

# **SCHOOLPLAN**

## **De Nieuwe Kring**

### **2023-2024 & 2024-2027**

## Kern van het Jenaplan

De school is een leef-werkgemeenschap waar je leert samenleven.

Ouders voeden samen met de school kinderen op tot mensen die van betekenis zijn voor zichzelf, voor anderen

en voor een duurzame wereld.

## INHOUDSOPGAVE

- 1. De school en haar omgeving**  
Wie zijn wij? Korte biografie.
- 2. Uitgangspunten schoolbestuur**  
Strategisch beleid.  
Kwaliteitseisen.  
Personeelsbeleid, incl. onderhoud bekwaamheid.
- 3. Ons schoolconcept**  
Missie, visie, kernwaarden van onze school.  
Hoofdpijnen van ons beleid.
- 4. Wettelijke opdrachten**  
Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking.  
Onderwijstijd.  
De inhoud van ons onderwijs (overzicht methodes).  
Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?  
Ondersteuning van leerlingen.
- 5. Analyse van het functioneren van de school**  
Beschrijving diverse domeinen
- 6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdpijnen**  
Ambities 2023-2024  
Ambities 2024-2027 op hoofdpijnen.

Bijlagen en verwijzingen

Bijlage Sponsoring

Bijlage Procedure schorsen en verwijderen

Vaststelling op 16 februari 2024

Voorzitter medezeggenschapsraad



## 0. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van basisschool de Nieuwe Kring (DNK). Wij hebben zo veel als mogelijk geprobeerd het kader van de onderwijsinspectie (2022), de ambities van onze school en de koers van *stichting AMOS* te verweven met elkaar. Met deze structuur en uitgangspunten als fundament én onze visie op goed onderwijs komen wij tot onze ambities en koers voor de komende periode.

Wij beschouwen dit schoolplan als kern van ons onderwijs dat in veel verschillende vakgebieden, beleidsstukken en activiteiten vorm en inhoud krijgt. In dit document blijven we bij de kern en verwijzen zo veel als mogelijk naar bestaande documenten, protocollen e.d. Deze zijn te vinden in de bijlagen: *Schooldocumenten*. Dit document, samen met het schoolondersteuningsprofiel, jaar- en verbeterplannen, laat zien dat we op de Nieuwe Kring planmatig en gestructureerd werken aan het versterken en borgen van ons onderwijs.

Dit is ook een bijzonder schoolplan.

De afgelopen periode stond in het teken van de uitbraak van Covid-19, het onderwijs-op-afstand en de onzekerheden die deze periode beïnvloedden. Na het thuisonderwijs hebben we zorgvuldig geëvalueerd welke ondersteuning onze leerlingen nodig hadden. Vervolgens zijn we, mede met de inzet van de NPO-gelden, op school aan de slag gegaan.

Helaas verdween het gehoopte rustige vaarwater toen de school in september 2021 een onvoldoende beoordeling van de onderwijsinspectie ontving, vergezeld van stevige herstelopdrachten om de onderwijskwaliteit, kwaliteitszorg en leerlingondersteuning op niveau te brengen. Ondanks inspanningen van het bestuur en het personeel van de school, handhaafde de onderwijsinspectie in mei 2023 haar oordeel. Er was onvoldoende vooruitgang geboekt, en de onvoldoende beoordeling bleef staan.

Dit markeerde het begin van een nieuwe fase voor onze school.

In korte tijd nam het schoolbestuur afscheid, en werd besloten om De Nieuwe Kring op te nemen bij de scholengroep van AMOS. Dit bestuur biedt brede ondersteuning aan haar scholen op het gebied van huisvesting, financiën, juridische zaken, onderwijskundige intervisie, kennisdeling enzovoort. Ook trad er, na een lange periode van wisselende directies, een nieuw directieteam aan. Dit heeft ervoor gezorgd dat er meer rust is binnen de school. Vanuit de herstelopdrachten van de inspectie en met onze visie op goed onderwijs heeft het team van De Nieuwe Kring enorme stappen gezet om de kwaliteit van de school op bijna alle gebieden te versterken. Dit proces is ten tijde van het schrijven van dit schoolplan nog volop gaande en heeft op verschillende vlakken ook al haar vruchten afgeworpen.

Daarom hebben we ook besloten om dit schoolplan aan het einde van het schooljaar 2023-2024 te gaan herschrijven. We willen dit doen met de inzichten die de school tijdens deze fase van intensieve verbetering en verandering heeft opgedaan. Met deze opzet maken we in dit compacte plan inzichtelijk hoe ons onderwijs is ingericht, en geven we onszelf de ruimte om dit later nogmaals te doen, maar dan voor een langere periode.

In dit schoolplan kijken we niet alleen terug, maar richten we ons ook op de toekomst. We bespreken de lee en haar omgeving, de uitgangspunten van het bestuur, ons schoolconcept, de huidige stand van zaken op school en stellen een aantal doelen voor de komende tijd op. We zetten ons in voor een positieve waardering van medewerkers, ouders, leerlingen en de onderwijsinspectie. We verwachten dat zij zullen constateren dat deze inzet heeft geleid tot duurzame verbetering.

Onze ambitie is om onderwijs te verzorgen dat leerlingen van De Nieuwe Kring alle vaardigheden, kennis en kunde meegeeft om succesvol door te stromen naar het voortgezet onderwijs en als volwaardig burger te participeren in de maatschappij van de toekomst.

Met vertrouwen gaan wij deze opdracht aan.

Madeleine Moret- directie  
Debbie van Capelleveen- directie  
Team De Nieuwe Kring

## 1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

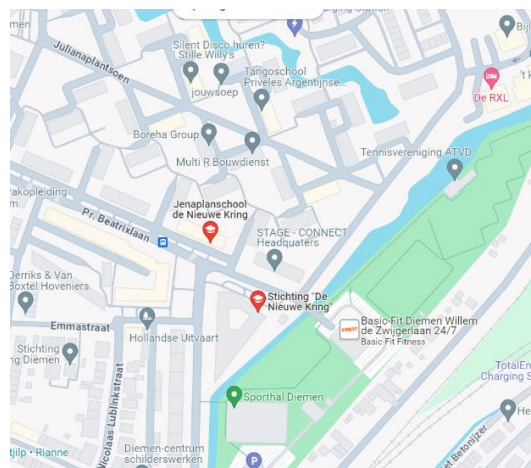
### Algemeen

De Nieuwe Kring is een neutraal-bijzondere Jenaplan-basisschool. Dit betekent dat wij het onderwijs vormgeven op basis van de ideeën van Peter Petersen, de grondlegger van het Jenaplan. Als Jenaplanschool staan wij voor een leef- en werkgemeenschap waar kinderen, ouders en leerkrachten samen een rijke en veilige leeromgeving creëren en handhaven. Door samen te praten, te werken, te spelen en te vieren, leren kinderen zichzelf en de wereld om zich heen te ontdekken en hun plaats daarin te vinden. Vanuit deze waarden besteden wij actief aandacht aan ontmoeting, verbinding en persoonlijke identiteit. De school telt 15 groepen en circa 350 leerlingen.

### Wijk en Buurt

De leerlingen van De Nieuwe Kring komen grotendeels uit de directe omgeving van de school. De populatie van de school weerspiegelt in grote mate de samenstelling van de wijk. Dit geldt ook voor het (hoge) opleidingsniveau van ouders.

Ondanks dat het merendeel van onze leerlingen een positieve thuissituatie heeft, geldt dat helaas niet voor iedereen. Wij zijn alert op het feit dat de wereld binnen én buiten school niet altijd gelijk is. Soms komen leerlingen in aanraking met de verharding van de maatschappij, negatieve uitingen op sociale media en (online) pestgedrag.



Als school zijn we waakzaam voor signalen van fysieke en sociale onveiligheid, zowel binnen als buiten de school. We onderhouden nauw contact met onze buurtpartners om hier een positieve invloed op uit te oefenen en leren onze kinderen vaardigheden waarmee ze weerbaarder zijn in deze wereld.

### Samenwerking en ouders

De Nieuwe Kring werkt met veel partners samen om onderwijs te kunnen bieden aan al onze leerlingen. Zo werken wij samen met partners op het gebied van leerlingondersteuning, brede talentontwikkeling, welzijn, opvoeding en veiligheid. U kunt hierbij denken aan het *Ouder en Kind team* (OKT), *Zien in de Klas*, de *GGD*, *OOK* en *Het Speelhuis*. Een overzicht van onze *zorgpartners* is opgenomen in het schoolondersteuningsprofiel (SOP).

De Nieuwe Kring als school is dus deel van een geheel; van de buurt, van AMOS en andere onderwijs- en zorgpartners en van de maatschappij. Wij zoeken doelbewust naar duurzame verbinding, onderlinge afstemming en samenwerking.

Wij zien de ouders als een belangrijke en onmisbare schakel hierin. Het versterken van ouderbetrokkenheid is een voorwaarde en eerste stap naar het realiseren van educatief partnerschap.

Onderscheidend voor onze school ten opzichte van andere scholen is de zeer hoge mate van ouderbetrokkenheid en participatie binnen onze leefgemeenschap. Naast de formele lijnen van medezeggenschap en ouderraad zetten ouders zich actief in om zowel de ontwikkeling van de school als die van de kinderen in het bijzonder te bevorderen. Dit doen zij onder andere door aanwezig te zijn bij vieringen, door het inzetten van hun talenten en expertise tijdens workshops en andere projecten, en door het voeren van een constructieve dialoog met ons en met elkaar. Dit is dan ook een kernelement van onze Jenaplanvisie.

---

*"Ouders nemen deel aan de leef- werkgemeenschap van de school: ze brengen hun expertise of ondersteunen bij activiteiten. Het team, de kinderen vormen met de ouders de school."*

---

## ONTWIKKELINGEN IN EN RONDOM DE SCHOOL

Voor de komende schoolplanperiode hebben wij gekeken naar welke ontwikkelingen van belang zijn om mee te nemen in de inhoud van dit schoolplan.

### A. Kwaliteit van het onderwijs- inspectierapporten 2021 en 2023

Zoals beschreven in de inleiding, heeft de school tweemaal een onvoldoende beoordeling ontvangen van de onderwijsinspectie. Naar aanleiding van deze beoordeling zijn verbeterplannen opgesteld, implementaties gestart en protocollen vernieuwd of ontwikkeld, om zowel de onderwijskwaliteit als de algehele schoolorganisatie te versterken. Bovendien zijn diverse wettelijke tekortkomingen aangepakt. Bij het evalueren van de impact van de beoordeling, de gerealiseerde en lopende verbetertrajecten, kunnen we concluderen dat de school weer *in control* is. We zijn ons er echter ook van bewust dat de inspanningen die zijn geleverd, in de komende periode moeten worden voortgezet en de onderwijskwaliteit geborgd.

