



De Boomgaard

schoolplan

"Een stapel stenen houdt op een stapel stenen te zijn zodra een enkele man
deze in gedachten neemt met het beeld van een kathedraal voor ogen."

Antoine de Saint-Exupéry

IKC De Boomgaard

Inhoud

Hoofdstuk 1: Ons schoolplan	3
1.1 Doel schoolplan	3
1.2 Totstandkoming	3
Hoofdstuk 2 De school en haar omgeving (wie zijn wij?).....	5
2.1 schoolgegevens	5
2.2 kenmerken van het personeel.....	5
2.3 Kenmerken van de leerling populatie en ouders	6
2.4 Veranderde beginsituatie.....	6
2.5 Groei van de school	6
Hoofdstuk 3: De opdracht van onze school	7
3.1 Inleiding.....	7
3.2 Onze identiteit.....	7
3.3 Onze kernwaarden	7
3.4 Onze missie.....	8
3.5 Onze visie	8
3.6 Analyse	9
Hoofdstuk 4: de opdracht van ons schoolbestuur	13
4.1 Inleiding.....	13
4.2 Het Koersplan	13
4.3 De 9 pijlers uit het Koersplan	13
Hoofdstuk 5: onderwijsproces – en resultaten	14
5.1 Inleiding.....	14
5.2 Onderwijstijd	14
5.3 De inhoud van ons onderwijs.....	14
5.3.1. leermiddelen/methodes	14
5.3.2 Doorlopende leerlijn.....	16
5.3.3 Brede ontwikkeling.....	16
5.3.4 Onderwijs aan NT2 kinderen	16
5.4 onderwijsresultaten	17
5.6 Referentieniveaus	17
5.7 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?	17
5.9 Onderwijs aan langdurig zieke kinderen	19

Hoofdstuk 6 personeelsbeleid.....	20
6.1 Inleiding.....	20
6.2 ASKO-beleid.....	20
6.3 Beleid van De Boomgaard	20
6.3.1 Opleiden-in-de-school.....	21
6.3.2 Scholing	21
6.3.3 Werkverdelingsplan.....	21
6.3.4 Relatie met kwaliteitszorg.....	21
Hoofdstuk 7: Schoolklimaat	23
7.1 Inleiding.....	23
7.2 Sociale veiligheid.....	23
7.3 Communicatie met ouders.....	23
7.4 Middelen	23
Hoofdstuk 8 Financieel beheer	24
8.1 Inleiding.....	24
8.2 Interne geldstromen.....	24
8.3 Externe geldstromen	24
8.4 Sponsoring.....	24
8.5 Begroting	25
Hoofdstuk 9: Kwaliteitszorg	26
9.1 Inleiding.....	26
9.2 Definiëring op de Boomgaard	26
9.3 Zicht op onderwijskwaliteit	26
9.4 Verantwoording	27
Hoofdstuk 10: Onze ambities	28
10.1 Inleiding.....	28
10.2 Onze pijlers.....	28

Hoofdstuk 1: Ons schoolplan

1.1 Doel schoolplan

dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2019-2023 en gebaseerd op het nieuwe waarderingskader van de inspectie.

Het nieuwe waarderingskader is opgebouwd uit vijf kwaliteitsgebieden: onderwijsproces, schoolklimaat en veiligheid, onderwijsresultaten, kwaliteitszorg en ambities en financieel beheer.



De eerste 3 kwaliteitsgebieden geven de betekenis van het onderwijs voor leerlingen weer: leren ze genoeg (onderwijsresultaten), krijgen ze goed les (onderwijsproces) en zijn ze veilig (schoolklimaat). We hebben onderwijsproces en onderwijsresultaten in een hoofdstuk gebundeld. De gebieden kwaliteitszorg en financieel beheer zijn voorwaardelijk voor het voortbestaan van de kwaliteit. De ambities hebben we als los hoofdstuk neergezet, omdat we de ambities baseren op onze onderwijskundige visie,

op de analyses en op de andere kwaliteitsgebieden, het is als het ware het sluitstuk van dit schoolplan.

Dit schoolplan is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur. In hoofdstuk 2 schetsen we het profiel van de school en de ontwikkelingen waar we de afgelopen jaren mee te maken hebben gehad en waar we nu staan.

Hoofdstuk 3 tot en met hoofdstuk 9 gaat over de kwaliteitsgebieden. Daarnaast is er nog een hoofdstuk over personeelsbeleid, dit is een verplicht, maar logisch onderdeel van een schoolplan.

In hoofdstuk 9 leggen we onze eigen lat; hier beschrijven we de ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen.

1.2 Totstandkoming

We hebben als team de missie en visie vastgesteld en herijkt, ons doel beschreven voor 2023 en beschreven hoe we onze visie in de jaren 2019 tot 2023 willen realiseren.

Daarnaast zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten, welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen.

Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens.

- De meest recente tevredenheidsmeting van ouders en leerlingen
- Zorgbeleidsplan
- Schoolondersteuningsprofiel
- De jaarlijkse evaluaties van onze jaarplannen
- Analyse van de leerresultaten en opbrengsten van methode-onafhankelijke toetsen.
- Omgevingsanalyse en groeicijfers van de school van de afgelopen jaren.
- Visiedocument Kindcentrum De Boomgaard
- Paper over totstandkoming visie op Dalton-onderwijs op De Boomgaard
- Strategisch beleidsplan van de ASKO

De analyse van deze gegevens, afgezet tegen de geformuleerde missie en visie resulteert in een aantal strategische keuzes, die naar het oordeel van het team leidend en richtinggevend zijn voor de beoogde concrete doelen.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan wordt geschreven. Ook stelt ze zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan binnen de vastgestelde begroting van de school.

Hoofdstuk 2 De school en haar omgeving (wie zijn wij?)

