	<p><b>Hoofdstuk 6</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>6.1 lumpsum</li> <li>6.2 externe geldstromen</li> <li>6.3 interne geldstromen</li> <li>6.4 sponsoring</li> </ul>	

# Hoofdstuk 1 - Inleiding

## 1.1. Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Koersplan van de Stichting STAIJ en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg.

Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017.

Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO), welke scholing we hiervoor inzetten en hoe we ons organiseren in diverse settings en samenstellingen.

Dit schoolplan en deze schoolplanperiode wordt met name bepaald en gekleurd door onze aanstaande verhuizing en nieuwbouw. Hoe we hier vorm aan geven en wat dit betekent voor de plannen kunt u lezen in "noot vooraf".

## 1.2. Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft – binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting Samen tussen Amstel en IJ - in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (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 2019-2023.

Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op welke onderdeel is van de kwaliteitsmonitor. In deze monitor zullen we ook terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

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

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben 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 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan/kwaliteitsmonitor voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd?

### **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)

## 1.5. Noot vooraf

Het schrijven van een schoolplan, het beschrijven van ambities voor een periode van 4 jaar is erg lastig gebleken. Dat komt omdat we over 4 jaar in een ander gebouw, op een andere plek, in een nieuwe wijk en met waarschijnlijk andere (meer) kinderen en collega's werken.

Ambities moeten dus vertaald worden zonder te weten hoe het daar is, hoe het voelt, wie het gaan uitvoeren en met welke middelen.

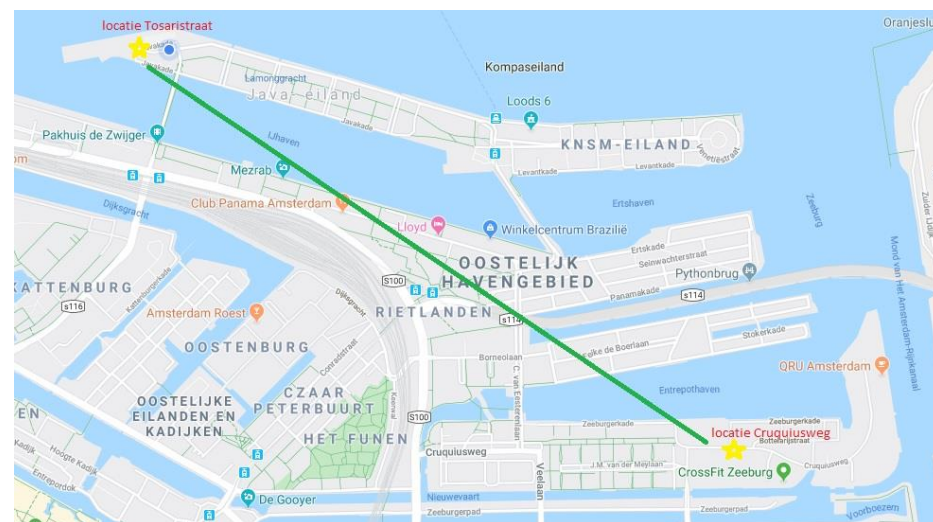
Dat maakt dat dit schoolplan niet vol staat met ambities op diverse gebieden, expertises en trends.

Er staat ons slechts 1 klus te wachten; DKK een integraal Dalton-kind-centrum te laten zijn op een plek die we nu nog aan het bouwen, ontwerpen en vormgeven zijn. Hier wordt een apart document voor geschreven door de werkgroep DKC waar zowel collega's van DKK als Partou aan deelnemen.

Hoe onze nieuwe locatie zal zijn; aantal woningen, bewoners, kinderen, populatie, snelheid groei versus vraag en aanbod is lastig te voorspellen. We zullen ervoor waken echter, hier door overvallen te worden.

In dit schoolplan zijn een aantal verwijzingen opgenomen naar gemeentelijk sites en publicaties die in de loop van de komende tijd meer info zullen verschaffen over de nieuwe locatie en de verwachtingen daarbij. Anticiperen hierop wordt noodzaak.

De ambities die wél beschreven staan en doelen die wij hierbij stellen hebben te maken met onderwijsinhoud, opbrengsten en profilering. Alle ambities en beleidsvoornemens staan gecategoriseerd in hoofdstuk 8. Wij zullen deze per schooljaar verzamelen en uitwerken.



## Hoofdstuk 2 – schoolbeschrijving

### 2.1. Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Samen tussen Amstel en IJ
Algemeen directeur:	Dhr. A. Jonk
Adres + nummer:	Cruquiusweg 68-70
Postcode + plaats:	1019AH Amsterdam
Telefoonnummer:	020-7163460
E-mailadres:	<a href="mailto:info@staij.nl">info@staij.nl</a>
Websiteadres:	<a href="http://www.samentussenamstelenij.nl">www.samentussenamstelenij.nl</a>
Gegevens van de school	
Naam school:	Daltonschool de Kleine Kapitein
Directeur:	Laura van der Hammen
Adres + nummer.:	Tosaristraat 30A / Cruquiusweg 90
Postcode + plaats:	1019 RT / 1019 AJ Amsterdam
Telefoonnummer:	020-4198983
E-mailadres:	<a href="mailto:directie@dekleinekapitein.nl">directie@dekleinekapitein.nl</a>
Websiteadres:	<a href="http://www.dekleinekapitein.nl">www.dekleinekapitein.nl</a>

Daltonschool de Kleine Kapitein behoort samen met 19 scholen voor basisonderwijs en 1 school voor speciaal basisonderwijs tot Stichting STAIJ.

De Kleine Kapitein is vanaf de oprichting in 2004 een Amsterdamse openbare Daltonschool waar leerkrachten, ouders en bestuurders bewust hebben gekozen voor het Dalton gedachtegoed. De locatie, op de Kop van het Java-eiland, is altijd onzeker geweest. De tijdelijke huisvesting, in 2 verschillende gebouwen, heeft ruim 15 jaar geduurd alvorens er duidelijkheid kwam over de permanente huisvesting. De verhuizing gaat plaatsvinden in 2021 naar de Cruquiusweg. Hier wordt een Dalton IKC gebouwd met plek voor 425 leerlingen. De Kleine Kapitein is vernoemd naar het boek van Paul Biegel en zegt alles over onze relatie met de omgeving; een eiland omgeven door water en schepen in alle soorten en maten!

De Kleine Kapitein neemt deel aan het wijkoverleg “oostelijk havengebied”, gesprekspartners hierin zijn basisschool Piet Hein, basisschool de Achthoek, de 8<sup>e</sup> Montessorischool en vertegenwoordigers van de gemeente Amsterdam.

Onze voornaamste samenwerkingspartner is Partou. Zij verzorgen de naschoolse opvang, slechts toegankelijk voor leerlingen van DKK, en een kinderdagverblijf. Samen zijn we een IKC in wording, geheel gestoeld op de Dalton principes.

## 2.2. Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met drie collega's, die de taak (bouw-, Dalton-, taal-)coördinator op zich hebben genomen, het managementteam (MT) van de school.

Het volledige team (d.d. oktober 2019) bestaat uit:

- 01 directeur
- 02 bouwcoördinatoren
- 04 voltijd groepsleerkrachten
- 08 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 01 intern begeleider
- 01 onderwijsassistent
- 01 administratief medewerker
- 01 conciërge

Van de 21 medewerkers zijn er 17 vrouw en 4 man.