### B. Wisseling bestuur

In het verlengde van het voorgaande is de overgang van het bevoegd gezag per 01-08-2023 een belangrijke ontwikkeling. Het huidige bevoegd gezag, AMOS, heeft op het gebied van huisvesting, personeelszaken, financiën en wet- en regelgeving haar kwaliteitszorgsysteem op onze school geïmplementeerd. Deze overgang heeft ervoor gezorgd dat de school nu op al deze gebieden wordt ondersteund door een overkoepelende structuur die richtlijnen biedt, verantwoordelijkheid overneemt en ondersteuning biedt waar nodig. Hoewel deze overgang recentelijk heeft plaatsgevonden, merken we nu al dat het kwaliteitszorgsysteem en de ondersteuning van AMOS van aanzienlijke meerwaarde zijn geweest bij het nakomen van de opdrachten die we hebben ontvangen van de onderwijsinspectie.

### C. Bezetting directie

In de afgelopen jaren hebben zich verschillende directiewisselingen voorgedaan, en er zijn ad interim/waarnemende directeuren benoemd. Terugkijkend constateren we dat de aansturing van zowel het primaire proces als de schoolorganisatie als geheel de consistentie miste die nodig was om de vereiste verbeteringen te realiseren. Vanaf mei 2023 wordt de school geleid door een tweehoofdige directie. Zij hebben zich gecommitteerd om de school en het onderwijs gedurende een langere periode aan te sturen. De focus ligt weer daar waar die hoort: de onderwijskwaliteit.



#### D. Personeelsbestand- lerarentekort

De afgelopen jaren zijn op De Nieuwe Kring structureel ZZPers ingezet, wat de onderwijskwaliteit niet ten goede is gekomen. Het had een negatieve invloed op de doorgaande lijn en zorgde voor een grote mate van werkdruk voor het kernteam. Gelukkig hebben we inmiddels een aantal nieuwe vaste krachten aan kunnen trekken. We ervaren alsnog, net als vergelijkbare scholen, een tekort aan leraren. Dit betekent dat we speciale aandacht besteden aan het inwerken en opleiden van nieuwe medewerkers met diverse achtergronden, waaronder zij-instromers, starters en onderwijsondersteunend personeel (OOP). Ons doel is om, met behulp van scholing, coaching en intercollegiale consultatie, onze gezamenlijke basis te behouden en waar mogelijk uit te breiden.

Indien het personeelstekort dusdanig oploopt dat de kwaliteit van ons onderwijs in gevaar komt, zullen we onderzoeken hoe we onze organisatie kunnen aanpassen om kwalitatief hoogstaand onderwijs te blijven bieden met minder beschikbaar personeel. Natuurlijk betrekken we ouders, medewerkers en de stichting AMOS nauw bij di proces.

#### E. Burgerschap- nieuwe wettelijke vereisten

Vanuit de onderwijsinspectie zijn recentelijk nieuwe eisen gesteld m.b.t. het volgen van de ontwikkeling van burgerschapsvaardigheden bij leerlingen. We hebben een burgerschapsnotitie opgesteld, waarin we beschrijven hoe we aan deze nieuwe én oude verplichten voldoen binnen De Nieuwe Kring. In het kader van het herschrijven van dit schoolplan willen we ook graag nog verder onderzoeken hoe we vanuit onze Jenaplanvisie hier vorm aan kunnen geven.

---

*"De Jenaplan essenties en het Jenaplanonderwijs als geheel zijn het fundament van ons burgerschapsonderwijs."*

---

#### D. Passend onderwijs

Afgelopen jaren constateren we steeds vaker dat er weinig mogelijkheden zijn voor leerlingen om door te stromen naar het speciaal (basis) onderwijs (SBO). Simpelweg omdat er binnen het SBO te weinig capaciteit is om leerlingen een plaats te bieden. Dit betekent dat leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte, waar wij als school niet of slechts deels in kunnen voorzien, toch bij ons op school blijven omdat zij niet verwezen kunnen worden, terwijl dit wel de wens van school en ouders is. In het verlengde hiervan zien we ook dat de wachtlijsten voor zorg als logopedie toenemen.

Wij vermoeden, in het verlengde van het lerarentekort dat wij eerder beschreven, dat deze situatie aankomende periode weinig zal veranderen en wij als school goed moeten nadenken hoe wij deze leerlingen het beste kunnen bedienen zonder dat wij onze medewerkers en organisatie overvragen. Wij zullen scherp de balans moeten bewaken tussen de behoeftes van deze specifieke leerlingengroep en de draagkracht van ons team.

## 2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

### IDENTITEIT

AMOS is een oecumenische scholengroep met wortels in de christelijke traditie. Binnen de grootstedelijke Amsterdamse werkelijkheid vullen wij onze identiteit in vanuit de oorspronkelijke betekenis van 'oecumene': de bewoonde wereld. Daarin zien we onze scholen als huis van verschillende geloven. Medemenselijkheid, respect voor elkaar en voor onze leefomgeving zijn daarbij centrale waarden. Die uitgangspunten hebben we in de AMOS Identiteitskapstok uitgewerkt in drie hoofdthema's:

- religies en levensbeschouwingen;
- vieren, gedenken en feestdagen;
- eigen levensbeschouwing.

De hoofdthema's worden in de AMOS Identiteitskapstok omgezet in een doelgericht levensbeschouwelijk onderwijsaanbod voor alle AMOS-leerlingen, gericht op het ontwikkelen van zowel kennis en vaardigheden als een respectvolle en open houding.

### KOERS

WIJ ZIJN AMOS – SAMEN & UNIEK

Wij zijn AMOS, een groep van 28 scholen in Amsterdam, geworteld in de christelijke traditie. Wij geloven dat elk kind unieke talenten heeft, in het besef dat niet elk kind altijd gelijke kansen heeft om die talenten te ontdekken en te ontplooien. Het is onze missie die gelijke kansen wel te bieden. Niet louter als fraai ogend motto maar door een keiharde inzet in de praktijk van alledag. Verschillen in herkomst, geloofsovertuiging, cultuur, enzovoorts zijn voor ons daarbij zowel een vanzelfsprekendheid als een inspiratie. Ontdekken wie je zelf bent en nieuwsgierig zijn naar wat anderen beweegt. Dat hebben wij voor ogen als wij spreken over de waarde van diversiteit. Je talenten ontdekken en ontwikkelen is één ding. Wij inspireren onze leerlingen die talenten ook te (gaan) benutten voor onze stad, ons land, onze wereld.

### ONZE KERNWAARDEN

Als AMOS maken wij het verschil door wat wij doen. Onze daden zijn geïnspireerd door onze overtuiging en gestoeld op onze kernwaarden: nieuwsgierig, betrokken, gedreven en doelgericht. Wij geloven dat we in het leven voor de uitdaging staan om onze talenten te ontdekken en ten volle te ontwikkelen. Daarbij is het belangrijk om iets terug te doen voor onze gemeenschap, onze stad. Om met onze oud-burgemeester Van der Laan te spreken: "Zorg goed voor de stad en voor elkaar". Onze ouders herkennen zich in deze kernwaarden. Samen stimuleren we onze kinderen nieuwsgierig te zijn naar de wereld om hen heen en zich bewust te worden van het feit dat betrokkenheid met de wereld niet gaat zonder de handen uit de mouwen te steken. Waarmee we weer aangeland zijn bij het begin: wij van AMOS zijn doeners.

## ONZE LEERLINGEN EN ONS ONDERWIJS

Onze leerlingen zijn de wereldburgers van morgen. En die wereld verandert sneller dan ooit. Robotisering, digitalisering, een economie gebaseerd op innovatie. Het zijn maar enkele ontwikkelingen die enorme gevolgen zullen hebben voor het leven van onze kinderen in de toekomst. Wat betekent het principe van “een leven lang leren” voor de wijze waarop wij ons onderwijs aanbieden? Welke competenties zijn nodig om mee te kunnen in de snelheid van het leven in 2030? Creativiteit, flexibiliteit, goed in samenwerken, in staat zijn om je een weg te banen in het gigantische informatieaanbod, dat zijn enkele veelgenoemde noodzakelijke competenties. Om een actieve rol in de maatschappij en in ons Amsterdam te hebben, zijn daarom andere vaardigheden nodig dan twintig jaar terug. Daarnaast moet de basis (taal, rekenen) op orde blijven. Als AMOS zetten wij ons in om die vaardigheden bij onze kinderen en bij onszelf te blijven ontwikkelen. Op die manier kunnen wij écht impact maken in de levens van onze leerlingen.

Binnen AMOS worden de volgende drie hoofdthema's opgepakt:

- Behoud en doorontwikkelen van de basiskwaliteit van het onderwijs
- Excellent werkgeverschap (in het licht van het grote lerarentekort)
- Versterken van de lerende organisatie/ bevorderen van deskundigheid

### Ad 1: Behoud en doorontwikkelen van de basiskwaliteit van het onderwijs

Onze leerlingen zijn de wereldburgers van morgen; en die wereld verandert razendsnel. Dat vraagt van onze leerlingen straks andere vaardigheden om zich in die wereld staande te houden. Creativiteit, flexibiliteit, goed in samenwerken, in staat zijn om jezelf een weg te banen in het gigantische informatieaanbod, dat zijn enkele veelgenoemde noodzakelijke competenties. Daar dient het onderwijs op in te spelen. Maar een minstens zo belangrijke ontwikkeling zijn de al jaren dalende prestaties van leerlingen op het gebied van rekenen en taal in het Nederlandse onderwijs.

Als AMOS vinden we dat de focus primair gericht moet worden op de basisvaardigheden van onze leerlingen: op taal, rekenen en burgerschap. Deze kerntaak staat al jaren onder druk vanwege alle andere zaken die op het bordje van het onderwijs zijn gelegd en door het toenemen van het lerarentekort. Ook de coronacrisis heeft bijgedragen aan het verder wegzakken van de leerresultaten. Bij het formuleren van de ambities op het gebied van taal- en rekenresultaten geldt voor alle AMOS-scholen het landelijke gemiddelde als minimumnorm, maar vragen wij die scholen waar dat mogelijk is een hogere ambitie op te stellen.

Met het verbeteren van de taal- en rekenvaardigheid (en sociale en maatschappelijke competenties) van leerlingen wordt ook de kanselijkheid bevorderd: immers, wanneer wij onze leerlingen goed toerusten op de basisvaardigheden geeft dat later in de schoolloopbaan (en weer later op de arbeidsmarkt) meer kansen op succes. Ook de talentontwikkeling van leerlingen is hiermee gediend. Goed taal-, reken- en burgerschapsonderwijs kan het best worden gerealiseerd door het toepassen

van de meest recente wetenschappelijke inzichten in de onderwijspraktijk en door gebruik te maken van de mogelijkheden van ICT.