2.1 schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting	ASKO
Voorzitter College van Bestuur	Mw D. Nelissen
Adres	Kalfjeslaan 380
Postcode en plaats	1081 JA Amstelveen
Telefoonnummer	020-3013888
Emailadres	info@askoscholen.nl
Website	www.askoscholen.nl
Aantal scholen binnen de stichting	33
Aantal leerlingen binnen de stichting	9200

Gegevens van de school		
Naam school	IKC De Boomgaard	
Directeur	Daniëlle Maas	
Adjunct-directie	Julia Gerritse, Sercil Awnet	
Adres	Gibraltarstraat 61	Van Gentstraat 16A
Postcode en plaats	1055 NK Amsterdam	1055 PE Amsterdam
Telefoonnummer	020-6822270	
Emailadres	Boomgaard.info@askoscholen.nl	
Website	www.ikcdeboomgaard.nl	
Aantal leerlingen op 01-10-2018	250	105

Gegevens van de IKC-partner	
Naam opvang	Parvaneh
Directie	Ouassimma, Ihtimad en Oumaima Chebli
Soorten opvang	Kinderdagopvang, voorschool, voor- en naschoolse opvang
teamgrootte	45 mensen

2.2 kenmerken van het personeel

Per 01-05-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			2
Tussen 50 en 60		1	1
Tussen 40 en 50	1	2	
Tussen 35 en 40		4	
Tussen 30 en 35		11	
Tussen 20 en 30	2	8	2
Totaal	3	25	5

Het team is relatief jong, de gemiddelde leeftijd op 01-05-2019 is 33,5 jaar. Het team bestaat uit 33 mensen, waarvan 7 mannen en de rest vrouwen.

Het MT bestaat uit 3 mensen, waarvan 1 persoon de koppeling vormt met Parvaneh, de partner vanuit het IKC.

Het team bestaat uit 6 fulltimers, de rest is parttimer. We hebben 2 zij-instromers, die tegelijk aan het

werk en leren zijn. Een persoon is net gestart, de ander is een jaar bezig.

We hebben 2 langdurig zieke leerkrachten en 1 langdurig zieke administratief medewerker.

We hebben 5 startende leerkrachten. We hebben 3 zwangere leerkrachten en 2 leerkrachten die net terug zijn van zwangerschapsverlof.

We hebben 5 L-11 specialisten: OPLIS/IPC, jonge kind, taal, rekenen, sociale veiligheid.

2.3 Kenmerken van de leerling populatie en ouders

De leerlingpopulatie is in 7 jaar tijd erg veranderd. Van een 'zwarte' school naar een 'gemengde' school.

De leerlingen komen uit de wijk rondom de school en uit de buurt iets verder weg. De school is een multiculturele smeltkroes van allerlei culturen, we hebben op school 22 nationaliteiten, van over de hele wereld. Ongeveer 45% bestaat uit Nederlandse autochtone kinderen.

Het opleidingsniveau van ouders is wisselend. Ongeveer de helft is hoger opgeleid (HBO+), daarnaast is een klein laag tot zeer laag opgeleid.

2.4 Veranderde beginsituatie

Bij het opstellen van het schoolplan is de beginsituatie enorm verschillend van onze beginsituatie bij het vorige schoolplan. We zijn telkens door de realiteit ingehaald de afgelopen vier jaar en dit heeft ertoe bijgedragen dat we de huidige situatie, het heden, als vertrekpunt nemen voor de toekomst en de evaluatie van het vorig schoolplan niet kunnen gebruiken.

2.5 Groei van de school

De leerlingaantallen van onze school zijn snel gestegen. De school is in de wijk een populaire school geworden door een aantal oorzaken:

- goede kwaliteit van de school
- goede naam in de buurt
- veranderende wijk; meer jonge gezinnen en gezinnen die langer in de wijk blijven wonen
- gemengdere samenstelling van kinderen op school, wat de school aantrekkelijker maakt voor een groter publiek
- vorming van een IKC, waarbij we kinderen van 0-12 jaar, van 's morgens 7.30 tot 's avonds 18.30 uur opvangen

2.6 Groei van de school in aantallen

De groei van de school wordt hieronder in aantallen uitgedrukt, per 1-10

<i>teldatum</i>	Aantal leerlingen	Aantal groepen
01-10-2014	217 leerlingen	10 groepen
01-10-2015	237 leerlingen	11 groepen
01-10-2016	274 leerlingen	12 groepen
01-10-2017	321 leerlingen	13 groepen
01-10-2018	355 leerlingen	15 groepen
Verwacht 01-10-2019	377 leerlingen	16 groepen

We groeien in 2020-2021 nog met 1 groep en dan hebben we 5 kleutergroepen en alle andere groepen dubbel, in totaal 17 groepen. Vanaf dat moment stabiliseert de groei.

2.7 Ontwikkeling van het IKC

In 2010 zijn we een samenwerking aangegaan met kinderopvang Parvaneh. Dat heeft ertoe geleid dat we ouders een totaalpakket kunnen bieden en dat zowel school als opvang hierbij baat hebben. Sinds 2017 is ook de voorschool in handen van Parvaneh en sinds dit schooljaar organiseren we vanuit beide organisaties buitenschoolse activiteiten.

Hoofdstuk 3: De opdracht van onze school

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de basis van waaruit wij werken. We verantwoorden hier vanuit welke opvattingen ons onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de visie van het schoolteam en de conclusies die we getrokken hebben uit de verzamelde gegevens en de informatie over de nieuwe en de te verwachten ontwikkelingen.

Daarnaast hebben we als team een SWOT-analyse gemaakt waarin de sterke en zwakke punten van onze organisatie vermeld staan, evenals de kansen en bedreigingen.