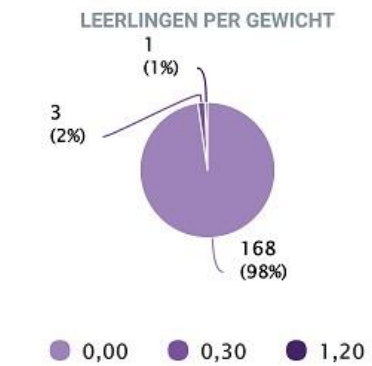
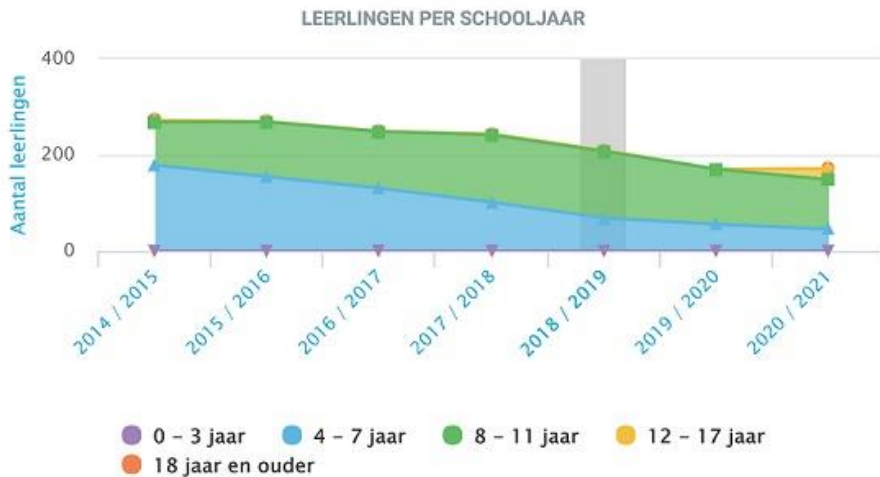
De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand per 1-9-2019)

Per 1-9-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			1
Tussen 50 en 60 jaar		2	1
Tussen 40 en 50 jaar	1	4	
Tussen 30 en 40 jaar	2	1	1
Tussen 20 en 30 jaar	1	5	
Jonger dan 20 jaar			
<b>Totaal</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>3</b>

Onze school heeft een relatief grote groep jonge leerkrachten; we organiseren de begeleiding en coaching van deze leerkrachten zowel intern als extern. Onze interne opleider in de school, organiseert de interne begeleiding. Daarnaast maken we gebruik van het coachingshuis van STAIJ.

### 2.3. Kenmerken van de leerlingen (locatie Java-eiland)

Onze school wordt bezocht door ongeveer 200 leerlingen. Van deze leerlingen heeft slechts 2% een gewicht, zie cirkeldiagram hieronder. Het leerlingenaantal is de laatste jaren dalende. Deze daling is ingezet toen bekend werd gemaakt dat onze nieuwbouw zich niet op het Java-eiland zal bevinden maar op Cruquius-eiland. Leerlingen en gezinnen wonen veelal op Java-eiland maar komen ook uit Noord, Kattenburg, de Indische Buurt en IJburg. Op Java-eiland (3135 inwoners) zijn zowel koop-woningen als sociale huur woningen. De populatie leerlingen kenmerkt zich door dezelfde diversiteit; grote verschillen in zowel opleidingsniveau van de ouders als in thuissituatie en nationaliteit.



ultimview.nl

ultimview.nl



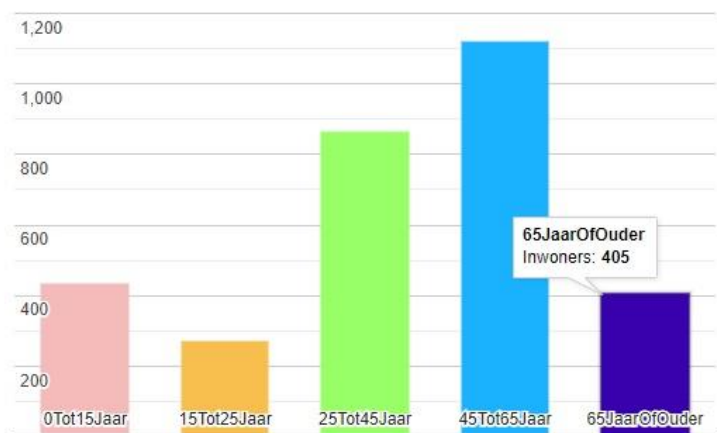
## 2.4. Kenmerken van de ouders

Onze school staat (tot voorjaar 2021) op een eiland in een wijk met enkel appartementen. Dit zijn zowel sociale huurwoningen als koop.

De meeste hiervan hebben geen of een kleine buitenruimte. Dit zorgt ervoor dat met name de laatste jaren er veel gezinnen zijn verhuist toen dit economisch aantrekkelijk werd. Met de komst van een tweede of derde kind is het appartement en de mogelijkheden daarvan snel te klein.

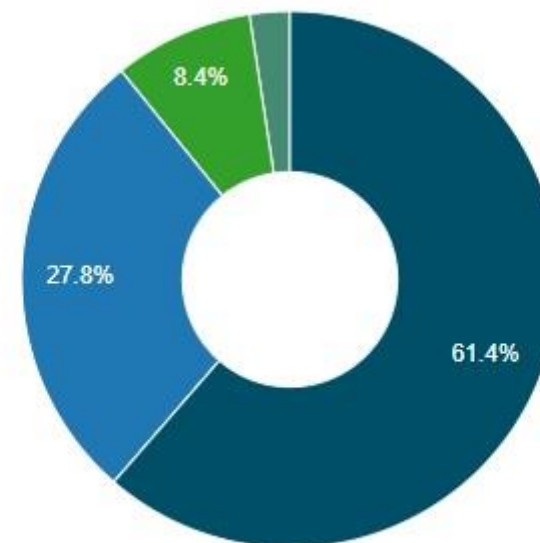
Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via intakegesprekken) en laat een heel divers beeld zien wat betreft thuistaal, deelname aan de arbeidsmarkt, relationele status en thuissituatie.

Inwoners naar leeftijd in buurt buurt Java Eiland



Bevolking, leeftijdsgroepen: aantal en percentage inwoners op 1 januari 2019 per leeftijdscategorie.

● Ongehuwd ● Gehuwd ● Gescheiden ● Verweduwd



Bevolking, burgerlijke staat: aantal en percentage inwoners op 1 januari 2019 naar burgerlijke staat.



## 2.5. Sterkte-zwakte analyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we 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
<p>DKK heeft een <b>sterk Dalton profiel</b> en een team wat dit uitdraagt. Dit <b>team is jong, gedreven, betrokken en dynamisch</b>.</p> <p>We geven <b>Engels vanaf groep 1</b>, hebben een planmatig vormgegeven invulling van cultuureducatie en een breed Naschools cursusaanbod voor leerlingen.</p> <p>Op DKK is een <b>leerlingenraad</b> actief.</p> <p>De <b>groeps grootte</b> varieert sterk tussen leerjaren, we streven naar een maximum van 28 leerlingen.</p> <p>Het <b>ondersteunende netwerk</b> (waaronder gemeente en Staij) is actief, betrokken, laagdrempelig en faciliterend.</p>	<p>Door verloop in team en voorbijgaande onzekerheid wat betreft voortbestaan/locatie is er een gebrek aan <b>borging</b> van ingezette veranderingen/experimenten/werkwijzen.</p> <p><b>PR</b>, website, reclame, concurrentie en onderscheiding.</p> <p>Door gebrekkige randvoorwaarden (op huidige locatie) zijn de <b>ICT</b> mogelijkheden beperkt.</p> <p>Het <b>bewaken van persoonlijke en professionele grenzen</b> van teamleden én de bijbehorende bescherming van het team naar ouders verdient aandacht.</p> <p>De <b>hygiëne</b> in het gebouw, schoonmaak door externe partner, is onvoldoende.</p> <p>We bedienen (nog) niet alle leerlingen <b>op maat</b>, met name de uitschieters naar de bovenkant hebben behoefte aan meer.</p>
KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL

<p><b>Profilering</b> op Dalton (IKC) wordt een speerpunt de komende tijd en hét middel om te komen tot het volwaardige IKC wat we willen worden.</p> <p>De gang naar IKC en nieuwe locatie wordt niet alleen gedragen door enthousiaste en professionele collega's maar ook zeker door onze hoge <b>ouderbetrokkenheid</b> die zich kenmerkt door enorme betrokkenheid.</p> <p>Het implementatie traject <b>Vreedzame school</b> is einde schooljaar 2019-2020 afgerond en succesvol.</p> <p>De zaakvakken benaderen wij integraal en projectmatig; <b>Topondernemers</b>. Dit sluit goed aan bij onze Daltonwaarden.</p> <p>STAIJ is een ambitieuze werkgever en de stad Amsterdam draagt hier aan bij. <b>Opleidingskansen voor het team</b> zijn voorhanden, rijk en divers.</p> <p><b>Communicatie over zorg en zorgroutes</b> verdient aandacht met de nadruk op transparantie en versimpeling.</p>	<p><b>Verloop in team en IB</b> is, mede als gevolg van het lerarentekort en de kans buiten A'dam te kunnen werken, groot en aanwezig. De (onmogelijke) <b>woningmarkt</b> in Amsterdam speelt hierin ook een rol.</p> <p><b>Dalend leerlingaantal</b> als gevolg van de aanstaande verhuizing en de lange onzekerheid hierover.</p> <p>De <b>mondigheid van ouders</b>, met name waar deze onredelijk en/of bedreigend is, is voor (startende) leerkrachten moeilijk te plaatsen/beantwoorden.</p> <p><b>Concurrentie scholen in nabijheid</b>, op zowel de huidige locatie als de nieuwe, is groot nu alle scholen plek hebben.</p> <p><b>Gedrag</b> (grensoverschrijdend) van leerlingen en de wisselende aanpak hierbij zorgt voor onrust en handelings-verlegenheid.</p>
---	---

## Hoofdstuk 3: Onderwijskundig beleid

### 3.1. Missie, DALTON op de Kleine Kapitein

Wij kiezen op de Kleine Kapitein voor Dalton-onderwijs, omdat wij het belangrijk vinden dat onze leerlingen een open en bewuste houding ontwikkelen en verantwoordelijk zijn voor hun eigen leerproces.

Zo leren zij bewuste keuzes te maken. Doordat leerlingen elkaar respecteren, belangstelling voor elkaar hebben en van en met elkaar leren.

Er ontstaat dan een pedagogisch klimaat waarin onze leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Differentiatie is ons uitgangspunt.

Er is sprake van keuzevrijheid voor de leerlingen bij het bepalen van wat ik wanneer doe, maar het behalen van de doelen is belangrijk. Hierdoor krijgen leerlingen ruimte en inzicht en creëren we de eerder genoemde verantwoordelijkheid voor het leerproces.

Als Daltonschoon werken wij aan de hand van vijf kernwaarden: samenwerken, vrijheid en verantwoordelijkheid, effectiviteit, zelfstandigheid en reflectie. Een Daltonschoon is een leefgemeenschap waar leerlingen, leerkrachten, ouders, schoolleiding en bestuur op een natuurlijke en gestructureerde wijze samen leven en werken.

Een Daltonschoon is een oefenplek voor democratisering en socialisering. Een omgeving waarbinnen leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen is een vereiste voor een goede ontwikkeling. Daarnaast is het hanteren van herkenbare structuren belangrijk, omdat het leerlingen zicht geeft op de verwachtingen die we van elkaar hebben.

*“Een enthousiast en professioneel team stuurt effectief leren aan, in een uitnodigende omgeving, waar kinderen, ouders en leerkrachten elkaar respecteren.” Dit geldt ook voor de missie van De Kleine Kapitein om een vreedzame school te zijn: “De Vreedzame Schoon streeft naar een klimaat waarin iedereen zich prettig voelt en waarin kinderen “hart voor elkaar” hebben, d.w.z. dat ze met respect omgaan met elkaar.”*



## 3.2. Ambities STAIJ

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

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

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

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

## 3.3. Visie op lesgeven en leren

Vrijheid is noodzakelijk om eigen keuzes te kunnen maken en eigen wegen te vinden. Vrijheid in het Daltononderwijs is de gelegenheid krijgen om het werk zelf te organiseren.

Een leerling leert verantwoordelijkheid voor zichzelf en zijn omgeving te dragen als zijn omgeving hem daarvoor de ruimte en mogelijkheden biedt. Onderwijs behoort leerlingen ook cultureel en moreel te vormen, zodat zij zelfredzaam en sociaal verantwoordelijk worden.

Het Daltononderwijs is gericht op een effectieve inzet van tijd, menskracht en middelen.

Zelfstandig leren en werken op een Daltonschool is actief leren en werken. Deze manier van werken stimuleert het probleemoplossend denken van leerlingen. Nadenken over je eigen gedrag en je eigen werk, is op Daltonscholen belangrijk. ([www.dalton.nl](http://www.dalton.nl))

Aan de hand van deze pijlers bereiden wij de leerlingen voor op verschillende rollen in de samenleving:

### Het kind in het vervolgonderwijs

Wanneer de leerling de overstap naar het vervolgonderwijs maakt, is de leerling in staat om op diverse niveaus van verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerken te functioneren.

Zo bereiden wij ze voor op het plannen van werk, het stellen van doelen en het evalueren hiervan.

### De volwassene als beroepsbeoefenaar

In de meeste beroepen in onze moderne, westerse kennismaatschappij worden initiatief, verantwoordelijkheidsgevoel en creativiteit verwacht. Vaak zal er moeten worden overlegd met collega's, met opdrachtgevers en met diverse instanties. Zowel zelfstandigheid als het goed kunnen samenwerken zijn daarbij essentieel.

### De volwassene als medeburger

De maatschappij is gebaat bij mensen die zich actief inzetten voor de samenleving. Daarvoor is maatschappelijk bewustzijn nodig. Wij werken aan dat bewustzijn door leerlingen te stimuleren tot zelfreflectie op hun leerproces, hun gedrag en hun omgang in de klas dragen bij aan het gevoel erbij te horen en bij te dragen aan de eigen omgeving. In dit Dalton handboek beschrijven wij waar wij voor staan, hoe we vorm geven aan de doelen die wij binnen het Daltononderwijs belangrijk vinden en wat we daar in de praktijk precies mee doen. Op organisatorische, huishoudelijke, praktische en overige zaken geven wij duidelijkheid in onze schoolgids. Wij kunnen alles beschrijven, maar waar het werkelijk om gaat is hoe wij in de dagelijkse praktijk met de leerlingen werken.

Ons onderwijs is (en blijft) in ontwikkeling. Dat geldt ook voor de Daltonontwikkeling en dit document. Inzichten en visies op werkwijze kunnen veranderen en dat betekent dat dit handboek regelmatig aangepast zal worden. Het met elkaar bezig zijn met de ontwikkeling van het onderwijs maakt dat het werken met leerlingen leuk en interessant blijft. Als team zijn wij trots op de inhoud die wij geven aan ons onderwijs. We zien er met elkaar op toe dat gestelde doelen, gemaakte afspraken en structuren vastgehouden en verder ontwikkeld worden. Wij willen ons enthousiasme delen met iedereen die onze school bezoekt.