### **Ad 2: Excellent werkgeverschap**

Wij willen als AMOS het beste voor onze medewerkers, ons belangrijkste kapitaal. Alleen als zij goed in hun vel zitten, kunnen ze het beste onderwijs aan onze leerlingen geven. Werving en behoud van medewerkers is in het licht van het toenemende leraren- en schoolleiderstekort cruciaal. Aankomende leraren hebben hun werkgever voor het uitkiezen. Daarom wil AMOS de beste werkgever zijn, met betere (secundaire) arbeidsvoorwaarden dan elders in de sector. Maar ook goede (ICT-) faciliteiten en schoolgebouwen vallen hieronder. En niet in de laatste plaats: het bieden van een fijne werksfeer aan de medewerkers op de scholen en het stafbureau, met veel professionele ruimte en ontwikkelingsmogelijkheden.

In het kader van werving en behoud van leerkrachten investeert AMOS ook stevig in het aantrekken van zij-instromers en het begeleiden van (startende) leraren. Ten slotte: uit onderzoek blijkt dat relatief veel leraren het onderwijs na enkele jaren weer verlaten en kiezen voor een andere professionele toekomst; wij zien dit in de stad Amsterdam, maar ook binnen AMOS. Wij zullen hier onderzoek naar doen en bezien welke maatregelen er genomen zouden kunnen worden om medewerkers langer voor het onderwijs te behouden.

### **Ad 3: Versterken van de lerende organisatie/ bevorderen van deskundigheid**

AMOS wil een lerende organisatie zijn. Hoe verschillend ook, onze scholen zijn geen eilanden, maar staan in verbinding met elkaar en leren van elkaar. Juist die verschillen maken het verschil. Elke school excelleert op onderdelen en deelt de daarbij opgedane inzichten met de anderen. Samen bouwen wij zo aan een sterke scholengroep, aan AMOS. Vanuit wetenschappelijk onderzoek weten wij dat leren met en van elkaar voor leerkrachten en schoolleiders de meest effectieve manier is om tot een hogere onderwijskwaliteit te komen.

Wij investeren ook op andere manieren in onze medewerkers. Door hen de mogelijkheid te bieden hun deskundigheid te vergroten en zich te specialiseren op die terreinen waar hun talent ligt. Binnen AMOS kiezen wij ervoor om de middelen die vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) beschikbaar komen, zo duurzaam mogelijk in te zetten. Dat betekent dat er fors wordt ingezet op professionalisering en deskundigheidsbevordering van medewerkers. Daarmee krijgen deze incidentele middelen naar wij hopen en verwachten een structurele doorwerking.

### **ONZE MEDEWERKERS**

Omdat wij als AMOS het beste voor onze medewerkers willen, betekent het dat wij het stimuleren van werkgeluk centraal stellen en in onze medewerkers investeren. Wij bieden medewerkers de mogelijkheid hun deskundigheid te vergroten en zich te specialiseren op die terreinen waar hun talent ligt. Dat geldt niet alleen voor individuele leerkrachten, maar ook voor de individuele scholen, die voor de uitdaging staan in elk geval op één onderwerp heel goed te worden. Samen vormen wij als AMOS zo een mozaïek: iedereen draagt zijn unieke steentje bij en samen maken wij het verschil. Een aantal speerpunten daarbij:

- ✓ Wij willen de beste werkgever zijn. Wij bieden betere (secundaire) arbeidsvoorwaarden dan de rest van de sector. Wij hebben vertrouwen in onze medewerkers en geven hun ruimte en vrijheid in hun werk. In ruil daarvoor verwachten wij professionaliteit.
- ✓ Wij willen een lerende organisatie zijn. Hoe verschillend ook, onze scholen zijn geen eilanden, maar staan in verbinding met elkaar en leren van elkaar. Juist die verschillen maken het verschil.
- ✓ Elke school excelleert op onderdelen en deelt de daarbij opgedane inzichten met de anderen. Samen bouwen wij zo aan een sterke scholengroep, aan AMOS.
- ✓ Wij willen passende ondersteuning bieden aan alle leerlingen. Dat is gemakkelijk gezegd maar het daadwerkelijk realiseren hiervan vraagt het uiterste van de inzet en vaardigheden van onze medewerkers.
- ✓ Wij willen scholen die een behoorlijke omvang hebben. Scholen met kleine(re) teams staan vaak onder grote druk om de gewenste onderwijskwaliteit en goed werkgeverschap te realiseren. Een duurzame omvang is nodig om de extra kwaliteitsstap te kunnen zetten die we als AMOS aan ouders en kinderen willen bieden. Voor ons palet aan scholen is de omvang echter niet heilig. We kijken allereerst naar de waarde die elke school toevoegt voor onze leerlingen en de buurt waarin deze staat. Een bepaalde omvang is een streven, geen doel op zichzelf.
- ✓ Voor leerkrachten en andere medewerkers gaat regelmatig en goed werkoverleg boven de formele beoordelingscyclus. Onze gesprekkencyclus gaat uit van goed functioneren en richt zich op ontwikkeling, werkplezier en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.

### **ONZE COMMUNICATIE**

Bij onze kernwaarden past een open en transparante manier van communiceren. Onze leerlingen hebben een duidelijke stem via de AMOS leerlingenraad, waarin alle scholen vertegenwoordigd zijn. Met ouders en medewerkers willen wij met regelmaat in gesprek zijn. Dat doen we via de formele overlegvormen (de Medezeggenschapsraden en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad). Maar ook informeel bestaat er voor ouders volop gelegenheid om met medewerkers in levenden lijve dan wel digitaal te spreken. Want wij willen op de hoogte blijven van wat er leeft en wij willen de vinger aan de pols houden over de vraag hoe tevreden ouders en medewerkers zijn.

### **ONZE GEBOUWEN**

Als AMOS vinden wij dat onze gebouwen bij moeten dragen aan het werkcomfort van medewerkers en de leerbeleving van onze scholieren. De werkomgeving moet voelen als een fijne thuishaven, die past bij een veilige, open cultuur. Daar houden wij rekening mee bij nieuwbouw. Bij bestaande gebouwen zoeken we naar andere mogelijkheden om het werkcomfort op peil te brengen. Het gebruik van ICT moet voor medewerkers en leerlingen een toevoeging zijn op het onderwijs en niet als belemmering worden ervaren. Het zorgt daarnaast ook voor vermindering van de administratieve lasten. Duurzaamheid is een belangrijk speerpunt. Ecologische daken, groene schoolpleinen en een laag energieverbruik passen bij onze doelstellingen. Voor onze medewerkers stimuleren we het gebruik van vervoer dat hierbij aansluit.

### ONZE FINANCIËN

Vanuit gemiddeld budget maken we scherpe keuzes. We besteden het geld aan zaken met een duidelijke meerwaarde en staan pal voor een efficiënte organisatie-inrichting zonder veel overheadkosten. Hierdoor creëren we de ruimte waaruit we de extra investering op het gebied van goed werkgeverschap en het bredere onderwijsaanbod kunnen doen. Hiermee onderscheiden we ons als AMOS in Amsterdam.

### KWALITEITSBELEID

In de koers is opgenomen wat AMOS drijft en wat AMOS wil realiseren met elkaar. Belangrijk hierbij is dat iedere leerling van AMOS in ieder geval mag rekenen op onderwijs dat voldoet aan de kwaliteitseisen. We hebben het onderwijsproces uitgewerkt in beleid: *AMOS O(H)GW cyclus*.

AMOS realiseert haar ambities mede door haar stelsel van kwaliteitszorg. Bestuur, staf en haar scholen werken samen om de onderwijskwaliteit te bewaken en te stimuleren. AMOS werkt vanuit vertrouwen en geeft haar directieleden de professionele ruimte, gecombineerd met betrokkenheid. Zij doen dit door regelmatig en planmatig momenten te creëren van afstemming en monitoring. Met name in dialoog met zowel de directie als met andere betrokkenen rondom het primaire proces. Zo zijn er monitorgesprekken, schoolbezoeken en verschillende adviesgesprekken. We benutten daarvoor relevante data, reflectieverslagen en gepaste c.q. functionele registratie. Waar nodig intensificeert AMOS het contact en begeleiding. Waar kan bieden we meer ruimte.

We blijven als AMOS kritisch, omdat we weten dat het helpt in het verbeteren en versterken van onze eigen onderwijskwaliteit. We vragen daarom actief om een blik van buiten. We doen dit ook systematisch. Naast jaarplannen, evaluaties en opbrengstanalyses voeren de scholen één keer per twee jaar een zelfevaluatie uit. Zij kunnen zich hiervoor laten begeleiden. Ook plannen zij één keer in de vier jaar een begeleide zelfevaluatie. We werken hiervoor samen met andere schoolbesturen en zetten onze eigen mensen in.

Ons stelsel geeft iets prijs over de kwaliteitscultuur binnen AMOS. Die zich nog verder aan het door ontwikkelen is. Het begint met een belangrijk uitgangspunt. Onderwijskwaliteit is van ons samen en kan zich altijd verder door ontwikkelen. We zijn daarom kritisch naar onszelf en naar anderen. We leren met en van elkaar. De verschillende overlegvormen en studiedagen benutten wij om ons nader te professionaliseren. Inspiratie hoort daar ook bij. Die krijgen wij van elkaar, maar ook van anderen.

We nodigen sprekers uit bij AMOS Cafés en nemen zelf eigenaarschap in onze gewenste ontwikkelvragen. Op diverse inhoudelijke onderwerpen functioneren leergroepen op AMOS-niveau, schoolniveau en school overstijgend. Daarnaast organiseert de AMOS Academie nascholing op aanvraag en organiseert zij tweemaal een studiedag voor alle medewerkers waarin het pedagogisch en didactisch handelen centraal staat.

Vanaf 2023 worden gesprekken met de HR-adviseurs opgenomen in de kwaliteitscyclus. Deze gesprekken richten zich op inzicht krijgen in het huidige personeelsbestand van de school en de mate waarin het team in staat is om de beoogde onderwijskundige doelen te behalen. Daarbij wordt een

koppeling gemaakt naar functioneren, talentontwikkeling, duurzame inzetbaarheid, formatie en interne mobiliteit. Discrepantie tussen het huidige en gewenste personeelsbestand wordt besproken en acties worden vastgesteld.

### **PERSONEELSBELEID**

Strategische instrumenten die binnen AMOS worden gebruikt, zijn dienend in het realiseren van onze speerpunten. Daarom wordt het personeelsbeleid met elkaar in lijn gebracht. Sinds 2021 werkt AMOS met een inductiebeleid, in schooljaar 2022-2023 is de gesprekkencyclus herzien naar een cyclus waarin ontwikkeling en werkplezier centraal staan en sinds 2023 richt AMOS zich in de medewerkerstevredenheidspeiling op werkgeluk.

Het traject van aankomend naar basisbekwaam leerkracht wordt intensief ondersteund door zowel onze participatie in Samen Opleiden Noord-Holland, ons inductiebeleid als het stedelijke kwaliteitskader Noodplan Zij-instroom. Begeleiding op de werkvloer, coaching en peernetwerken worden ingezet om kwaliteit van onze beginnende collega's te verhogen en werkdruk en uitval te verlagen.