3.2 Onze identiteit

Onze school is een katholieke basisschool. Iedereen is welkom en we leren kinderen respect te hebben voor de verschillen en overeenkomsten. We leren ook van elkaar doordat we zoveel nationaliteiten, culturen en religies in de school hebben. Dat zien we als een verrijking. We hebben veel nationaliteiten en culturen binnen de school, dat zien we als een verrijking. Ook wordt er kennis gemaakt met alle wereldreligies en daarbij wordt vooral gekeken naar de overeenkomsten ('wat bindt ons?'), maar ook de verschillen worden benoemd en gerespecteerd. De school is zich bewust van de multiculturele maatschappij om haar heen en wil de kinderen hierop voorbereiden. Binnen de ASKO beschouwen we de identiteit als een kwaliteitskenmerk. Samen met de ouders en soms ook de buurt, wordt elke dag opnieuw op eigen wijze vorm en inhoud gegeven aan de identiteit door de kernwaarden zichtbaar en voelbaar te maken. De identiteit van de ASKO is niet beperkt tot het levensbeschouwelijke aspect alleen. Binnen de ASKO spreken we daarom over : de brede identiteit. Hiermee wordt bedoeld dat de ASKO vanuit de kernwaarden vorm en inhoud geeft aan de totale organisatie. De brede identiteit heeft invloed op het gehele onderwijs, zowel op de opvoedkundige kant, als op de wijze waarop het onderwijs georganiseerd en gegeven wordt.

Op de Boomgaard hechten wij veel waarde aan het gezamenlijk vieren van de katholieke feesten. Dat is ook deels uit praktisch oogpunt: we hebben zoveel culturen, nationaliteiten en religies op school, dat we elke week een feest kunnen vieren. We vieren in ieder geval Kerst en Pasen, maar soms kiezen wij ervoor om ook andere vieringen aandacht te geven, bijvoorbeeld, palmpasen, carnaval, enz.

Per jaar maken wij als team hier een keuze in. Hoe en waar wij de vieringen organiseren bepaalt de school zelf. Vieringen kunnen in de school plaatsvinden, in een kerkgebouw of op een andere locatie buiten de school. We hebben nu de traditie om met Kerst een musical door groep 6 te laten opvoeren in podium Mozaiek. Soms vieren we een feest alleen met de kinderen in de klas en soms ook samen met de ouders. De ouderraad is altijd betrokken bij het organiseren van deze vieringen. Daar zijn we als leerkrachtenteam heel blij mee!

Op de BSO is er meer vrije tijd en daar is dus ook meer tijd om aandacht te besteden aan het vieren van andere feesten, zoals Lichtjesfeest, Suikerfeest of Ketikoti. We vinden het waardevol als kinderen ook feesten van andere culturen en religies kunnen meeleven.

3.3 Onze kernwaarden

Onze vijf kernwaarden staan centraal in de manier waarop we dagelijks met elkaar omgaan. Deze kernwaarden zijn beschreven voor ons hele IKC, dus niet alleen voor het onderwijsgedeelte.

Eigenheid. Alles wat we doen, doen we in het belang van het kind. Ieder kind mag hier zijn wie hij is en hoort erbij. Jezelf kunnen zijn vinden we belangrijk. Ook als kindcentrum kiezen we onze eigen weg. Het pedagogisch werkveld is constant in beweging en blijft vragen om vernieuwing. We maken zorgvuldige keuzes in alle vernieuwingen die op ons afkomen. We waaien niet met alle winden mee.

Betrouwbaar en open. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. We zijn duidelijk, transparant en eerlijk. Daarnaast betekent open voor ons ook dat we gericht zijn op de omgeving en ons realiseren dat ons kindcentrum in relatie staat met de wijk en de stad.

Verantwoordelijk. Wij bieden kwalitatief goed onderwijs en stimuleren kinderen zich te ontwikkelen tot

zelfstandige, wereldwijze jongeren die weten wat ze kunnen en willen. Wij hebben hoge verwachtingen van kinderen en stimuleren hen het beste uit zichzelf te halen.

Verbindend. Door kinderen te zien en werkelijk contact te maken komen kinderen tot bloei. Om ze zo goed mogelijk te leren kennen zijn contacten met ouders vanaf het eerste begin belangrijk. Samen met de ouders zorgen we voor de optimale ontwikkeling van het kind.

Gericht op ontwikkeling en groei. Op ons kindcentrum ontwikkelen kinderen zich, maar ook onze medewerkers blijven in ontwikkeling. Wij hebben de visie dat leren een continu proces is. Dit geldt voor groot en klein. We staan open voor feedback en blijven reflecteren op ons eigen handelen.

3.4 Onze missie

Wij richten ons op de ontwikkeling van het kind in de breedste zin van het woord, waarbij wij rekening houden met de individuele mogelijkheden. Daarbij is niet alleen het onderwijsinhoudelijke van belang, maar ook de sociaal-maatschappelijke aspecten. Met het hele team werken wij er enthousiast aan om onze kinderen veel en op maat, in een doorgaande lijn te laten leren. Bij ons op school krijgen de kinderen de gelegenheid om zelf te ontdekken, te spelen en te leren, ons onderwijs zorgt ervoor dat kinderen tot bloei komen.

3.5 Onze visie

Visie op pedagogisch klimaat

Je hoort erbij! Dat is belangrijk op de Boomgaard. Alle leerkrachten volgen daarom een training Taakspel om een positieve sfeer neer te zetten en op een goede manier het gewenste gedrag te bevorderen door middel van complimenten in plaats van straf. Leerkrachten spelen ook met grote regelmaat mee tijdens het buitenspelen en we starten ieder jaar met de gouden weken, om alle kinderen een gouden jaar te geven. We willen de kinderen opvoeden tot verantwoordelijke en actieve mensen binnen de gemeenschap en maatschappij. Daarom beschouwen we de klas en de school als een oefenplaats. Kinderen leren dat zij deel uitmaken van de gemeenschap die de klas en school vormt en leren daar een bijdrage aan te leveren. Ze leren oog en oor te hebben voor anderen, zich verantwoordelijk te voelen voor het algemeen belang: initiatiefrijk, zorgzaam en betrokken. Een concreet werkend voorbeeld is onze leerlingenraad.

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn, gelukkig zijn en de kans krijgen om fouten te mogen maken. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. Kinderen moeten het leren ook leren. Dat het moeilijk kan zijn, maar dat je – met een beetje hulp – iets nieuws kan leren. Dat gaat voor de een in iets grotere stappen dan voor de ander, daarom differentiëren we op de Boomgaard in aanbod, activiteiten en in hulp.