In de huidige wijk, Oostelijk Havengebied, is een divers basisschool-aanbod wat betreft profiel en levenbeschouwing. DKK is hier de enige openbare Daltonschool. In het nieuwe gebied, Cruquius-eiland, zullen wij de enige school zijn. Directe concurrenten zijn de 8<sup>e</sup> Montessorischool (staij) en Flevoparkschool (staij).

### 3.4. Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot 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. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen (zie lessentabel)
- Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling (de vreedzame school)
- Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling: ZIEN!
- We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan)
- We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden (Parnassys)
- Onze school biedt leerlingen een weerbaarheidstraining aan in groep 8: Marietje Kessels Project.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- ZIEN! In de groepen 1 t/m 4

- vertalen van resultaten ZIEN! in aanpak

### 3.5. Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

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 de samenleving. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school, waarbij onze basiswaarden die van de Vreedzame School zijn:

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

### 3.6. Leerstofaanbod

Voor details over ons aanbod en de gebruikte methodes voor rekenen, taal, wereldoriëntatie, kunstzinnige vorming, bewegingsonderwijs, Engels en wetenschap en technologie verwijzen we naar de schoolGIDS (te vinden op [https://www.dekleinekapitein.nl/project/userfiles//Schoolgids2019\\_2020.pdf](https://www.dekleinekapitein.nl/project/userfiles//Schoolgids2019_2020.pdf))

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. Onze school biedt een onderwijswijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. In het kader van de "eigen opdracht" geven we ook Engels vanaf groep 1, weerbaarheidstraining in de groepen 8, EHBO in de groepen 7 en schooltuinen in de groepen 6 en 7 aan.

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

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

#### Ambities in Koersplan STAJ:

- Een breed curriculum, mogelijk in samenwerking met partners.
- Alle leerkrachten hebben voldoende kennis van de leerlijnen.
- In het aanbod zit het thema duurzaamheid.

#### Ambities in Koersplan STAJ:

- Vloeiende lijnen tussen voorschool en vroegschool.
- Onze scholen maken gebruik van het cultureel, sportief en historisch aanbod van de stad Amsterdam.
- Wij stimuleren bij onze partners in kinderopvang een rijk aanbod van naschoolse activiteiten, aansluitend bij het aanbod van de school.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- betreffende de vloeiende lijnen tussen KDV en basisschool; een doorgaande Dalton-lijn wat betreft inhoud en pedagogische aanpak en visie.

Zie ons VISIEdocumentDKC, een document wat met de beide partners aan het schrijven zijn om te komen tot een doorgaande, pedagogische en organisatorische lijn binnen het gebouw en het onderwijs.

### 3.7. Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen.

Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leerkracht, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. De leerkracht-competenties van een dalton-leerkracht op de Kleine Kapitein zijn beschreven in ons Daltonboek ([https://www.dekleinekapitein.nl/project/userfiles//Daltonboek\\_DKK\\_2019.pdf](https://www.dekleinekapitein.nl/project/userfiles//Daltonboek_DKK_2019.pdf))

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

- De leerkrachten zorgen voor een prettig ingericht klaslokaal
- De leerkrachten zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
- De leerkrachten gaan positief en belangstellend met de leerlingen om (kennen de leerlingen)
- De leerkrachten zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
- De leerkrachten bieden de leerlingen structuur
- De leerkrachten zorgen voor veiligheid
- De leerkrachten hanteren de afgesproken regels en afspraken (DVS)
- De leerkrachten laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- het Daltonboek wordt een Dalton-kind-Centrum-boek.



## 3.8. (Sociale) Veiligheid

### De Vreedzame School als preventiekader

Uitgangspunt voor het beleid inzake sociale veiligheid op onze school is het programma van De Vreedzame School.

De Vreedzame School is een programma voor sociale competentie en democratisch burgerschap. Het programma helpt onze school een gemeenschap te vormen waarin we leerlingen actief aanspreken op hun verantwoordelijkheid voor elkaar, hun omgeving, voor de schoolgemeenschap en de samenleving.

Met De Vreedzame School besteden we aandacht aan basale sociale-emotionele en burgerschapscompetenties die wenselijk zijn in een democratische samenleving, zoals je verplaatsen in een ander, op een democratische manier met elkaar beslissingen nemen, openstaan voor verschillen tussen mensen, constructief conflicten oplossen, omgangsvaardigheden en verantwoordelijkheid nemen voor de gemeenschap.

Onze school dient ook een school te zijn waar **alle** kinderen zichzelf kunnen zijn en zich veilig en prettig voelen. Alleen dan kunnen ze leren. We doen veel om sociale veiligheid te bevorderen en om ongewenst gedrag zoals pesten te voorkomen. Hieronder werken we deze preventieve maatregelen nader uit.

**Ongewenst gedrag (van zowel kinderen als volwassenen) -> we maken er altijd werk van!**

**We zijn zorgvuldig op de norm “zo doen we het hier!”**

**We = kinderen en volwassenen in de school. Alle kinderen zijn van ons allemaal.**

Onze school zorgt voor de sociale en fysieke veiligheid van de leerlingen in en om de school gedurende de schooldag. Dit blijkt onder andere uit de beleving van welbevinden van de leerlingen op school. De school monitort dit jaarlijks middels de vragenlijsten in ZIEN!

De resultaten van de groepen 5 t/m 8 worden jaarlijks gedeeld met de inspectie.

Als de uitkomsten van de monitoring daartoe aanleiding geven, treft de school maatregelen om de situatie te verbeteren.

De Kleine Kapitein heeft een veiligheidsbeleid dat staat beschreven in het Sociaal Veiligheidsplan (zie bijlage) welke gebaseerd is op onze methode “de Vreedzame School” Dit plan, geschreven in 2019-2020, is gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten. In dit plan is het pestprotocol en het schorsings- en verwijderings-protocol geïntegreerd.

Een extra toegevoegde paragraaf gaat over onwenselijk gedrag met betrekking tot discriminatie en racisme en de manier hoe we hiermee omgaan.

Schoolleiding en leerkrachten voorkomen pesten, agressie en geweld in elke vorm en treden zo nodig snel en adequaat op.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

2019-2020

- implementatiejaar 2 DVS
- schrijven sociaal veiligheidsplan
- opleiden en inzet leerling-mediators
- oriëntatie op deelname aan “vreedzame wijk / vreedzaam Oost”
- werkwijze vragenlijst Zien! In de groepen 1 t/m 4 vaststellen

2020-2021

- doorgaande lijn DVS in IKC

- beschrijving aanbod en aanpak digitaal pesten / mediawijsheid

### 3.9. Didactisch handelen

Op onze school hebben de leerkrachten de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht, beschreven en geregistreerd in Leerunie waaruit groepsplannen komen. Dit geldt voor de vakgebieden rekenen, spelling, technisch lezen en begrijpend lezen.

Op basis hiervan zorgen de leerkrachten voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die passen 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 “Effectieve Instructie”

Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leerkracht (in evenwicht met uitdaging).