AMOS biedt startende IB'ers en schoolleiders een éénjarig inductieprogramma aan. De programma's bestaan uit bijeenkomsten waarin men wordt meegenomen in de werkwijze van AMOS, intervisiemomenten, persoonlijke coaching en in het geval van de IB'ers wordt het programma aangevuld door acht zelfontwikkelde e-learnings.

Bij AMOS staat de gesprekkencyclus niet op zichzelf, maar wordt ingebed in een groter geheel aan bijeenkomsten en gesprekken die allen zijn gericht op het versterken van de onderwijskwaliteit en het stimuleren van werkgeluk: onze kwaliteitszorgcyclus. Leidinggevende en werknemer voeren één formeel ontwikkelgesprek per jaar. Een beoordelingsgesprek (op basis van het vastgestelde functieprofiel) is optioneel en kan op aanvraag van werknemer of leidinggevende worden gevoerd.

Daar waar de andere bijeenkomsten en gesprekken uit de kwaliteitszorgcyclus zich met name richten op resultaten en ontwikkeling van het team/de school als geheel, nodigen de ontwikkelgesprekken uit tot het gesprek over individuele professionalisering en inzetbaarheid. Men gaat uit van goed functioneren. Centraal staat de vraag: *“Hoe gaat het werk jou af, nu en in de (nabije) toekomst in fysiek, mentaal en sociaal opzicht?”* De eisen van het werk en de mogelijkheden van de professional worden met elkaar in relatie gebracht. Ook kijken leidinggevende en werknemer welke ontwikkel/loopbaanmogelijkheden de organisatie te bieden heeft en worden afspraken over professionalisering vastgelegd.

Daarnaast is binnen ons koersdoel Excellent Werkgeverschap van belang dat men de vraag: *“Wat heb jij nodig om je werk goed te blijven doen en werkplezier te behouden?”* samen onderzoekt. Werknemer en leidinggevende bespreken hoe (werk)omstandigheden van invloed zijn op het werkgeluk van de werknemer. Hierbij kunnen loopbaanmogelijkheden en werksfeer binnen het team ook ter sprake komen. Deze onderwerpen worden gekoppeld aan de organisatieontwikkeling, door te bespreken hoe

de werknemer zijn/haar/hen expertise kan inzetten ten behoeve van de school- of bestuursontwikkeling. Op die manier kan de organisatie als geheel worden versterkt.

Binnen speerpunt Excellent Werkgeverschap legt AMOS de focus op (het stimuleren van) werkgeluk. Om dit te kunnen monitoren, neemt AMOS sinds 2023 deel aan de werkgelukpeiling van Klassewerkplek (gebaseerd op onderzoek van de Erasmus Universiteit). Tijdens een werkplaatsendag bespreken schoolleiders de bestuursrapportage om successen te vieren en verbeterpunten gezamenlijk vast te stellen. De verbeterpunten zijn voeding voor het nieuwe AMOS jaarplan.

#### **EVENREDIG BELEID VROUWENVERTEGENWOORDIGING**

Op dit moment wordt minstens de helft van alle directiefuncties binnen AMOS door vrouwen ingevuld. AMOS streeft ernaar het percentage vrouwen binnen directiefuncties ten minste 50% te laten zijn.

#### **TEN SLOTTE**

Met onze Koers brengen wij focus aan in ons handelen. De drie geprioriteerde speerpunten staan niet los van elkaar. Immers, voor het realiseren van kwalitatief hoogwaardig onderwijs zijn competente medewerkers benodigd. En voor het aantrekken en behouden van deze medewerkers is excellent werkgeverschap zeer helpend. En daarbij kunnen onze medewerkers zich het best ontwikkelen in een lerende organisatie met veel mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering.

Met deze Koers bouwen we gezamenlijk aan een mooie toekomst voor onze leerlingen en daarmee aan een mooier Amsterdam!



## 3. ONS SCHOOLCONCEPT

### MISSIE EN VISIE

Binnen ons onderwijs is de visie en werkwijze van het Jenaplan leidend.

#### De basisprincipes van het Jenaplan\*

- We willen dat iedereen leert om inclusief te denken, wat betekent dat we iedereen waarderen en respecteren.
- We streven naar een vriendelijke en democratische omgeving in de school.
- We vinden het belangrijk dat iedereen open staat voor gesprek en bereid is om met elkaar te praten.
- We benaderen het onderwijs vanuit het gegeven dat iedereen uniek is en waarde heeft.
- We vinden het belangrijk dat iedereen op school zichzelf kan zijn.
- We hechten waarde aan vrijheid binnen de regels die we samen hebben gemaakt voor onze schoolgemeenschap.
- We willen dat leerlingen leren kritisch na te denken.
- We moedigen creativiteit aan en proberen kansen te creëren voor het bedenken van nieuwe ideeën en expressie.

#### Ons motto

De school is een leef-werkgemeenschap waar je leert samenleven. Ouders voeden samen met de school kinderen op tot mensen die van betekenis zijn voor zichzelf, voor anderen en voor een duurzame wereld.

---

*"De werkwijze en visie van het Jenaplan zijn het fundament van ons onderwijs en de manier waarop wij met elkaar, leerlingen en ouders invulling geven aan de school als leefgemeenschap."*

---

---

\* Vrij vertaald naar: <https://www.jenaplan.nl/nl/jenaplan/wat-is-jenaplan/basisprincipes>

### **Wat willen we bereiken met kinderen?**

- Kinderen leren in het Jenaplanonderwijs omgaan met zichzelf (persoonsvorming). Ze leren zichzelf, de manier van leren en hun eigen kwaliteiten kennen. We begeleiden kinderen om deze unieke kwaliteiten verder te ontdekken en te ontwikkelen.
- Kinderen leren verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen leren.
- Kinderen leren omgaan met hun zichzelf, emoties en zingeving. Vanuit deze zelfbewuste houding ontwikkelen kinderen vaardigheden als plannen, creëren en presenteren.
- Kinderen leren omgaan met elkaar en ontwikkelen hun eigen rol in de stamgroep. Vanuit deze zelfbewuste houding leren ze niet alleen respect te tonen, maar ook zorg te dragen voor anderen en hun eigen gedrag te verantwoorden. Vaardigheden als communicatie en samenwerking zijn belangrijke elementen.
- Kinderen leren omgaan met de wereld. We brengen de wereld de school in en begeleiden kinderen naar deze wereld. Leerlingen onderzoeken en leren betekenis te geven aan een duurzame wereld. Dit doen ze vanuit een ondernemende en proactieve houding.

### **Hoe maken we dit zichtbaar in onze school?**

- De school is een leef-werkgemeenschap, waarin kinderen, stamgroepleiders en ouders een eigen, belangrijke en waardevolle rol hebben.
- De kinderen leren en leven in een stamgroep, met kinderen van verschillende leeftijden, culturen en onderwijsniveaus. In de stamgroep wordt samengewerkt en geleerd van elkaar.
- We werken vanuit een ritmisch weekplan waarin samen werken, samen spelen, samen spreken en samen vieren elkaar afwisselen.
- Kinderen leren (mede) verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen leren en rol binnen de stamgroep en de school.
- We werken met leer- en ontwikkelingsdoelen en bijhorende taken, waarin kinderen ruimte krijgen om te kiezen en hun unieke kwaliteiten en talenten verder te ontwikkelen.

### **Wat is de rol van de stamgroepleider in ons onderwijs?**

- De stamgroepleider maakt contact, kan zich inleven en stemt af op de ontwikkelingsbehoefte van de kinderen.
- De stamgroepleider zorgt ervoor dat de stamgroep een veilige en ondernemende groep wordt, waar kinderen van en met elkaar leren.
- De stamgroepleider activeert en zorgt dat kinderen zich (mede) verantwoordelijk voelen voor het eigen leren.
- De stamgroepleider werkt met leer- en ontwikkelingsdoelen en begeleidt kinderen in het behalen van deze doelen.
- De stamgroepleider haalt de wereld in de stamgroep en gaat met de kinderen de wereld in.

- De stamgroepleider is actief lid van het schoolteam waarin als een stamgroep met elkaar wordt geleerd en gewerkt.

### De 10 Jenaplanessenties

Jenaplanessenties zijn de extra vaardigheden en gedragslijnen waaraan kinderen gedurende hun schoolloopbaan op een jenaplanschool werken. Zij leveren een bijdrage aan het bevorderen van de ondernemende houding bij kinderen. Deze essenties komen onder andere terug tijdens het samenwerken, kringen of vieringen, en zijn onderdeel van ons dagelijks handelen.

Ondernemen	Kinderen leren hoe zij vanuit een proactieve houding een positieve invloed kunnen uitoefenen op hun leer- en leefomgeving en volwaardig kunnen participeren aan de samenleving als geheel.
Samenwerken	Kinderen leren dat zij onderdeel zijn van een groter geheel en dat samenwerken vaardigheden vraagt als openstaan voor andere ideeën en luisteren.
Presenteren	Kinderen leren hoe zij hun mening, opvattingen en ideeën adequaat onder woorden kunnen brengen en kunnen presenteren aan anderen.
Reflecteren	Kinderen leren om hun eigen inspanning, gedrag e.d. te beschouwen om zo (tussentijds) te leren en aan te passen als dat wenselijk is.
Verantwoorden	Kinderen leren dat het dragen van verantwoordelijkheid, het maken van eigen (autonome) keuzes samengaat met het afleggen van verantwoording aan de groep.
Zorgen voor	Kinderen leren dat zij verantwoordelijkheid hebben voor het welzijn van alle groepsleden en de samenleving en wereld als geheel.
Respecteren	Kinderen leren dat respecteren inhoudt dat je de ander wilt leren kennen, de ander ruimte biedt voor zijn/haar opvattingen en de ander in zijn/haar waarde laat.
Communiceren	Kinderen leren hoe zij een constructieve dialoog kunnen voeren waarbij zij beschikken over vaardigheden als geduld hebben en het onder woorden brengen van de eigen gedachten.
Plannen	Kinderen leren hoe zij effectief hun werk kunnen in- en verdelen over de beschikbare tijd die zij hebben.
Creëren	Kinderen leren hoe zij vanuit een onderzoekende houding, het stellen van vragen en nieuwsgierigheid kunnen komen tot het uitwerken van eigen ideeën naar een ontwerp of voorstel.

### De school als leefgemeenschap

De Nieuwe Kring is een leefgemeenschap. Elk kind, elke ouder en elk teamlid heeft daarin een rol. Binnen de school en de groep zorgen we voor elkaar, houden we rekening met elkaar en leren we van en met elkaar. Ieder staat in verbinding met zichzelf, de ander en de omgeving. We besteden veel aandacht aan groepsvorming, onder andere door consequent schoolbrede gedragsafspraken te hanteren. Zo creëren we een klimaat waarin elk individu kan floreren. Binnen deze gemeenschap zijn het werken vanuit een *stamgroep*, *het kringgesprek* en *viering* belangrijke elementen. Deze lichten we hieronder toe.