Spelend leren

Bij de kleutergroepen staat het spelend leren centraal. De ruimte gebruiken, op een kleedje met je vrienden de mooiste legobouwwerken bedenken en bouwen. In de zand- of watertafel spelen. Samen ontdekken, verwonderen en spelen. Dat zijn de ingrediënten bij de kleuters. We werken niet (of zo weinig mogelijk) met werkbladen aan een tafel. Dat doen de kinderen nog zo lang. De leerkracht begeleidt het spel en door mee te spelen komt er een ander spel op gang, beseffen kinderen dat ze taal nodig hebben, willen ze leren tellen, vergelijken enzovoorts. Dat alles ontstaat binnen thematisch werken, waarbij de kinderen goed gevolgd en geobserveerd worden en weektaken op maat krijgen aangeboden.

Visie op Dalton

Komende jaren gaan we ons ontwikkelen tot een Dalton-school. Deze keuze hebben we gemaakt vanuit onze kernwoorden. Onze kernwoorden staan hieronder, vanuit deze kernwoorden vinden we het worden van een Daltonschoon een logische keuze. Komende jaren gaat onze visie nog meer aangescherpt worden.

De volgende kernwoorden zijn belangrijk voor ons:

Verantwoordelijkheid

We willen dat de kinderen tot autonome en zelfredzame kinderen opgroeien. Dat betekent dat we een open en veilige omgeving creëren, waarin kinderen leren nadenken en keuzes te maken. De leerkracht geeft openheid, maar biedt ook grenzen waarbinnen leerlingen in vrijheid kennis en ervaring kunnen opdoen. Kinderen krijgen steeds meer verantwoordelijkheid voor hun eigen leren. De leerling ziet aan welke doelen hij moet werken en voelt zich daar medeverantwoordelijk voor, de doelen zijn zichtbaar gemaakt en zijn leerproces ook. Dit zien we terug in de weektaak en bij het assessment for learning/portfolio. Tevens vinden we het van belang dat onze kinderen zich mede verantwoordelijk voelen voor de sfeer, de omgang met elkaar en het materiaal.

Zelfstandigheid

Zelfstandigheid op de Boomgaard wordt gestimuleerd door kinderen zelf oplossingsmethoden te laten zoeken, problemen op te lossen en opdrachten uit te voeren. Dit is uiteraard onder begeleiding en coaching van de leerkracht en hier zit een opbouwende lijn in van kleuters naar groep 8. Deze manier van zelfstandig werken komt tegemoet aan de motivatie van kinderen. Kinderen willen graag zelf actief bezig zijn. Een tweede voordeel is dat kinderen zelfstandig kunnen werken op hun eigen niveau. Daarnaast heeft de leerkracht meer tijd om tijdens het zelfstandig werken juist die kinderen te helpen die hulp nodig hebben. Het werken met taken is een middel om het principe van zelfstandigheid te stimuleren.

Belangrijke uitgangspunten hierbij zijn dat kinderen:

- veel gelegenheid krijgen om zelf te leren door ontdekkend bezig te zijn of door zelfstandig te oefenen.
- hun kennis kunnen verbreden door extra taken te maken en een keuze hieruit kunnen maken.
- die meer instructie nodig hebben, een andere uitleg krijgen en eventueel ander oefenmateriaal wordt aangeboden.

Samenwerking

De Boomgaard is ook een leeromgeving waar leerlingen en leerkrachten iets van en met elkaar leren. Doordat kinderen samen met leerkrachten en medeleerlingen aan hun leertaken werken, leren zij met elkaar om te gaan en leren zij dat zij elkaar kunnen helpen. Het verwerven van kennis en vaardigheden in samenwerking met anderen kan het leren vergemakkelijken. Leerlingen leren dat er verschillen bestaan tussen mensen. Ze leren naar elkaar te luisteren en respect te hebben voor elkaar. Als leerlingen met elkaar samenwerken, ontwikkelen ze sociale vaardigheden en leren ze reflecteren op de manier waarop ze leren, zoals het beoordelen van een eigen inbreng en die van een medeleerlingen, het aangaan van de dialoog, het leren omgaan met teleurstellingen en het ervaren van een meeropbrengst uit de samenwerking. Om later als volwassene te kunnen deelnemen aan de samenleving, moet je kunnen samenwerken.

3.6 Analyse

Toen we met het team deze analyse maakten, waren er twee punten die eruit sprongen, dat waren het leerkrachtentekort en de werkdruk. Beiden zijn ook met elkaar verbonden. Dit zijn pijnpunten die voor de meeste scholen in Nederland zullen gelden. Omdat onze school groeiend is, een jong team heeft met veel zwangere leerkrachten (11 in twee jaar tijd), is er altijd een tekort. Dat is voor het team van leerkrachten, maar ook voor de directie zwaar.

Het schoolteam		
stimulerend	Belemmerend	Kansen/ontwikkelpunten
• Didactisch sterk • Professioneel • Betrokken en enthousiast • Handelen vanuit het kind • Verantwoordelijkheidsgevoel	• Nog regelmatig klassikale focus • Veel tijdsinvestering, resulterend in werkdruk • Perfectionistisch	• Team wil zich specialiseren, er is aandacht hiervoor • Daltonvisie gaan we de komende jaren verder uitwerken

• Goede onderlinge samenwerking • Humor en plezier • Doorlopende lijn mbt pedagogisch klimaat • Is ambitieus, legt de lat hoog • Flexibel • Samenwerking tussen parallelcollega's is goed en op één lijn.	• Veel sterke meningen in het team • Veel doeners • Veel wisselingen, door A. veel zwangere leerkrachten B. groei van de school C. leerkrachten die dichterbij huis gaan werken. • Dubbelgebruik van lokalen. • Ziekteverzuim. Veel startende leerkrachten die veel virussen oppakken.	• Opbrengsten op hoog niveau houden door groepsplanloos werken verder te borgen (focus op leerlijn, middenmoot en bovengroep, EDI-model etc). • Leren voor iedereen zichtbaar maken in de school. • Onderzoeken of IPC kansen biedt bij het kleuteronderwijs en welke dit kunnen zijn.
--	--	--