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

- De leerkrachten zorgen voor goed opgebouwde, afwisselende lessen
- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus bij rekenen, spelling, technisch lezen en begrijpend lezen
- De leerkrachten geven effectieve instructie en gebruiken hierbij Dalton-hulpmiddelen
- De leerkrachten zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen mits de leerlingen daar baat bij hebben
- De leerlingen werken zelfstandig samen volgens de Dalton-afspraken
- De leerkrachten geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
- De leerkrachten laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
- De leerkrachten zorgen voor stofdifferentiatie
- De leerkrachten zorgen voor tempodifferentiatie
- De leerkrachten variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften en maken hierbij gebruik van het kwartiertjes-rooster
- De leerkrachten zorgen voor taakgerichtheid
- De leerkrachten zorgen voor actieve betrokkenheid
- De leerkrachten geven positieve en opbouwende feedback aan de leerlingen
- De leerkrachten reflecteren dagelijks met de kinderen

### 3.10. Een passend onderwijsaanbod

#### 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 leerkrachten 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 o.a. 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 (verzorgd door intern of extern personeel).

Onze school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). (zie bijlage SOP-januari-2020)

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 (leerkracht), 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 leerkrachtgedrag), 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.

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

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

#### Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- IB, op basis van groei, uitbreiden naar ob/bb op basis van eigen geschoolde collega
- MB/HB beleid
- materiaal, differentiatie
- IB, communicatie naar ouders
- specialisme in huis (eigen mensen / huur aanbieden)

## Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen in relatie tot de methodes en de kerndoelen.

Alle leerkrachten beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leerkrachten een groepsplan op. We maken hierbij gebruik van een digitaal programma (nu Leerunie, miv 2020-2021 KindKans) welke op basis van toetsgegevens de leerlingen indeelt in instructiegroepen per vakgebied. Leerkrachten voegen zelf de onderwijsbehoeften per leerling in.

In het groepsplan onderscheiden we *basis*, *verrijkt* (verdiept arrangement) en *intensief* (intensief arrangement). De leerkrachten 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.

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

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

[Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:](#)

[- transitie van Leerunie naar KindKans gebruikmakend van Parnassys](#)

## 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:

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

## Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning.

In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

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

- Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
- Onze school biedt basisondersteuning
- De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

## De zorgstructuur

Ambities in STAIJ-koersplan:

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

### 3.11. Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we o.a. opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de groei in vaardigheidsscores en de functionerings-niveaus van de Cito-toetsen.

Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de groei in vaardigheidsscores) vergeleken met de norm (de gewenste groei en het landelijk gemiddelde). Als de groei structureel onder de verwachting is, worden er door de IB-er en de leerkracht interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

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

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

- De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd
- De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op een verandering in de organisatie en het onderwijs-aanbod van de leerkrachten

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten
- We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten

### 3.12. Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name taal (technisch- en begrijpend lezen, spelling), 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.

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

- De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)
- De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)
- De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
- De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
- De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken
- De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
- De leerlingen krijgen passende adviezen voor vervolgonderwijs
- De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs



Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- leerjaren 4 en 5 (in 2019-2020 een combinatiegroep) in kaart brengen wat betreft opbrengsten en zorgen

### KWALITEIT VAN OPBRENGSTEN VOOR 27YK - DE KLEINE KAPITEIN



### 3.13. Educatieve samenwerking 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 leerkrachten 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.

Ouders spelen een belangrijke rol in onze school en vervullen diverse taken en rollen; o.a. klassenouder en lid van de OR, MR-lid, luizenouder, bibliotheekouder, verkeersbrigadier en begeleider bij diverse uitstapjes en activiteiten. <https://www.dekleinekapitein.nl/ouders/>

De gesprekscyclus in een leerjaar zijn 4 (officiële) gesprekken; startgesprek (september), 10 minuten zonder rapport (november), 10 minuten met rapport 1 (februari), 10 minuten rapport 2 (juni). Bij alle bovenstaande gesprekken zijn de kinderen aanwezig en zijn zij gesprekspartner.

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

- Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
- Ouders ontvangen informatie (middels diverse kanalen en op verschillende momenten) over de actuele gang van zaken
- Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
- Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
- Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind

#### Ambitie in STAIJ-koersplan:

- Educatieve samenwerking - Scholen hebben een vorm van educatieve samenwerking met ouders vastgesteld. (Eenduidige aanpak door hele schoolteam is daarin belangrijk) School en ouders zijn er tevreden over. Oudergesprekken leveren geen stress op voor beide partijen.
- Ouderbijdrage- De ouderbijdrage is altijd vrijwillig en mag nooit een belemmering zijn voor kinderen om deel te nemen aan activiteiten. Leesbaar in de schoolgids.

## Hoofdstuk 4: Personeelsbeleid

### 4.1. Integraal personeelsbeleid

De verantwoordelijkheid van de uitvoering van het personeelsbeleid ligt bij de schoolleider.

De samenleving, daarmee onze populatie en daarmee ook de onderwijsconcepten veranderen. Dat vraagt soms andere vaardigheden dan de huidige (en zeker startende leerkrachten) hebben. Onze school wordt bij de begeleiding van teamleden ondersteund door de beleidsmedewerker P&O van het stafbureau, de bestuurder, door alle betrokken bij de Opleidingschool, door professionaliseringsmedewerkers en door het Coachingshuis van STAIJ.

Ambitie in STAIJ-koersplan:

- De nieuwe CAO is geïmplementeerd in de school.

### 4.2. De organisatorische doelen van de school

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.

Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2019-2020	Gewenste situatie 2022-2023
Aantal personeelsleden	18	30
Verhouding man/vrouw	4-14	?
L10-leerkrachten	8	10
L11-leerkrachten	6	10
Aantal IB'ers	1 (0,8)	2 (ob / bb)
Gediplomeerde bouwcoördinatoren		3
Opleiding schoolleider	1	?
ICT-specialisten		1
Onderwijsassistenten	1	3
Taalspecialisten	1	1
Gedragsspecialist	1	1
Specialist Wereldoriëntatie		1

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de L11-leerkrachten hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: IKC-specialist.

Momenteel (2019-2020) beschikken we over de volgende L11-functies: taal-lees specialist, rekenspecialist, gedragsspecialist

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



Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- uitbreiden van de functie IB onderbouw/bovenbouw, gebruikmakend van een teamlid wat hiertoe is opgeleid
- specialismen ontwikkelen; IKC-specialist, specialist wereld-oriëntatie.

### 4.3. De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur met behulp van een MT (management team) van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op 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 leidinggeven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- De schoolleiding staat voor de klas wanneer de situatie daarom vraagt en dit voor de stabiliteit en de rust binnen school het beste is
- De schoolleiding neemt deel aan alle teamscholing
- De schoolleiding zorgt voor eigen scholing en professionalisering
- De schoolleiding communiceert met het team over de koers van de school
- De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
- De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
- De schoolleiding volgt en bespreekt het functioneren van de teamleden middels de 3jaarlijkse cyclus
- De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
- De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
- De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
- De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

Ambitie in STAIJ-koersplan:

- De schoolleider organiseert feedback rondom het eigen functioneren

### 4.4. Professionele cultuur

De school streeft ernaar zich te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een integrale organisatie die gekenmerkt wordt door een professionele cultuur.

Mede hierom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leerkrachten tot nog betere versies van zichzelf. Daartoe leggen de directie, de IB-er en de Dalton-coördinator klassenbezoeken af en worden er gesprekken gevoerd.

In 2020 heeft het MT de cultuur van onze school in kaart gebracht en is gekomen tot de conclusie dat de “familie-cultuur” dominant is maar de ambities sterk neigen naar een professionele cultuur.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- DKC gaat zich kenmerken als een professionele organisatie met bijpassende cultuur.

## 4.5. Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Iedere individuele werknemer kent de afspraken over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Deze uren worden per werktijdfactor jaarlijks gecommuniceerd en dienen als leidraad maar niet als afrekenmodel.