### De stamgroep: een mini-maatschappij

In onze school hebben we geen klassen maar stamgroepen. In een stamgroep zitten kinderen van verschillende leeftijden, wat overeenkomt met de wereld buiten de schoolmuren en vergelijkbaar is met een gezin. Kinderen leren zich binnen de stamgroep te verhouden tot deze (leeftijd)verschillen, onder andere door afwisselend de rol van jongste en oudste te vervullen.

Binnen de stamgroep ligt de nadruk op *samen*. Samen werken, samen spelen en samen leven. Als stamgroep nemen de kinderen gezamenlijk beslissingen over hoe de groep functioneert, welke regels belangrijk zijn en hoe ieder zich aan de gemaakte afspraken houdt. De stamgroep creëert samen een veilige omgeving waarin iedereen zichzelf mag zijn en kan leren. In de stamgroep wordt in verschillende samenstellingen samengewerkt aan taken en projecten. Het uitgangspunt is dat kinderen tijdens het samenwerken veel van elkaar kunnen leren en vaardigheden ontwikkelen waar ze de rest van hun leven profijt van hebben.

### De kring

Binnen ons onderwijs is de kring een belangrijke pijler waar het Jenaplan vorm en inhoud krijgt. In iedere stamgroep starten we elke dag in de kring. Dit kan een thematische kring zijn (bijvoorbeeld een voorwerp-, lees- of studiekring), of kan ingevuld worden met iets dat op dat momenteel speelt. Denk daarbij aan een maatschappelijke actualiteit, een van de gedragsafspraken of de dynamiek in de groep. De kringen worden geleid door de leerkracht of een leerling-voorzitter. Kinderen werken in de kringen aan mondelinge (presentatie)vaardigheden, en oefenen met het geven én ontvangen van feedback.

De kring is hét moment waarop ook democratische vaardigheden worden geoefend. Leerlingen luisteren naar elkaars mening, nemen besluiten waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van andere en discussiëren over (maatschappelijke) onderwerpen. De kring is ook de plek waar de veiligheid van de groep én individuele leerling gewaarborgd wordt doordat ieder zijn verantwoordelijkheid krijgt en neemt voor het gehele groepsproces binnen de stamgroep.

---

*“De kring is de plek waar democratische vaardigheden worden geoefend en voorgedaan. In gezamenlijkheid worden belangen gewogen, meningen verwoord en afspraken gemaakt.”*

---

### De viering

Onze vieringen en weekafsluitingen worden ingericht conform de uitgangspunten die Petersen<sup>†</sup> heeft opgesteld, waardoor deze zinvol en inhoudelijk van meerwaarde is. Een viering is meer dan enkel samenkomen in dezelfde ruimte. Tijdens vieringen oefenen kinderen hun presentatievaardigheden, leren zij hoe zij kunstzinnige middelen en expressie kunnen inzetten om anderen te raken en te ontroeren en laten zij zien waar ze trots op zijn.

De vieringen en afsluitingen sluiten aan bij thema's, jaarfeesten, begin- en afsluiting van perioden en bijzondere gebeurtenissen. We nodigen iedereen van harte uit om te ervaren wat de kracht van een goed georganiseerde viering is.

---

*"Het aantal ouders dat aanwezig en betrokken is bij onze vieringen maakt dat wij met recht kunnen stellen dat wij een leer- én leefgemeenschap zijn!"*

---

---

<sup>†</sup> Zie bijvoorbeeld: <https://www.jenaplan.nl/viering>

### ORGANISATIE VAN HET ONDERWIJS

Op De Nieuwe Kring werken we in stamgroepen waar twee leerjaren samengevoegd zijn. Om toe te komen aan verschillende leerniveaus en leerstijlen van de kinderen in een jaargroep hanteren we het EDI-model (Expliciete Directe Instructiemodel). Met behulp van dit model krijgen kinderen doelgericht instructie op een manier die zorgt dat zij actief meedenken en meedoen.

Het EDI-model wordt gebruikt om effectief instructie te geven en daarbij ook te differentiëren. Hierbij wordt per les gekeken wie het leerdoel al heeft behaald (die hoeft niet mee te doen met instructie) of die meer oefening nodig heeft. Leerlingen die dat aankunnen kunnen na een korte eerste instructie alvast aan de slag en de leerkracht verzorgt dan een verlengde instructie aan kinderen die dat nodig hebben. Zodra de meeste kinderen de lesstof aan het inoefenen zijn, werkt de leerkracht met een klein groepje of individueel kind. Deze verlengde instructie kan zowel verrijkend als remediërend zijn. Via het EDI-model geven wij invulling aan onderwijs op maat.

Binnen de school wordt het onderwijs ondersteund door de inzet van onderwijsassistenten. Deze begeleiden kleine groepjes leerlingen, houden toezicht, ondersteunen bij (les)voorbereidingen en de algehele organisatie in de klas en school.

De Nieuwe Kring is een school waar het lesaanbod voor de leerlingen breed is. Hiermee bedoelen wij dat wij niet alleen de kernvakken aanbieden maar ook voldoende ruimte creëren voor muziek, kunstzinnige vorming, burgerschap en sociale vaardigheden. Wij werken met de integrale aanpak van Alles-in-1 en thematisch onderwijs in de onderbouw om invulling te geven aan wereldoriëntatie.

Vanuit de werkwijze van het EDI-model, en onze Jenaplanvisie als fundament, ervaren kinderen dat ieder op zijn eigen tempo en niveau ontwikkelt en dat elk kind zijn eigen talenten heeft en er van en met elkaar geleerd kan worden.

## 4. WETTELIJKE OPDRACHTEN

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de onderwijskwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen onderwijskwaliteit, inhoud van het onderwijs en leerlingenzorg aangegeven hoe de school hieraan voldoet.

### ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES EN BEWAKING

Op De Nieuwe Kring gaan we voor de hoogst mogelijke kwaliteit. We organiseren het onderwijs zo dat we goed zicht hebben op de verschillen tussen leerlingen en beschrijven ons aanbod per vakgebied in onderwijsplannen. Ieder kind wordt zo veel als mogelijk op zijn/haar eigen niveau uitgedaagd en gestimuleerd om een stap verder te komen. Onze school werkt continu, planmatig en beredeneerd aan de ontwikkeling van het onderwijs met het Jenaplan als onderlegger.

We onderzoeken ons onderwijs en inzichten worden vertaald naar de praktijk en/of verbeterplannen waar we mee aan de slag gaan. Na analyse van het aanbod, het doorvoeren van wijzigingen, volgt wederom analyse en evaluatie. Zo is ons onderwijs continu onderhevig aan systematische zorg voor kwaliteit. We werken hierbij met de systematiek waarbij een PDCA-cyclus leidend is. Deze structuur leidt ertoe dat de kwaliteit van ons onderwijs geen toevalligheid is, maar een uitkomst van planmatig handelen, af- en bijstelling van ons onderwijs en gerichte observatie. We onderzoeken hoe we de OHGW (ontwikkeling- en handelingsgericht werken) cyclus die AMOS breed gebruikt wordt, op onze school vorm kunnen geven. De ingezette verbeterplannen en kwaliteitsstructuur en -ondersteuning van AMOS hebben de kwaliteitszorg en aansturing een impuls gegeven.

Onze ondersteuningsstructuur zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel geeft vorm, structuur en inhoud aan de cyclische manier van werken binnen onze school m.b.t. het realiseren van passend onderwijs voor onze leerlingen. Ook hier is sprake van een planmatige aanpak (o.a. middels periodieke leerling- en groepsbespreking) waarbij wij er zo goed als mogelijk voor zorgen dat leerlingen de juiste ondersteuning krijgen als dat nodig is. In onze aanpak staat preventie centraal. Dit betekent dat signalering van eventuele risico's in de ontwikkeling van een leerling al plaatsvindt vanaf de start in groep 1.

Om de ondersteuning van leerlingen en de diverse schoolontwikkelingen goed te kunnen volgen, vinden er planmatig lesbezoeken plaats door de directie, intern begeleiders en externe professionals. Tijdens deze bezoeken staan elementen uit het jaarplan, verbeterplan, onderwijsplan en/of het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkracht centraal. Voor een aantal onderdelen worden vaststaande kijkwijzers gehanteerd. De uitkomsten van de lesbezoeken worden in gerichte feedbackgesprekken en periodieke ontwikkelgesprekken teruggekoppeld.

Op het gebied van leerlingopbrengsten gebruiken wij de toets-systematiek van CITO/*Leerling in Beeld (LIB)* en de methode-gebonden toetsen om onze (eind)opbrengsten te waarderen. De normen van de onderwijsinspectie gebruiken we vervolgens om deze opbrengsten in landelijk perspectief te plaatsen. Via onze schoolgids en platform *Scholen op de Kaart* maken we de resultaten inzichtelijk voor derden. Zoals gezegd kijken wij kritisch naar onze resultaten en bespreken deze met regelmaat binnen de school. Twee keer per jaar vindt er een schoolbrede opbrengstvergadering plaats. Tijdens deze bijeenkomst worden de CITO/*Leerling in beeld* resultaten van de school per vakgebied zowel schoolbreed, als per stampgroep en op individueel niveau geanalyseerd. Centraal staat vervolgens de vertaalslag naar handelen. Directie/IB bepaalt hierop schoolbrede interventies op beleidsniveau, en iedere leerkracht formuleert hierop een plan van aanpak voor de groep.

---

*“Leerkrachten stellen tijdens het analyseren van de opbrengsten onderzoeksvragen die betrekking hebben op (de mate van) succes van hun aangeboden interventies. Het analyseren en onderzoeken van de resultaten levert inzichten op die worden meegenomen naar de aankomende periode.”*

---

Daarnaast zorgen wij ervoor dat wij gericht en gepland feedback ontvangen van ouders (tevredenheidspeiling, medezeggenschaps- en ouderraad), leerlingen (tevredenheidspeiling, sociale veiligheid), collega’s (tevredenheidspeiling, medezeggenschapsraad, voortgangs- en functioneringsgesprekken), ons bestuur (audits, schoolbezoeken, managementgesprekken) en diverse andere partijen als de onderwijsinspectie en collega-directeuren. Wij maken onze kwaliteitscultuur zichtbaar door ons dagelijks handelen.