De directie		
Stimulerend	Belemmerend	Kansen/ontwikkelpunten
• Enthousiaste directie • Ervaren directeur • Oog voor sfeer en rust • Sterke onderwijskundige kwaliteiten • Kwaliteit verdeeld over meerdere personen • Openheid in communicatie naar team en ouders • Staat garant voor het team richting ouders • Oplossingsgericht, denkt in mogelijkheden. • Geeft leerkrachten de vrijheid om te ontdekken of nieuwe dingen uit te proberen in het lesgeven. • Opbrengstgerichte houding.	• Vanwege leerkrachtentekort adjunct voor de groep. • Extra taken door het vormen van een IKC. • De directeur kan teveel dingen tegelijk willen, loopt soms voor het team uit (te ambitieus). • Startende adjuncten. • Door het tekort moet de directie veel opvangen (administratie, IB, adjunct), waardoor er weinig tot geen tijd is om op de werkvloer te zijn. Kijken in de klassen gebeurt daardoor weinig.	• Zorgvuldig traject volgen wat is vastgesteld • Waken voor nieuwe dingen toevoegen • Meer gebruik maken van kwaliteiten individuele teamleden

De leerlingen		
Stimulerend	Belemmerend	Kansen/ontwikkelpunten
• Positieve houding tov leren en leerkrachten • Welbevinden positief • Over het algemeen respectvolle houding naar leerkrachten, medeleerlingen en ouders. • Er is een leerlingenraad • Ervaren plezier	• Groot aantal leerlingen met zorgbehoefte ivm passend onderwijs • Niveauverschillen binnen een groep erg groot	• Opbrengstgericht passend onderwijs nog beter toepassen • Accepteren dat we niet alles kunnen bieden • Het verder ontwikkelen van een onderzoekende houding.

De ouders		
• Stimulerend	• Belemmerend	• Kansen/ontwikkelpunten
- Ouders hebben veel vertrouwen in de school - Ouders zijn betrokken bij de school: afsluitingen IPC, MR, OR, verkeerscommissie, helpen bij feesten, organiseren van een BBQ eind schooljaar, geven van cadeaus als blijk van waardering aan leerkrachten - Ouders waarderen de communicatie vanuit school (nieuwsbrief en parro) - Ouders waren zeer positief op de ouderenquête.	- Diversiteit in opleidingsniveau en afkomst, waardoor (onbewust) toch groepen ontstaan - Ouderapp; levert voor veel onrust, waarbij we als school vaak achteraf dingen horen (die vaak niet kloppen of overtrokken zijn) - Ouders zijn soms overbezorgd	- Een kwaliteitskaart maken wat we verwachten van de inzet van vrijwilligers in school - Beroepen in beeld brengen, zodat we ouders ook gericht om hulp kunnen vragen.

Onderwijsaanbod		
• Stimulerend	• Belemmerend	• Kansen/ontwikkelpunten
- Kerndoeldekend aanbod - Uitdagend en stimulerend aanbod, waarbij kinderen zelfontdekkend en thematisch kunnen leren mbv IPC - Aanbod gericht op internationalisering wat betreft IPC en Engels - Burgerschap, 21^e eeuwse vaardigheden zitten verweven in ons aanbod - Gebruik van coöperatieve werkvormen - Individuele leerkrachten zijn bezig met integreren van vakken met elkaar, zoals begrijpend lezen met teksten vanuit IPC - MasterKlas voor kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong. - Tikklass voor kinderen die baat hebben bij instructie in een kleine groep.	- Geen eenduidige visie op weektaken, eigenaarschap, zelfstandigheid etc. - Taxonomie van Bloom wordt niet door alle leerkrachten gebruikt. - Diep leren (doelen stellen en daar op terugkomen en vervolg aan geven) kan beter	- Visie ontwikkelen op en trainen van mensen in het integreren van IPC in de overige vakken, zodat deze vakken betekenisvoller worden. - Meer vanuit leerlijnen werken, zodat leerkrachten zich hebben op datgene wat kinderen moeten leren en meer boven de methode kunnen hangen.

Omgeving		
• Stimulerend	• Belemmerend	• Kansen/ontwikkelingspunten
• Positieve samenwerking met wijkmakelaar • Vanuit IKC worden veel dingen ontwikkeld voor de buurt (buurtparticipatie) • Gebruik van buurtspeeltuin	• Geen veilige verkeersomgeving • Boze buurmensen die bedreigend naar de school als organisatie kunnen overkomen	• Een actieve commissie verkeersveiligheid

Het gebouw		
• Stimulerend	• Belemmerend	• Kansen/ontwikkelingspunten
• Twee gebouwen met twee schoolpleinen • Gymzaal is hele dag en week beschikbaar, zodat ook BSO hier gebruik van kan maken. • Nieuw schoolplein	• Te weinig speelruimte tussen de middag • Geen extra lokaal voor taalinterventieklass of masterklas. • Twee locaties. • dubbelgebruik	• Inrichten voor dubbelgebruik • Flexibel gebruik van teamkamer

Hoofdstuk 4: de opdracht van ons schoolbestuur

4.1 Inleiding

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2019-2023 heeft het bestuur volgens een vooraf vastgesteld traject de strategieën op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode.

4.2 Het Koersplan

Het College van Bestuur van de ASKO heeft in januari 2019 Koersplan 2019-2023 vastgesteld. Dit plan moet gelezen worden als een koersdocument. Het beschrijft in grote lijnen welke strategische doelen de organisatie wil bereiken. Het heeft als titel: “de toekomst zijn we samen”.

Ouders in de GMR, leerkrachten, directies, de Raad van Toezicht en het College van Bestuur hebben allemaal bijgedragen aan het realiseren van dit plan. Voorafgaand het schrijven zijn er interviews geweest met ouders en kinderen op alle scholen. Ook zijn er plenaire sessies geweest waarop leerkrachten van alle scholen zich konden intekenen. Als directies hebben we, naast diverse werksessies een tweedaagse gehad om mee te schrijven aan het concretiseren van het Koersplan. Dat maakt dat het Koersplan uit de praktijk komt en breed gedragen wordt.