Elk jaar worden de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten verdeeld tijdens een vergadering. Daarbij wordt uitgegaan van wensen, sterke kanten, ambities en scholing van de personeelsleden. We gaan ervanuit dat grote taken, zoals werkgroepen, minimaal 2 jaar achter elkaar worden gedaan door dezelfde mensen.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- de taak "IKC-ontwikkeling" wordt een functie en daarmee gewaardeerd in een L11 schaal

## 4.6. Nieuwe en startende collega's

Het grootste personele vraagstuk waar we als school en als stichting voor staan is het lerarentekort

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

In het team is een interne coach aanwezig die nieuwe en startende collega's begeleiding biedt, op maat maar niet facultatief. Deze begeleiding bestaat o.a. uit inwerken, lesbezoeken, intervisie en gesprekken.

Ambitie in STAIJ-koersplan:

- De website en de inzet van social media blijken een aantrekkingskracht te hebben op geschikte nieuwe collega's. Jaarlijkse geactualiseerde websites scholen en heldere plaatsing vacatures.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- het DKC werft en trekt aan op basis van aantrekkelijkheid DKC, locatie, nieuw gebouw, diverse functies, organisatie en profilering.

### De school als opleidingsschool

Sinds een aantal jaren is STAIJ een geaccrediteerde Opleidingsschool. De Opleidingsschool heeft een duidelijk concept: al onze scholen zijn 'opleidingsbasisscholen', basisscholen waar studenten stagelopen. De Opleidingsschool zorgt samen met de scholen voor het opleiden van studenten tot startbekwame leerkrachten en praktijkbegeleiding van startende leerkrachten tijdens hun eerste jaren als leerkracht.

De Opleidingsschool organiseert en stimuleert praktijkonderzoek met als doel systematische verbetering van de opleidingspraktijk.

Alle betrokkenen rondom opleiden blijven zich professioneel ontwikkelen op het gebied van de eigen opleiders-, begeleiders-, en beoordelingskwaliteiten en met het oog op de kwaliteit van opleiding en van stageplekken.

Ieder schooljaar streven we ernaar 2 LIO-ers (leraren in opleiding) in dienst te nemen en te koppelen aan een ervaren Dalton-leerkracht. Deze LIO-ers zijn veelal stagiaires die ook in het 3<sup>e</sup> jaar van de Pabo bij ons stage hebben gelopen.

Naast LIO-ers ontvangen wij jaarlijks diverse stagiaires van de pabo uit alle leerjaren. Stagiaires die deelnemen aan de Dalton-minor op de HvA zijn welkom om deze specialisatie bij ons af te ronden.

## 4.7. Functioneren en beoordelen

STAIJ hanteert een vast format voor de gesprekkencyclus. Alle medewerkers hebben minimaal één keer per jaar een functioneringsgesprek. Bij leerkrachten zit daar in elk geval een jaarlijks klassenbezoek aan gekoppeld. De overgang van een tijdelijke naar een vaste aanstelling wordt altijd voorafgegaan door een beoordelingsgesprek.

We vinden het belangrijk dat in de formele en informele gesprekken tussen de medewerkers en de leidinggevende de wederzijdse verwachtingen van de arbeidsrelatie altijd onderwerp van gesprek blijven. Daarbij zijn bereidheid tot ontwikkelen, de professionele houding en vitaliteit aandachtspunten.

### Ambitie in STAIJ-koersplan:

- Alle medewerkers 1 keer per jaar een functioneringsgesprek (bereidheid tot ontwikkelen, de professionele houding en vitaliteit zijn standaard aandachtspunten)
- alle leerkrachten minimaal 1 x per jaar een klassenbezoek
- Organiseren we het onderwijs zo, dat collega's op een gezonde manier hun werk kunnen doen. We putten elkaar niet uit, omdat we grenzen stellen en koersen op duurzame inzetbaarheid.
- wat doet de school aan stimuleren interne mobiliteit
- De nieuwe cao is bij de start van deze koersplanperiode een feit, leidinggevendenden kunnen ermee uit de voeten en mogelijk veranderingen worden doorgevoerd op de werkvloer.
- Leerkracht staat centraal – dat betekent dat de leerkracht voldoende tijd heeft voor het primaire proces. Hoe organiseert de school dat?

### Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- ambitiegesprekken worden gevoerd door MT-leden
- gesprekkencyclus wordt meer Dalton geformuleerd

## 4.8. Professionalisering

### Scholing

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school 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.

*Gevolgde teamscholing (2015-2019-2020)*

<b>Thema</b>	<b>Organisatie</b>
Implementatie Vreedzame School (2 jaar)	Het ABC / CED-groep
MB / HB	De DNKRS
Taakspel	Zien in de klas
Implementatie Topondernemers	Online klas
Nieuwsbegrip	CED groep
Knoppencursus nieuwe digiborden	SHARP

*Gevolgde persoonlijke scholing*

<b>Thema</b>	<b>Organisatie</b>
Dalton	Saxxion Deventer
Met sprongen vooruit	Julie Menne
Taal-lees-specialist	CED groep
Reken-specialist	Cecile Borghouts
Intern begeleider	Marnix academie
Gedrags-specialist	Marnix academie
BHV	Kompas groep
Lead like a champion	CED groep
Spreken met impact	Great Communicators

**Specifieke expertise van het team:**

1. Dalton
2. Specialist gedrag
3. Specialist rekenen
4. Specialist taal/leesonderwijs

**Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:**

- specialist IKC
- teamscholing op eigen vaardigheid Engels (richting tweetalig onderwijs?)

## Hoofdstuk 5 – Organisationsbeleid

### 5.1. Organisationsstructuur

Onze school is een van de twintig scholen van de Stichting STAIJ. De directie geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder 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 het management team en een IB-er. Het MT wordt gevormd door de directie, twee bouwcoördinatoren en de taal-/leesspecialist. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

### 5.2. Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, idealiter is er sprake van parallelklassen. De school plaatst de leerlingen tactisch, o.a. rekening houdend met onderwijsbehoeften en sociale kenmerken. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij technisch lezen wordt het klassenverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau lezen.

### 5.3. Het schoolklimaat, de Vreedzame School

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 samenwerken is.

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

- De school ziet er verzorgd uit
- De school is een veilige school
- Leerkrachten (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is o.a. een sociaal veiligheidsplan geschreven op basis van de “de Vreedzame School” (zie bijlage). Daarnaast hanteren we een protocol voor schorsen en/of verwijderen waarin een duidelijk stappenplan is beschreven. (zie bijlage)

De school beschikt over een registratiesysteem: de leerkracht registreert incidenten (met behulp van een format) in Parnassys.

De school probeert 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 consequent gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een groep een Semmi-training (of een andere sociale training) gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling; de Vreedzame School. 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 leerkracht. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen. Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.



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

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids) en een (interne en externe) vertrouwenspersoon.

#### **5.4. Arbobeleid**

Onze school heeft met Arbobutler een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de werkvermogens-specialist / 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 in het Sociaal Medisch Overleg.

Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

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 ontruimingsplan aanwezig.

Er is een RIE afgenomen op: 18-5-2017, de verbeterpunten die daarin naar voren komen, nemen we op in onze jaarplanningen.

[Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:](#)

- DKC: een nieuwe gebouw, nieuw buitenspeelsterrein

#### **5.5. Samenwerking**

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen, direct in ons gebouw en enkele in de directe omgeving. 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 contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Ouder en Kind centrum
- Ouder-Kind-adviseur (OKA)
- Schoolarts
- Adviseur passend onderwijs Staij
- Externe zorgverleners zoals logopedisten, ortho-pedagogen, gedrag-/taal-/reken-specialisten

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

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

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- samenwerking binnen DKC

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

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

## 5.7. Privacy beleid

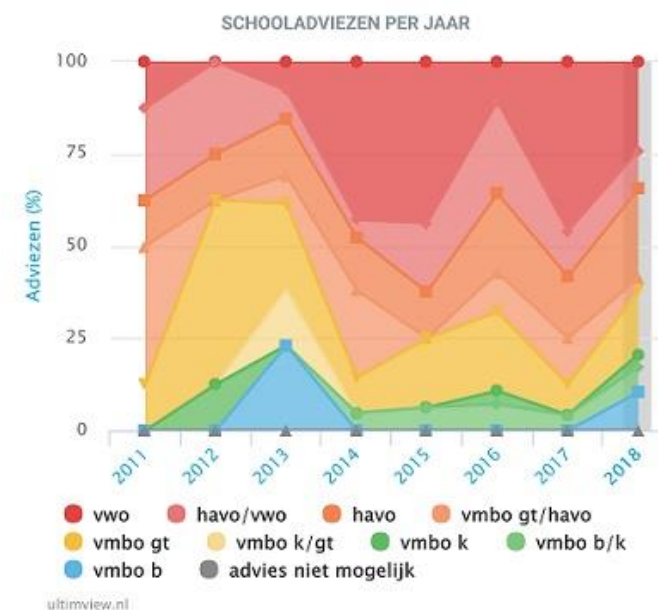
Onze school beschikt over een privacyreglement waarin staat hoe wij met privacy, o.a. foto en video-materiaal, omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

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

- We beschikken over een privacyreglement
- We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens
- We beschikken over afspraken over de leerlinggegevens
- We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- privacy beleid ten aanzien van personeel



## 5.8. Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie) welke we “light” uitvoeren. Dit betekent dat we samenwerken met het kinderdagverblijf dat in ons pand zit en van de organisatie Partou is. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), de gang naar het DKC, warme overdrachten en de eventuele zorg en begeleiding. Onze school (vroegschoolse: groep 1 en 2) maakt naar behoefte per thema gebruik van de methode “Ik en Ko” (als bronnenboek) die redelijk aansluit op de methode ‘Puk en Ko’ die op de peutergroepen gebruikt wordt.

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

- Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht
- Gezamenlijk spreken we ons uit over onze weg naar het DKC en de bijbehorende visie (zie bijlage)

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- DKC in wording



## Hoofdstuk 6 - Financieel beleid

### 6.1. Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting. De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De bestuurder zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau.

De directeur is integraal verantwoordelijk voor de financiën van de school. De directeur heeft inzicht in het ziekteverzuim en de actuele formatie(planning). Deze gegevens worden in een maandelijkse kwartaalrapportage op stichtingsniveau gerapporteerd. Als daar aanleiding voor is, bespreekt de bestuurder met de schoolleider eventueel noodzakelijke aanpassingen in de begroting.

### 6.2. Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, 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 (VLOA); voor vakdocenten (bewo), een conciërge, VVE-coördinatie, hoogbegaafdheid, kansenaanpak en burgerschap.

### 6.3. Interne geldstromen

De ouderraad (waarin een vertegenwoordiging van alle groepen middels de klassenouders) vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 50,00 per jaar. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Onze school kent ook een overblijfgeregeling. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen; € 165,00.

Dit geld wordt beheerd door de administratief medewerkster, in overleg met de directeur. Van dit geld worden de facturen van Atletico Amsterdam betaald, de organisatie die de buitenspeel-begeleiding tijdens de overblijf organiseert.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Continu-rooster, 5 gelijke dagen? Geen overblijf? Op nieuwe locatie.

## 6.4. Sponsoring

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

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

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

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

## Hoofdstuk 7 – Zorg voor kwaliteit

### 7.1. Kwaliteitszorg

Voor het monitoren van de onderwijskwaliteit op scholen maken we onder meer gebruik van de jaarlijkse kwaliteitsmonitor die STAIJ is ontwikkeld. Het is een zelfevaluatie die door de school wordt ingevuld, en wordt gecombineerd met een schoolbezoek door bestuurder, stafleden en een collega-directeur. Allerlei zaken komen in deze monitor aan bod: de leeropbrengsten, de in- en uitstroomgegevens, doublures en kleuterverlengingen, VO-adviezen en de uitslag van de eindtoets, het schoolplan en het jaarplan.

Er worden lessen bekeken en gesprekken gevoerd met leerlingen, ouders, directie, teamleden en IB. Aan de hand van deze monitor gaan bestuur en school met elkaar het gesprek aan over de schoolontwikkeling.

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

- Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
- Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
- Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
- Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
- Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- ontwikkeling kwaliteitskaarten door MT en team per vakgebied, routine en afspraak t.b.v. borging

### 7.2. Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sgericht 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.

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

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

Ambitie in STAIJ-koersplan:

Opbrengsten - Alle scholen hebben voldoende tot goede opbrengsten, passend bij de populatie.

Gedeelde visie - De visie op het onderwijs van de school kan door alle lagen (van bestuurder tot leerling) verteld worden en wordt door iedereen gedragen

Focus - Focus op goed onderwijs, door te werken vanuit een beperkt aantal ambities.

Systeem van kwaliteitszorg - Alle scholen hebben een schoolplan en jaarplan die verband met elkaar houden. De schoolplannen hebben een koppeling met de ambities van het koersplan.

De verbeter -en ontwikkelpunten die voortkomen uit de vragenlijsten die zijn uitgezet onder ouders, leerlingen en personeel worden meegenomen in de plannen. De verbeter -en ontwikkelpunten die voortkomen uit inspectiebezoeken en de kwaliteitsmonitor worden meegenomen in de plannen.

Kwaliteitszorg - De criteria voor goed onderwijs zijn binnen alle schoolteams bekend (gerelateerd aan inspectiekader). En: STAIJ beschikt over een bijgewerkt systeem waarmee de kwaliteit van het onderwijs bewaakt en op peil wordt gehouden (kwaliteitsmonitor in combinatie met schoolbezoek)

## 7.3. Evaluatie

### Wat zeggen de ouders?

Tevredenheidsonderzoek ouders

- afgenomen in juni 2019 door BvPO

*Genoemde pluspunten:* veiligheid op school, plezier in schoolgaan, contact met medewerkers, aandacht voor uitstapjes/excursies, opvoedkundige aanpak, leereffect, omgang leerkracht met de leerlingen, aansluiting op niveau, vakbekwaamheid leerkrachten (algemeen), aandacht voor gymnastiek, informatievoorziening over het kind.

*Genoemde kritiekpunten:* hygiëne en netheid binnen de school, speelmogelijkheden op het plein, veiligheid op het plein, uiterlijk van het gebouw, sfeer en inrichting schoolgebouw, aandacht voor werken met computer, aandacht voor pestgedrag, aandacht voor creatieve vakken, uitdaging.

*Acties:* nieuw schoolgebouw én nieuw buitenspeelsterrein, implementatie DVS, aandacht voor transparante communicatie over zorg en IB, aanbod voor leerlingen die meer kunnen, hoge verwachtingen uitspreken.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- volgend onderzoek afnemen middels Vensters PO



### **Wat zeggen de leerkrachten?**

Tevredenheidsonderzoek leerkrachten  
- afgenomen in juni 2019 door BvPO

*Genoemde pluspunten:* sfeer, veiligheid, sfeer in het team, samenwerking collega's, contacten met leerlingen, samenwerking externe instanties, buitenschoolse activiteiten, werktijden, personeelsuitjes, bespreekbaarheid problemen, schoolimago, nieuwsbrieven aan ouders, contacten met ouders, aandacht voor normen en waarden, invloed op werksituatie, vakantie- en verlofregeling, informele oudercontacten, identiteit van de school, ondersteuning schoolleiding, aanspreekbaarheid schoolleiding, voorbeeldgedrag schoolleiding, communicatie binnen de school, persoonlijke ontwikkeling, taakverdeling, rust en orde op school, duidelijkheid schoolregels, aantal personeelsleden, aanpak pestgedrag, groepsgrootte, mogelijkheden voor part-time werken, duidelijkheid functiebeschrijving, communicatieve vaardigheden schoolleiding, functioneren van bestuur, schoolgids.