#### ONDERWIJSTIJD

Elke basisschool moet haar onderwijs zo inrichten dat de leerlingen in acht schooljaren ten minste 7520 uren onderwijs krijgen. Dit is wettelijk bepaald. In de eerste vier schooljaren zijn dit ten minste 3520 uren en in de laatste vier schooljaren ten minste 3760 uren. De onderwijstijden<sup>‡</sup> zijn:

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
OB	08.45-15.00	08.45-15.00	08.45-12.30	08.45-15.00	08.45-12.30
MB	08.45-15.00	08.45-15.00	08.45-12.30	08.45-15.00	08.45-12.30
TB	08.45-15.00	08.45-15.00	08.45-12.30	08.45-15.00	08.45-15.00
BB	08.45-15.00	08.45-15.00	08.45-12.30	08.45-15.00	08.45-15.00

---

<sup>‡</sup> Gedurende schooljaar 2023-2024 wordt m.b.t. een peiling onder ouders en medewerkers onderzocht of de school de overstap maakt naar een vijf gelijke dagen continuooster. Voor AMOS-scholen geldt dat zij voor elk leerjaar 940 uren inplannen.



## DE INHOUD VAN ONS ONDERWIJS

Ons onderwijs wordt vormgegeven door methodes. Deze methodes dekken de kerndoelen en worden zo ingezet dat er ingespeeld wordt op de leer- en ontwikkelbehoefte van onze leerlingen en er sprake is van een ononderbroken ontwikkeling. Dit betekent dat er goede afspraken gemaakt worden over *hoe* een methode of didactiek wordt ingezet en vindt daar gesprek over plaats.

Domein	Leermiddelen/ methodes
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Bewegingsonderwijs, bij groepen 3 t/m 8 o.l.v. vakleerkracht
Nederlandse taal	Fonemisch bewustzijn Lijn 3 Taal in blokjes Taalblobs
Rekenen en wiskunde	Rekenplein (kleuters) Wereld in getallen 5 Rekentijgers Reken XL
Engelse taal	Alles-in-1
Aardrijkskunde	Alles-in-1
Geschiedenis	Alles-in-1
De natuur, waaronder biologie, wetenschap & techniek	Alles-in-1
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	Alles-in-1, Jenaplanessenties
Geestelijke stromingen	Alles-in-1
Expressie-activiteiten	Alles-in-1 Keuzecursus/workshops Hoekenwerk, vieringen Vakleerkracht muziek & dans
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Alles-in-1, Jenaplanessenties Veilig verkeer Nederland
Bevordering van gezond gedrag	Alles-in-1
Schoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen	OOK pedagogische waarden
Bevordering actief burgerschap en sociale integratie, kennis van de diversiteit van de samenleving	Alles-in-1, Jenaplanessenties

Door deze leerstof aan te bieden met het gebruik van genoemde leermiddelen, de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhouden voldoet De Nieuwe Kring aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet PO.

### KADERS: WAT HEBBEN ONZE LEERLINGEN NODIG?

Kijkend naar onze leerlingen hebben zij waardering, vertrouwen en veiligheid nodig om te komen tot optimaal leren. Wij zetten ons in zodat zij zich gezien en gehoord voelen en onze school verlaten met voldoende kennis, zelfvertrouwen en een positieve houding t.a.v. zichzelf en de ander. De wettelijke kerndoelen en bijhorende referentieniveaus zijn, naast ons Jenaplan-werkwijze leidend in ons aanbod.

### HOE VOLGEN WIJ DE ONTWIKKELING VAN DE LEERLING?

Voor de verschillende ontwikkel- en vakgebieden maken wij gebruik van methode- en niet-methode gebonden toetsen, observatie instrumenten en peilingen (tevredenheid en sociaal welbevinden). De resultaten van deze observaties, toetsen en peilingen worden verwerkt in het leerlingvolgsysteem *ParnasSys* en vervolgens vertaald naar (onderwijs)behoeftes op leerling- en groepsniveau. Deze inventarisatie geeft input en sturing voor het op- of bijstellen van de verschillende onderwijsplannen en andere (groeps)interventies.<sup>§</sup>

Hieronder treft u een overzicht van toetsen die wij afnemen om te komen tot analyse en afstemming van ons onderwijs aan onze leerlingen.

### Methode onafhankelijke toetsen (onderstaand overzicht even checken)

Groep 3 t/m 8	LIB/Cito Rekenen en Wiskunde
Groep 3 t/m 8	LIB/Cito Spelling
Groep 3 t/m 8	AVI/DMT
Groep 4 t/m 8	LIB/Cito Begrijpend Lezen
Groep 6 t/m 8	LIB/Cito Taalverzorging
Groep 8	Doorstroomtoets

### Methode gebonden toetsen

Technisch lezen: Lijn 3, Rekenen: Wereld in Getallen, Nederlandse Taal: List en Denk, Wereldoriëntatie: Alles-in-1

### Observatie/registratiesystemen

Monitor Sociale Veiligheid (MSV)	tevredenheid ouders en leerlingen
Monitor Sociale Veiligheid (MSV)	sociale veiligheid leerlingen (gr. 6 t/m 8)
Klassewerkplek	tevredenheid werknemers
MijnRapportfolio	leerling rapport

---

<sup>§</sup> Zie ook volgende bladzijde: ondersteuning van leerlingen.

## ONDERSTEUNING VAN LEERLINGEN

Ons onderwijs is erop gericht dat kinderen zich zo goed mogelijk kunnen ontwikkelen en het beste uit zichzelf leren halen. Wij hebben daarom hoge verwachtingen van onze kinderen en houden hun vorderingen goed in de gaten. Dit doen we door hun werk na te kijken, hun gedrag te observeren en waar nodig extra of aangepaste instructie te geven. Daarnaast bieden de vaste toetsmomenten een helder beeld van de ontwikkeling die een leerling doormaakt.

Onze ondersteuning begint al voordat leerlingen hun eerste lesdag op onze school hebben. We zorgen ervoor dat we van leerlingen die een kinderdagverblijf of peuterspeelzaal hebben bezocht, een inhoudelijke overdracht ontvangen<sup>\*\*</sup>. Tijdens deze overdracht vindt er uitwisseling van kennis over de ontwikkeling van de leerling plaats zodat eventuele ingezette extra ondersteuning gecontinueerd kan worden of versneld kan worden aangevraagd. Voor alle nieuwe leerlingen geldt dat wij een zorgvuldige intake hanteren waarbij gericht informatie wordt opgehaald die relevant is om de leerling zo goed als mogelijk te kunnen ondersteunen bij de start op onze school.

Het team van De Nieuwe Kring heeft afspraken gemaakt over de manier waarop het onderwijs vorm wordt gegeven<sup>††</sup>. Deze zijn vastgelegd in de zogenaamde “onderwijsplannen”. Er wordt schoolbreed gebruik gemaakt van het EDI-instructiemodel. Dit model biedt leerkrachten de mogelijkheid om in een groep op verschillende niveaus les te geven. Per les/leerdoel wordt gekeken welke mate van instructie of verwerking een leerling nodig heeft. Er wordt zoveel mogelijk binnen de groep gedifferentieerd, zowel qua instructie als verwerking. Dit geldt voor leerlingen die soms moeilijker meekomen, als leerlingen die extra uitdaging nodig hebben. In sommige gevallen wordt extra ondersteuning buiten de klas georganiseerd. Een voorbeeld is de onderwijsassistent lezen, die met kleine groepen kinderen uit leerjaar 3 en 4 werkt aan leesvaardigheid. Daarnaast huren we, indien nodig, externen in met een specifieke expertise. Onze interne zorgstructuur is duidelijk omschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP) dat jaarlijks wordt bijgesteld en ook zo wordt uitgevoerd.

Belangrijke elementen van onze kwaliteitszorgcyclus zijn de korte- en lange zorgcyclus, de leerling- en groepsbesprekingen, de opbrengstvergaderingen en onderwijsplannen. Dit samen met de inzet van onze IB'ers, zorgcyclussen, en de verschillende zorgprotocollen en procedures als de ‘*meldcode signaleren en melden huiselijk geweld en kindermishandeling*’ en de aangescherpte kaders rondom ‘*schorsen en verwijderen*’ maakt dat wij de zorgopdracht van onze school adequaat kunnen aangaan.

Ondanks onze ondersteuningsmogelijkheden voor leerlingen zijn er ook grenzen aan de hoeveelheid individuele aanpassingen die er binnen een leerjaar en stamgroep gedaan kunnen worden. Deze aanpassingen kunnen variëren van veranderingen in het leerstofaanbod tot aanpassingen gericht op bijvoorbeeld werkhouding en gedrag. De exacte grenzen hangen af van factoren zoals de groepsamenstelling en de aard van de problematiek van de betreffende leerling(en).

<sup>\*\*</sup> Voor het ontvangen van informatie van derden is te allen tijde toestemming van ouders vereist.

<sup>††</sup> In schooljaar 2023-2024 vond vastlegging van deze afspraken o.a. plaats m.b.v. onderwijsplannen, het handboek *Zo doen we dat hier*, de OOK-escalatieladder en AMOS leidraden voor personeelsbeleid en kwaliteitszorg.



We maken in gezamenlijkheid bewuste keuzes wat realiseerbaar is, waarbij het welzijn van de leerling een belangrijke factor is. We beschrijven onze grenzen uitgebreider in ons SOP. In het geval van doorverwijzing naar S(B)O, doen wij een beroep op de expertise en bemiddeling van het Samenwerkingsverband.

## 5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

### AANBOD, ONDERSTEUNING EN RESULTATEN

Conclusie: Ons aanbod is compleet, gestructureerd en voorzien van voldoende ondersteuning en differentiatie. Het aanbod wordt vormgegeven door methodes, is beschreven in onderwijsplannen en roosters en voorziet in voldoende leertijd voor de verschillende niveaus van leerlingen. Voor een aantal kernvakken willen we de volgende bevindingen vermelden:

*Technisch lezen:* De ondersteuning en expertise van de externe LIST specialist in samenwerking met de interne leescoördinator heeft geleid tot een sterk aanbod met bijbehorende goede resultaten. Hier zijn we trots op. De werkwijze van een (tijdelijke) externe partij die een interne medewerker voorziet van duurzame expertise is effectief gebleken en blijven we inzetten in onze organisatie.

*Begrijpend lezen:* We zien dat de goede resultaten op technisch leesgebied ook zijn vruchten afwerpen wat betreft begrijpend lezen. De pilot van de tussenbouw met het programma van Denk is veelbelovend en breiden we uit naar andere bouwen vanaf 2024-2025. We volgen de berichtgeving en ontwikkelingen rondom effectief begrijpend leesonderwijs die op dit moment veelvuldig in het nieuws zijn.

*Spelling:* Ondanks de extra ingezette interventies leidde de huidige aanpak niet tot het gewenste resultaat dat verwacht mag worden van onze populatie. In schooljaar 2023-2024, als onderdeel van het plan basisvaardigheden, bepalen we onze nieuwe aanpak die we implementeren in 2024-2025.