Uitgaande van de drie centrale waarden van de ASKO: verbinding, aandacht en ambitie, wil de ASKO in alle scholen goed onderwijs en een professionele cultuur neerzetten, met als grondtoon goed werkgeverschap. Daarbij gaat het om een bovenliggend belang: goed onderwijs aan al onze leerlingen.

4.3 De 9 pijlers uit het Koersplan

Ons Koersplan voor de periode 2019 – 2022 geeft de richting aan voor negen pijlers waarmee we de komende vier jaar aan het werk gaan:

1. Ons onderwijs is waarden gedreven
2. Wij hebben een onderzoekende cultuur
3. Wij omarmen diversiteit en overeenkomsten tussen mensen
4. Kinderen, ouders en school zijn educatieve partners
5. Onze scholen hebben hun eigen professionele ruimte
6. Onze onderwijsprofessional is dé succesfactor
7. We zorgen voor toekomstgerichte leeromgevingen in en rond al onze scholen
8. We gaan intern en extern steeds de dialoog aan
9. We hebben een solide en kwalitatieve basis

Als Boomgaard zullen we de pijlers van dit Koersplan expliciet en minder expliciet verwerken in ons schoolbeleid. De Koers biedt namelijk ook ruimte om de ambities te vertalen binnen de eigen situatie, gebaseerd op een duidelijke visie.

Hoofdstuk 5: onderwijsproces – en resultaten

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het onderwijs op school vorm gegeven wordt. In de beschrijving van dit hoofdstuk wordt duidelijk gemaakt, hoe invulling wordt gegeven aan de wettelijke opdracht van het onderwijs. Een goede pedagogische benadering zorgt voor een veilige basis om leren en ontwikkelen mogelijk te maken. Omgangsvormen, respect voor anderen, burgerschap, samenwerking etc zijn wezenlijke aspecten van ons onderwijs. Maar ook de onderwijsresultaten, de kaders voor passend onderwijs en leerlingenzorg worden beschreven.

5.2 Onderwijstijd

De school heeft geen continuurooster. De schooltijden zijn als volgt voor groep 1 t/m 8

Locatie Gibraltarstraat

maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	Totaal
8.30 – 12.00	8.30 -12.00	8.30 – 12.00	8.30 – 12.00	8.30 – 12.00	
13.00 – 15.00	13.00 – 15.00		13.00 – 15.00	13.00 – 15.00	
5,5 uur	5,5 uur	3,5 uur	5,5 uur	5,5 uur	25,5 uur

locatie van Gent

maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	totaal
8.20 – 11.50	8.20 – 11.50	8.20 – 11.50	8.20 – 11.50	8.20 – 11.50	
12.50 – 14.50	12.50 – 14.50		12.50 – 14.50	12.50 – 14.50	
5,5 uur	5,5 uur	3,5 uur	5,5 uur	5,5 uur	25,5 uur

Een kind moet gedurende 8 jaar 7520 uur naar school, dit is per jaar 940 uur. We maken ieder jaar iets meer uren, gemiddeld 950 uur. Dit heeft ook te maken met het feit dat we IKC zijn en de opvang niet meer uren wil berekenen aan de ouders. We houden hier rekening mee in het werkverdelingsplan naar de leerkrachten.

5.3 De inhoud van ons onderwijs

In de wet op het primair onderwijs staat beschreven aan welke eisen het onderwijs moet voldoen. Door deze leerstof aan te bieden middels het gebruik van onderstaande leermiddelen en methodes, de wijze waarop de leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoud, voldoet onze school aan de kerndoelen en wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

5.3.1. leermiddelen/methodes

	Leermiddelen/methodes	Bijzondere afspraken
bewegingsonderwijs	Basislessen bewegingsonderwijs	De gymdocent geeft ook MRT en cursus 'Rots&Water'
kleuteronderwijs	Diverse bronnen	Leerkrachten geven les volgens een 'beredeneerd' aanbod. Ze bepalen de doelen van de lessen naar aanleiding van de SLO-doelen en geven de lessen zelf vorm.

Nederlandse Taal	STAAL	De basis- en vakbekwame leerkrachten combineren veel doelen uit taal met onze methodiek IPC
Spelling	STAAL	We zijn hier afgelopen jaar mee gestart, de methode verder borgen is een belangrijke taak.
Technisch lezen	Groep 3: Veilig Leren Lezen Groep 4 – 8: eigen methodiek	De eigen methodiek is verwoord in ons onderwijsplan technisch lezen, die nauwkeurig wordt gevolgd.
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip eigen teksten	Vakbekwame leerkrachten combineren eigen teksten (vanuit het IPC-thema) met de strategieën die aangeleerd moeten worden.
Schrijven	pennenstreken	We zijn bezig met een visietraject op fijne motoriek, hierin wordt bij de kleuters een traject/visie ontwikkeld wat doorgetrokken wordt naar de andere groepen.
Rekenen	Wizwijs	In 2019 wordt een visietraject gestart om een nieuwe methode te kiezen, deze wordt stapsgewijs ingevoerd.
Engelse taal	Oxford Show&Tell en Oxford Discover	We geven Engels van groep 1 t/m 8 uit een methode afkomstig uit Engeland. Het is nieuw en spannend voor leerkrachten, hier moet aandacht voor zijn.
Wereldoriëntatie, we werken thematisch, dit omvat de volgende vakken: aardrijkskunde, geschiedenis, biologie, burgerschapsvorming, techniek, expressie-activiteiten, maatschappelijke verhoudingen(waaronder staatsinrichting)	IPC – International Primary Curriculum	De opdracht voor onszelf is dit te borgen en de nieuwe leerkrachten ook meenemen in de werkwijze van IPC.
Verkeer	Verkeersplein Amsterdam VVN	We geven praktische lessen in alle groepen aansluitend op de thema's, daarnaast theorie-examen in groep 7
Muziekonderwijs	Zing zo!	Dit wordt gegeven door docenten van muziekschool Amsterdam 1 x per 2 weken, herhaald door eigen leerkrachten

5.3.2 Doorlopende leerlijn

De kern van ons onderwijs wordt gevormd door de gedachte dat elke leerling uniek is, maar dat betekent niet dat elke leerling ook een eigen leerprogramma krijgt. We groeperen de leerlingen op basis van overeenkomstige kenmerken en behoeften. We vinden dat leren een sociaal proces is en samenwerken en van en met elkaar leren heel belangrijk. Binnen deze structuur zijn er mogelijkheden om een eigen leertempo kans te geven. Ook kunnen leerlingen versneld of vertraagd (eenmaal) door de groepen heen. Binnen de klassikale structuur gaan we uit van de leerlijnen. Daar wordt het onderwijs op afgestemd en zo worden de methodes ook ingezet.