*Genoemde kritiekpunten:* hygiëne binnen de school, onderhoud van het gebouw, netheid binnen de school, benutting ict mogelijkheden, uiterlijk van het gebouw, vervanging collega bij ziekte, afstemming op begaafde leerlingen, sfeer en inrichting schoolgebouw, begeleiding gedragsproblemen, sanitair voor personeel, salaris, meubilair voor personeel, werkdruk binnen het team, extra mogelijkheden snelle leerlingen, beschikbaarheid leermiddelen, aanpak ordeproblemen, aanpak schoolverzuim, afstemming zwakkere leerlingen, eigen tempo leerlingen, kwaliteit leermiddelen, waardering voor het werk, ontspanningsmogelijkheden in pauze, begeleiding leerproblemen, functioneringsgesprekken, introductie nieuwe collega's, coachings-vaardigheden, uitdaging leerlingen.

*Acties:* nieuw gebouw met nieuwe omstandigheden (hygiëne, ict, meubilair, leermiddelen), verscherping beleid schoolverzuim, aanbod voor leerlingen die meer kunnen, hoge verwachtingen uitspreken.

**Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:**

- volgend onderzoek afnemen middels Vensters PO



### **Wat zeggen de leerlingen**

Tevredenheidsonderzoek leerlingen  
- afgenomen Juni 2019 door BvPO

*Genoemde pluspunten:* uitleg door juf of meester, contact met klasgenoten, mate waarin spullen kapot gemaakt worden, waardering klas, hulp door leerkracht, mate van pesten op school, omgang met de juf of meester, uitstapjes met de klas, beperking van eigen pestgedrag, de duidelijkheid van schoolregels, omgang met klasgenoten, mate van angst voor andere kinderen, feedback door juf of meester, veiligheid op en rond school.

*Genoemde kritiekpunten:* extra opdrachten bij snel werken, inval leerkrachten, zitplaats in de klas, waardering dat je er bent, vermoeidheid op school, het vak geschiedenis, het vak taal, buitenkant schoolgebouw, het vak aardrijkskunde, beperking van ruzie in de groep.

*Acties:* nieuw gebouw met nieuwe omstandigheden (hygiëne, ict, meubilair, leermiddelen), implementatie DVS, borging/uitwerking werkwijze Topondernemers.

### **Visitatie Dalton door NDV (5jaarlijks)**

- 9 mei 2019
- Zie visitatieverslag (bijlage)

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- volgende visitatie als DKC in 2024



## Hoofdstuk 8: Ontwikkelpunten/ ambities en een meerjarenplanning

De ontwikkelpunten/ ambities die in de vorige hoofdstukken zijn beschreven zijn in onderstaand overzicht te vinden.

Deze punten worden uitgewerkt in de jaarlijkse kwaliteitsmonitor.

<i>Trefwoord / onderwerp</i>	<i>Beleidsvoornemens</i>
Sociale veiligheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- implementatiejaar 2 DVS</li> <li>- schrijven sociaal veiligheidsplan</li> <li>- opleiden en inzet leerling-mediators</li> <li>- oriëntatie op deelname aan “vreedzame wijk / vreedzaam Oost”</li> <li>- werkwijze vragenlijst Zien! In de groepen 1 t/m 4 vaststellen</li> <li>- doorgaande lijn DVS in IKC</li> <li>- beschrijving aanbod en aanpak digitaal pesten / mediawijsheid</li>   <li>- ZIEN! In de groepen 1 t/m 4</li> <li>- vertalen van resultaten ZIEN! In aanpak</li> </ul>
Zorg en begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IB, op basis van groei, uitbreiden naar ob/bb op basis van eigen geschoolde collega</li> <li>- MB/HB beleid</li> <li>- materiaal, differentiatie</li> <li>- IB, communicatie naar ouders</li> <li>- specialisme in huis (eigen mensen / huur aanbieden)</li> <li>- transitie Leerunie -&gt; KindKans</li> </ul>
Personeelsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- uitbreiden van de functie IB onderbouw/bovenbouw, gebruikmakend van een teamlid wat hiertoe is opgeleid</li> <li>- specialismen ontwikkelen; IKC-specialist, specialist wereld-oriëntatie.</li> </ul>
Gesprekscyclus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ambitiegesprekken worden gevoerd door MT-leden</li> <li>- gesprekscyclus wordt meer Dalton geformuleerd</li> </ul>
Overblijf , TSO, continu-rooster	<ul style="list-style-type: none"> <li>- continu-rooster, 5 gelijke dagen? Op nieuwe locatie.</li> </ul>

Leerstofaanbod	<ul style="list-style-type: none"> <li>- doorgaande Dalton-lijn wat betreft inhoud en pedagogische aanpak en visie.</li> <li>- onderzoek naar tweetalig onderwijs (Engels-Nederlands)</li> </ul>
Privacy	<ul style="list-style-type: none"> <li>- beleid ten aanzien van personeel</li> </ul>
Professionalisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- teamscholing eigen vaardigheid Engels ?</li> <li>- taak IKC-ontwikkeling wordt een functie en ook als dusdanig gewaardeerd</li> <li>- DKC gaat zich kenmerken als een professionele organisatie met bijpassende cultuur</li> </ul>
Zorgstructuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- leerjaren 4 en 5 (2019-2020) in kaart brengen wat betreft resultaten en zorg</li> <li>- formuleren van schoolnormen voor eind- en tussenopbrengsten</li> <li>- formuleren van schoolnormen voor sociale resultaten</li> </ul>
IKC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- afstemming doorstroom kdv – groep 1/2 – groep 3</li> <li>- het DKC werft en trekt aan op basis van aantrekkelijkheid DKC, locatie, nieuw gebouw, diverse functies, organisatie en profilering.</li> <li>- het Daltonboek wordt een DKC-boek</li> </ul>
Evaluatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- volgende tevredenheidspeilingen worden afgenomen middels VenstersPO</li> </ul>
Kwaliteitsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ontwikkeling kwaliteitskaarten voor alle vakgebieden, routines en afspraken ten behoeve van borging</li> </ul>
Dalton	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DKC visitatie in 2024</li> </ul>



## Bijlagen

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

- De schoolgids 2019-2020
- Het schoolondersteuningsprofiel (SOP) 2019-2023
- Het strategisch beleidsplan 2019-2023 (Koersplan) van STAIJ
- Tevredenheidspeiling juni 2019
- Het ICT-beleidsplan 2017-2019 van STAIJ
- Toetskalender DKK 2019-2020
- Het Dalton visitatie-verslag mei 2019
- Risico Inventarisatie en Evaluatie mei 2017
- VISIE document DKC



**Formulier 'Vaststelling van het schoolplan 2019-2023'**

Brin: 27YK  
Daltonschool de Kleine Kapitein  
Tosaristraat 30A / Cruquiusweg 90  
1019 RT / 1019 AJ  
Amsterdam

---

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag

Naam:  
Dhr. A. Jonk

Functie:  
Bestuurder STAIJ

Plaats  
Amsterdam

Datum:  
-----

Handtekening  
-----