*Rekenen:* We constateren dat er in de afgelopen jaren een opwaartse trend in resultaten te zien is. De invoering van de nieuwe methode WIG speelt hier een rol in. Dit hebben we, door het centraal stellen van het EDI-model in schooljaar 2023-2024, nog meer kracht bijgezet. Toch zijn we ervan overtuigd dat we met onze leerlingenpopulatie nog beter kunnen scoren. We zien mogelijkheden om deze resultaten te verbeteren door het versterken van onze instructie en het opstellen van een aanpak voor meer begaafde leerlingen.

Met betrekking tot onze (eind)resultaten kunnen we stellen dat deze voldoende zijn en boven de gestelde inspectienorm liggen<sup>\*\*</sup>. Kijkend naar ons schoolgewicht en de populatie die wij bedienen concluderen wij ook dat deze resultaten beter kunnen. Vanaf schooljaar 2023-2024 nemen wij deze constatering mee bij het vaststellen van de nieuwe schoolambities en bijhorende acties. Hier ligt een duidelijke opdracht voor de school.

---

<sup>\*\*</sup> Zie: <https://scholenopdekaart.nl/de-nieuwe-kring/resultaten/>

### **KWALITEITZORG, ONDERWIJS- EN SCHOOLONTWIKKELING**

Conclusie: Vanaf de start van schooljaar 2023-2024 heeft de Nieuwe Kring een forse kwaliteitsslag gemaakt op het gebied van kwaliteitszorg en de algehele school- en onderwijsontwikkeling. De aansturing vanuit de directie vindt plaats vanuit vastgestelde jaar- en verbeterplannen, vernieuwd personeelsbeleid en duidelijke afspraken. De vastlegging van afspraken gebeurt in afzonderlijke documenten en protocollen alsook in het handboek: *Zo doen we dat hier -handleiding medewerkers*. Deze kwaliteitsslag heeft ertoe geleid dat de school eenduidig, uniform en planmatig werkt aan het verbeteren van haar onderwijskwaliteit en organisatie als geheel.

Bovenstaande planmatige aanpak geldt ook voor de uitvoering van zorg en ondersteuning. Met behulp van cyclische leerling- en groepsbesprekingen, opbrengstvergaderingen, lesbezoeken en evaluatiemomenten m.b.t. de uitvoering van de onderwijsplannen, houdt de directie samen met de intern begeleiders goed zicht op de resultaten. Er wordt tijdig ingegrepen wanneer stagnatie van een bepaald onderdeel dreigt. Er is duidelijk sprake van zicht op ontwikkeling op leerling-, groep- en schoolniveau.

We constateren dat de ingezette lijn en bijhorende intensiteit ook vraagt om aandacht voor borging en onderhoud. In het jaarplan van 2024-2025 zal dit expliciet worden opgenomen om te voorkomen dat behaalde resultaten verloren gaan.

---

*"Op dit moment vindt er stevige aansturing op het gebied van onderwijskwaliteit plaats vanuit directie en IB-ers zetten. We onderzoeken hoe en wanneer we de schoolontwikkeling weer breder in het gehele team beleggen."*

---

### **SCHOOLKLIMAAT, PEDAGOGISCH KLIMAAT EN SOCIALE VEILIGHEID**

Conclusie: Er is vanaf de start van schooljaar 2023-2024 ingezet op het versterken van de uniforme pedagogische lijn binnen de school. Al eerder is het document *Zo doen we dat hier, handleiding voor medewerkers* aangehaald, waar schoolafspraken in verankerd zijn. Ook is de ondersteuning vanuit OOK m.b.t. gedragsregels schoolbreed ingezet en zijn er onder andere afspraken gemaakt over de wijze van zelfstandig werken en time-out. Daarnaast is het sociaal veiligheidsplan bijgesteld en is er een anti-pestcoördinator aangesteld die signalen over pesten opvolgt en toeziet op adequate uitvoering van ons anti-pestprotocol.

We merken dat de basisrust die de school kende weer terugkeert in de school. Leerlingen, ouders en leerkrachten benadrukken dat er een andere sfeer heerst op school. We continueren daarom onze aanpak en gebruiken de peiling *tevredenheid* en *sociaal welbevinden* om te toetsen of deze aanpak ook leidt tot een duurzame positieve waardering vanuit leerlingen. Vanaf 2024-2025 onderzoeken we



hoe we ons Jenaplanonderwijs steviger kunnen uitdragen en vormgeven om ons schoolklimaat nog verder te verstevigen.

## 6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

In hoofdstuk 5 hebben we onze conclusies weergegeven die voortkomen uit de analyse van ons onderwijs gedurende de afgelopen periode. De hieronder genoemde ambities en doelen zijn een vertaling van deze conclusies naar de toekomst, waarbij de vereiste verbeteringen van de onderwijsinspectie expliciet zijn opgenomen.

Wij beschouwen de geplande visitatie van de onderwijsinspectie op 21-03-2024 als een belangrijk ijkpunt voor onze ingezette aanpak. De uitkomsten van deze visitatie zullen bepalend zijn voor de resterende periode van dit schoolplan. Vanwege dit gegeven hebben we ervoor gekozen om onze ambities en bijhorend meerjarenbeleid te splitsen in schooljaar 2023-2024 en schooljaren van 2024-2027.

Tijdens het *eerste tijdvak* staan concrete doelstellingen en ambities vanuit het verbeterplan 2023-2024 en het jaarplan 2023-2024 centraal waarbij het *tweede tijdvak* meer op hoofdlijnen is uitgewerkt. Deze opzet biedt ruimte om de aankomende bevindingen en aanbevelingen van de onderwijsinspectie te verwerken.



## Ambities: Schooljaar 2023-2024

### AMBITIES: KWALITEITSGEBIED ONDERWIJSPROCES<sup>§§</sup>

#### Zicht op ontwikkeling

- Er is zicht op ontwikkeling op school-, groeps- en leerlingniveau. Deze zicht op ontwikkeling wordt ondersteund door kwaliteitsinstrumenten en een cyclische manier van werken.
- Er wordt via een systematische aanpak gesignaleerd waarbij een eenduidige, uniforme aanpak wordt gehanteerd om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

#### Pedagogisch-didactisch handelen

*We versterken het pedagogisch- didactisch handelen van de leerkrachten en werken met een uniforme aanpak en doorgaande lijn binnen de gehele school.*

- Er wordt heldere, doelgericht uitleg gegeven a.d.h.v. het EDI-model.
- Er wordt gewerkt conform afspraken en werkwijze zoals vastgelegd in de onderwijsplannen.
- Leerkrachten formuleren heldere leerdoelen per dag, week en periode.
- Afstemming op de onderwijsbehoefte van de leerling is zichtbaar in de blok-, week- en dagplanning.
- Binnen iedere groep wordt met een vaststaand rooster gewerkt voor de dag- en weekplanning.
- De korte- en lange cyclus zijn helder beschreven en worden conform afspraak uitgevoerd.
- We hanteren uniforme gedragsregels in de school conform de structuur en lijn van OOK.
- Er wordt gewerkt met uniforme afspraken en regels voor het zelfstandig werken.
- Leerkrachten stellen persoonlijke ontwikkeldoelen op in relatie tot het werken met het EDI-model en/of het uitvoeren van onderwijsplannen.

Bovenstaande wordt ondersteund, aangestuurd en gecontroleerd middels een cyclus van. klassenbezoeken, feedbackgesprekken, intercollegiale consultatie, coaching en vastlegging in onderwijsplannen en afspraakdocumenten.

#### Onderwijstijd

*We voldoen aan de verplichte, wettelijke onderwijstijd.*

- Er wordt gewerkt met een vastgestelde klokurentabel die vertaald is naar lesroosters per groep.

---

<sup>§§</sup> Zoals aangegeven zijn deze ambities en doelstellingen uitgewerkt in concrete acties die zijn opgenomen in het jaarplan 2023-2024 en/of het verbeterplan 2023-2024.

- Er is een rooster waarin voldoende leertijd is ingepland voor de instructie, verwerking en differentiatie hierin.
- De pauzes worden met ingang van schooljaar 2023-2024 ingekort en de effectieve lestijd wordt goed benut.

### **AMBITIES: KWALITEITSGBIED STUREN, KWALITEITSZORG EN AMBITIE** **Visie, ambities en doelen**

*Er is een overkoepelende visie opgesteld, die wordt gedeeld en gedragen*

- Het Jenaplan ondersteunt en structureert (de verbetering van) onze schoolorganisatie.
- Onderwijsplannen ondersteunen en structureren onze uniforme en eenduidige werkwijze voor de verschillende vakgebieden.

*De directie heeft zicht op de kwaliteit van de lessen en stimuleert verdere kwaliteitsontwikkeling*

- Er worden klassenbezoeken ingepland door directie, IB en externen gevolgd door feedbackgesprekken.
- Er worden ontwikkelgesprekken gevoerd met alle medewerkers.
- De directie maakt een teamscan op basis van lesbezoeken, gesprekken met medewerkers en input van derden. Op basis van deze gegevens voert de directie (gedifferentieerd) personeelsbeleid waarbij zij middelen en materiaal ter beschikking stelt ter ondersteuning.

*Er is sprake van goede kwaliteitszorg en er is inzicht in wat deze moet opleveren.*

- De bestaande kwaliteitszorgcyclus is herzien en aangescherpt.
- Directie en IB hebben zicht op de kwaliteit van de onderwijsresultaten (M- en E-toetsen en behaalde percentages 1F en 2F) en gebruiken deze data om beleid bij te stellen. Er vindt tweemaal per jaar een schoolbrede opbrengstvergadering plaats.
- Jaarlijks wordt de schoolambitie voor het aankomend schooljaar vastgesteld en gedeeld met alle betrokkenen. De schoolambitie is bepalen voor het onderwijsprogramma.

### **AMBITIES: KWALITEITSGBIED UITVOERING EN KWALITEITSCULTUUR** **Evaluatie, verantwoording en dialoog**

*Er is onderwijskundige aansturing binnen school.*

- De directie stelt een verbeterplan op en voert deze uit conform afspraak.
- De directie en intern begeleiders werken met een duidelijke taakverdeling.
- De directie en intern begeleiders sturen gericht op het correct uitvoeren van en werken met onderwijsplannen. Deze sturing en controle vindt o.a. plaats tijdens lesbezoeken en daaraan gekoppelde feedbackgesprekken en periodieke ontwikkelgesprekken.

*De school evalueert en analyseert systematisch of zij de doelen realiseert en verantwoordt zich daarover. Ze stelt, wanneer nodig, het schoolbeleid bij en betreft belanghebbenden hierbij.*

- Er wordt een document opgesteld met schoolbrede afspraken voor medewerkers (Zo doen we het hier).
- Er wordt een jaarplan, verbeterplan en schoolplan opgesteld.
- De vastgelegde afspraken, het verbeterplan, het jaarplan en het schoolplan worden op vaststaande momenten geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.
- De school legt (tussentijds) verantwoording af aan haar medezeggenschapsraad, het bevoegd gezag en de onderwijsinspectie m.b.t. de uitvoering en (tussen)resultaten van de ingezette verbeteringen en gemaakte afspraken.
- De school deelt haar resultaten en verplichte documenten met ouders/verzorgers van de school via haar website, Vensters op de Kaart en eigen communicatiemiddelen.