We gaan uit van het principe van de respons op instructie. Dit doen we op 3 niveaus: De respons bestaat uit drie delen: vaardigheidsgroei, leerstofbeheersing en leerplezier. Is de respons van de schoolpopulatie, de groep of de leerling voldoende, gaan we door met wat we doen. Is de respons onvoldoende gaan we op onderzoek uit. We gaan na of we het onderwijs aan de leerling moeten aanpassen om een ononderbroken ontwikkelingsproces te kunnen garanderen.

5.3.3 Brede ontwikkeling

Op de Boomgaard werken we met IPC. Dit is een integraal, thematisch en creatief curriculum voor kinderen van 4 tot 12 jaar gericht op creatieve en zaakvakken. In de middag werken de groepen 3 t/m 8 met IPC. Dit houdt in dat er gedurende een periode van 5 tot 8 weken een thema centraal staat waarin verschillende zaakvakken behandeld worden. Zo worden er in verschillende thema's de vakken aardrijkskunde, natuur, geschiedenis aangeboden, maar ook techniek, ICT, mens en maatschappij en internationalisering. De vakken muziek en beweging komen ook soms aan bod binnen de thema's, maar er wordt ook nog lesgegeven door een vakdocent. De vakken taal-, reken- en/of leesactiviteiten kunnen wel geïntegreerd worden.

Leerlingen stellen hierbij ook persoonlijke doelen, binnen het assessment for learning. De persoonlijke doelen hebben betrekking op de individuele kwaliteiten en karaktertrekken die voor leerlingen in de 21e eeuw van belang zijn. De persoonlijke doelen helpen die kwaliteiten te ontwikkelen, zodat leerlingen in staat zijn om met verandering in hun leven om te gaan. De internationale doelen De internationalen doelen hebben betrekking op de zich steeds verdere ontwikkeling van het nationaal en internationaal perspectief. De doelen die binnen IPC aangeboden worden zijn ook de doelen die de Nederlandse overheid aan de zaakvakken binnen het onderwijs gesteld heeft. Een thema wordt van alle kanten benaderd, waarbij alle aspecten op een samenhangende manier aan bod komen.

Binnen IPC wordt er rekening gehouden met de verschillende manieren waarop kinderen leren en de leerstof tot zich nemen. Ieder kind kan op zijn eigen niveau uitdagingen vinden en groeien. De meervoudige intelligenties van kinderen, het samenwerkend leren en probleemoplossend denken worden gestimuleerd.

We ontwikkelen niet alleen brede talentontwikkeling tijdens schooltijd, maar ook na schooltijd. We organiseren zelf naschoolse activiteiten, waarbij kinderen workshops kunnen kiezen uit diverse domeinen, zoals Techniek, Natuur, Cultuur of Sport. Op deze manier kunnen kinderen ontdekken wat ze leuk vinden en/of waar ze goed in zijn.

5.3.4 Onderwijs aan NT2 kinderen

Af en toe melden kinderen zich aan die geen Nederlands spreken. Bij kinderen tot 6 jaar kunnen ze instromen in de kleutergroepen en krijgen ze extra aandacht binnen de kleine kringen en van de onderwijsassistent.

Als kinderen ouder zijn, gaan ze eerst een jaar naar een Nieuwkomersklas elders in Amsterdam en zijn wij de stamschool. Dat betekent dat ze na dat jaar verzekerd zijn van een plaatsje bij ons op school.

We hebben bij de gemeente Amsterdam de VLOA-subsidie 'Gelijke kansen-aanpak' aangevraagd. We zetten dit in voor kinderen waarvan we vermoeden dat ze met extra inzet en hulp op het gebied van taal, woordenschat en hulp bij mondelinge presentaties even ver zouden komen als andere kinderen zonder taalachterstand. We doen dit in de Taalinterventieklass, een soort schakelklas.

Komend jaar gaan we dit in het taalbeleidsplan verankeren en verder uitwerken.

5.4 onderwijsresultaten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. Gezien het lage schoolgewicht van de Boomgaard moeten op basis van de leerlingenpopulatie hoge leeropbrengsten nagestreefd worden. 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 werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Twee keer per jaar ontwerpen we een overzicht van normen en toetsuitslagen. Op basis van een analyse houden we een schoolbespreking en stellen we interventies vast op schoolniveau. Daarnaast beschikken we over een overzicht met andere kengetallen. Om de ononderbroken ontwikkeling te waarborgen kijken we naar een passend aanbod voor de individuele leerling, er van uitgaande dat er goed onderwijs is gegeven. Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld. Deze zijn afgeleid van de tabellen tussenopbrengsten Cito LOVS van het HCO. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem Parnassys. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de score onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Voor cijfers en opbrengsten verwijzen we naar de schoolgids en vensters PO.