#### **Voldoen aan wettelijke vereisten**

*We voldoen aan alle wettelijke vereisten*

- De school biedt voldoende effectieve lestijd aan en kan hierover verantwoorden.
- Alle teksten m.b.t. de vrijwillige ouderbijdrage worden aangepast.
- De wettelijke schorsingstermijn voor leerlingen wordt aangepast conform AMOS richtlijn.
- Er wordt een juridisch passend aannamebeleid opgesteld en gehanteerd.
- Er wordt een anti- pestcoördinator aangesteld die aanspreekpunt is in school.
- Alle leerkrachten zijn bevoegd, in opleiding of worden adequaat begeleid door hun stagementor, opleider-in-school en/of coach vanuit AMOS.

## Ambities schooljaren 2024-2027

### 1. AANBOD, ONDERSTEUNINGEN RESULTATEN

<u>Ambitie:</u>	De scores van de eindopbrengsten zijn ruim boven de landelijke norm.
<u>Algemeen doel:</u>	Ieder schooljaar stellen wij schoolambities vast voor het aankomend schooljaar. In het verlengde van deze schoolambities stellen wij ook het basisoniveau van onze instructies vast per jaargroep en vakgebied.
<u>Specifiek doel:</u>	We borging de aanpak en werkwijze van het werken met onderwijsplannen. We implementeren een nieuwe aanpak en bijhorend aanbod voor ons spellingonderwijs. We versterken ons rekenonderwijs waarbij expliciet aandacht is voor meerbegaafde leerlingen. We continueren de uitvoering van het plan voor het verbeteren van de Basisvaardigheden.

### 2. AANBOD, ONDERSTEUNING EN RESULTATEN

<u>Ambitie:</u>	Onze leerkrachten verzorgen instructie op hoog niveau.
<u>Algemeen doel:</u>	We versterken de didactische vaardigheden van leerkrachten waardoor het EDI-model nog effectiever wordt ingezet en het onderwijsaanbod is afgestemd op de onderwijsbehoefte van onze leerlingen.
<u>Specifiek doel:</u>	We geven doelgerichte, heldere instructie voorzien van voldoende differentiatiemogelijkheden en feedback. We voeren de korte- en lange zorgcyclus uit conform afgesproken. Alle leerkrachten scoren in schooljaar 2024-2025 ruim voldoende op de kijkwijzer horende bij het EDI-model.

### 3. PEDAGOGISCH KLIMAAT, BURGERSCHAP EN SOCIALE VEILIGHEID

<u>Ambitie:</u>	Binnen onze school is er sprake van een sterk pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen.
<u>Algemeen doel :</u>	De peilingen van leerlingen op het gebied van <i>tevredenheid</i> en <i>sociaal welbevinden</i> laten een waardering zien boven het landelijk gemiddelde. We versterken ons Jenaplanonderwijs.
<u>Specifiek doel:</u>	We borgen onze werkwijze vanuit de lijn van OOK en breiden deze uit. Het anti-pestprotocol, de inzet van de anti-pestcoördinator en het sociaal veiligheidsplan staan centraal tijdens de startvergadering van 24-25. We onderzoeken hoe we onze visie op onderwijs en omgaan met elkaar vanuit de Jenaplanwaarden steviger kunnen positioneren binnen ons dagelijks handelen.

#### 4. KWALITEITSZORG EN AANSTURING

<u>Ambitie:</u>	De schoolontwikkeling wordt aangestuurd vanuit een duidelijke visie voorzien van vaststaande kwaliteitsinstrumenten en vastgestelde doelen.
<u>Algemeen doel :</u>	We continueren de ingezette aanpak en borgen de behaalde resultaten.
<u>Specifiek doel:</u>	De resultaten en evaluatie van het verbeterplan 2023-2024 worden, samen met de bevindingen van de inspectie en ons bevoegd gezag, vertaald naar een jaarplan dat sturing en inhoud geeft aan de ontwikkeling van de school. Binnen dit jaarplan zijn vaste evaluatiemomenten opgenomen.

Genoemde ambities en doelen worden concreet uitgewerkt in jaarplannen, de scholingskalender en worden globaal vertaald naar een meerjarenoverzicht voor de periode van 2024-2027.

## BIJLAGEN EN VERWIJZINGEN

### A. BESTUURSDOCUMENTEN

ONDERWERP	NAAM DOCUMENT	VINDPLAATS DOCUMENT
Koers	AMOS koers doelenoverzicht '23-'27	Website AMOS
Beleid gesprekkencyclus	Beleidsnotitie Gesprekkencyclus bij AMOS	Intern document
Schorsen en Verwijderen	Bestuurstekst Schorsen en verwijderen	Schoolgids
Ouderbijdrage	Brief ouderbijdrage	Schoolgids en website
Beleid t.a.v. aanvaarding van materiële bijdragen	Bestuurstekst Sponsorgelden	Schoolgids
Invulling Identiteit	Tekst Identiteit + kapstok Identiteit	www.amosonderwijs.nl/overons
Kwaliteitszorg	Notitie kwaliteitszorg AMOS AMOS onderwijsafspraken	Intern document
RI&E en ziekteverzuim	Jaarrapportage RAET verzuimmanager + RI&E-schoolrapportage	Intern document Scholen op de Kaart
Personeel	AMOS Gedragsregels en Integriteitscode	Website AMOS

### B. SCHOOLDOCUMENTEN

ONDERWERP	NAAM DOCUMENT	VINDPLAATS DOCUMENT
Kwaliteitszorg	Toetskalender/Toets Systematiek LIB	Op school en bestuur aanwezig
	Systematiek methode-gebonden toetsen	Op school aanwezig
	Schoolplan 2019-2023/2023-2027	Op school en bestuur aanwezig
	Schoolondersteuningsprofiel	Scholen op de Kaart
	Jaar- en verbeterplan 2023-2024	Op school aanwezig
	Zorgkalender	Op school aanwezig
	AMOS managementstatuut	Op school en bestuur aanwezig
Sociale Veiligheid	Sociaal veiligheidsplan	Op school aanwezig
	Anti-pestprotocol	Op school aanwezig
	Rapportages Tevredenheid (en sociaal welbevinden) leerlingen, medewerkers en ouders	Op school aanwezig
	Risico-Inventarisatie & Evaluatie	Op school aanwezig
	Burgerschapplan	Op school aanwezig
Beschrijving ouder- en leerlingenpopulatie	Schoolgids 2023-2024	Scholen op de Kaart
	Ultimview en ParnasSys	Interne systemen
	Schoolondersteuningsprofiel	Scholen op de Kaart
Leerlingenondersteuning	Activiteitenplan basisvaardigheden	Op school aanwezig
	Protocol overstap PO-VO DNK	Op school aanwezig
	Protocol AMOS OPP	Op school en bestuur aanwezig
	Onderwijsplannen	Op school aanwezig
	Schoolondersteuningsprofiel	Scholen op de Kaart
Aanbod en tijd	Klokurentabel- Roosters- Onderwijstijd	Op school aanwezig
	Jenaplanessenties	Schoolplan
	Methode overzicht	Schoolplan 2023-2027

### Bijlage SPONSORING

Als onze school gebruik maakt van sponsorgelden, dan houden wij ons aan de afspraken die hierover zijn vastgelegd in het landelijke convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'. Belangrijke uitgangspunten van dit convenant zijn:

- Sponsoring en reclame-uitingen moeten 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. Er wordt zoveel mogelijk bevorderd dat scholen en bedrijven bij het afsluiten van sponsorovereenkomsten een gezonde leefstijl van kinderen mogelijk, gemakkelijk en aantrekkelijk maken. Sponsoring en reclame-uitingen moeten in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring en reclame-uitingen mogen niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid en de betrouwbaar-/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 kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

Onze school onderzoekt zorgvuldig of zij sponsorgelden accepteert. De medezeggenschapsraad heeft hierbij instemmingsrecht. Als we gebruik maken van sponsorgelden, dan zetten we dit zichtbaar gescheiden in de jaarrekening die alle betrokkenen bij de school kunnen inzien.

## Bijlage PROCEDURE SCHORSEN EN VERWIJDEREN

### Schorsing

De regels omtrent schorsing zijn opgenomen in de Wet op het primair onderwijs (WPO). Schorsing kan aan de orde zijn in het geval van ernstig wangedrag van een leerling of als om andere redenen de situatie tijdelijk onhoudbaar is. Een schorsing kan maximaal vijf schooldagen duren. De beslissing om een leerling te schorsen ligt bij het bestuur. De ouders ontvangen het besluit schriftelijk, voorzien van een motivatie. Bij een besluit tot schorsing van langer dan een dag worden de leerplichtambtenaar en de onderwijsinspectie ingelicht. Ouders kunnen binnen zes weken schriftelijk bezwaar aantekenen bij het bestuur. Het bestuur zal vervolgens de ouder(s) horen en beslist binnen vier weken na ontvangst van het bezwaarschrift. Het besluit tot schorsing kan ook ter toetsing aan de civiele rechter worden voorgelegd.

### Verwijdering

Het bestuur heeft de wettelijke bevoegdheid om een leerling van school te verwijderen. Van die bevoegdheid wordt uiteraard alleen gebruik gemaakt als het echt niet anders kan.

### Wanneer besluit het bestuur tot verwijdering van een leerling van school?

Vaak is er in zo'n geval sprake van leer- en/of gedragsproblemen en in sommige gevallen van niet te tolereren gedrag van ouders. Voordat deze beslissing genomen wordt kijken we uiteraard altijd eerst, samen met de leerling en ouders, uitgebreid naar andere oplossingen. Een kind van school verwijderen gebeurt niet zomaar. Er is dan al een aantal stappen gezet. Het bestuur zal altijd eerst de leerkracht en de directie van de school horen. Bovendien mag pas tot verwijdering worden overgegaan als een andere school bereid is om de leerling toe te laten. De onderwijsinspectie en de leerplichtambtenaar worden zowel ingelicht over het voorgenomen als het definitieve besluit tot verwijdering.

Ouders kunnen binnen zes weken na dagtekening van het besluit tot verwijdering schriftelijk bezwaar aantekenen bij het bestuur. Het bestuur hoort de ouder(s) en beslist vervolgens binnen vier weken na ontvangst van het bezwaarschrift. Het besluit tot verwijdering kan ook ter toetsing aan de civiele rechter worden voorgelegd.

### School-/pleinverbod voor ouders

Het bestuur kan een ouder voor een periode de toegang tot de school of het schoolplein ontzeggen. Dit besluit wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de betreffende ouder(s) toegestuurd.