5.6 Referentieniveaus

De kerndoelen zijn uitgewerkt in meer concrete tussendoelen in de zogenaamde referentieniveaus begrijpend lezen en rekenen. De referentieniveaus beschrijven op verschillende momenten in het onderwijs wat kinderen moeten kennen en kunnen op het gebied van begrijpend lezen en rekenen. Voor het primair onderwijs zijn twee niveaus beschreven: streefniveau 1S en fundamenteel niveau 1F. Deze referentieniveaus zijn een aanvulling op de kerndoelen en dekken de kerndoelen. Kerndoelen zijn aanbodsdoelen (zorg dat het voldoende aan de orde komt), de referentieniveaus zijn beheersingsdoelen (zorg dat de leerlingen het beheersen). Ons streven is dat steeds meer kinderen de S1 doelen halen. We weten echter dat er kinderen zijn die veel meer kunnen dan referentieniveau 1S vraagt en dat er kinderen zijn die dit niveau 1S niet zullen halen, ook niet met extra inspanning. Als verantwoord wordt vastgesteld dat kinderen dit niveau niet zullen halen, kunnen leraren deze kinderen laten werken naar fundamenteel niveau 1F. Om na te gaan welke ambitieuze, maar realistische doelen bij een leerling horen, maken we gebruik van de volgende informatie:

- * Inhoudelijke analyse van de resultaten op methode-onafhankelijke toetsen (Cito) en daarbij het niveau en de vaardigheidsgroei die de leerling laat zien gedurende de loop van de jaren.
- * Resultaten op de methode-afhankelijke toetsen, waaruit zichtbaar wordt of de leerling begrijpt en beheerst wat er in de afgelopen weken aan stof is aangeboden.
- * Informatie uit eigen observaties, leerlingenwerk en leergesprekken met de leerling.
- * Informatie over de (totale ontwikkeling en mogelijkheden van de) leerling, via collega's, ouders, de leerling zelf.

5.7 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?

Op de Boomgaard richten wij ons onderwijs opbrengstgericht en passend in. Wij volgen de cyclus waarnemen, begrijpen, plannen en realiseren, op school-, groeps- en leerling niveau zoals wij dat gewend zijn.

Om het onderwijs passend en behapbaar te houden werken wij sinds schooljaar 2017-2018 volgens de principes van Opbrengstgericht Passend Onderwijs. Dat houdt in dat wij planmatig en doelgericht werken, waarbij wij kijken vanuit het grote geheel van school → groep → leerling.

Het is passend, omdat wij in iedere groep werken in 3 niveaus. Daarbuiten zal voor een enkele leerling aanpassingen worden gedaan. En behapbaar, omdat wij uitgaan van de middenmoot en leerlingen groeperen naar overeenkomsten in onderwijsbehoeftes.

Wij gaan bij opbrengstgericht passend onderwijs uit van de volgende zes uitgangspunten:

1. We gaan van eind naar begin
2. We groeperen leerlingen naar overeenkomsten in onderwijsbehoeften
3. We nemen de middenmoot als vertrekpunt
4. We differentiëren eerst convergent, dan divergent
5. We kijken van school naar groep naar leerling
6. We gaan uit van respons op instructie

Deze manier van werken heeft gevolgen voor de zorgstructuur, namelijk dat de schoolbespreking leidend is. Voor ieder vakgebied stellen we een onderwijsplan voor de hele school op. Daarin beschrijven we de doelen, leertijd, de didactische strategieën, en het didactisch handelen voor de hele school. Dit bespreken we twee keer per jaar. In de schoolbespreking wordt gekeken naar de resultaten. Zijn de ambities behaald, in welke leerjaren of groepen niet, wat zijn daarvan de oorzaken, welke interventies moeten er worden genomen.

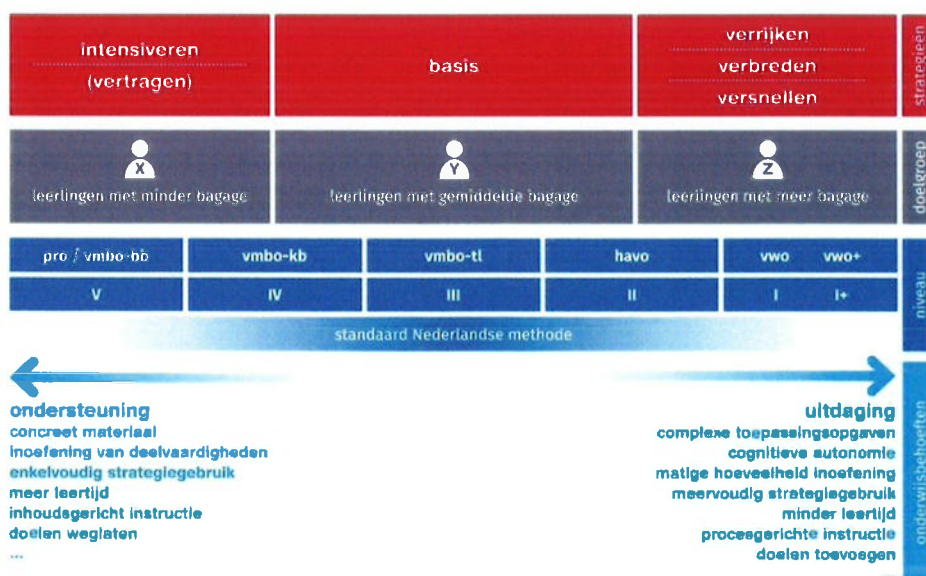
Wij volgen de leerlingen met de resultaten uit de methode onafhankelijke toetsen van Cito, die weergegeven worden in Focuspo dat gekoppeld is aan Parnassys, de methodetoetsen (Parnassys), Zien! (Parnassys) en observaties die de leerkracht maakt en noteert in het logboek. Voor de groepen 1 en 2 volgen wij de leerlingen door onze observaties 3x per jaar vast te leggen in het KindVolgModel. Dit model trechtert ook van algemeen naar specifiek: basis kenmerken, brede kenmerken en specifieke kenmerken. Wij stellen doelen op voor een volgende periode, gebaseerd op leerlijnen en resultaten. Ook wordt besproken of de doelen en onderwijsbehoeften van de leerlingen overeenkomen met de schoolambitie. Daar waar dat nodig is, wordt dat per groep aangepast. Dit wordt weergegeven in het groepsoverzicht. In de leerlingbespreking bespreken wij leerlingen die nog andere onderwijsbehoeften hebben. En ook hier bespreken wij of wij het onderwijs voor deze specifieke leerling passend en behapbaar kunnen maken.

5.8 Leerlingenzorg

Onze leerlingenzorg vindt plaats binnen 3 belangrijke kaders:

- a. Het rijksbeleid inzake Passend Onderwijs
- b. Het Ondersteuningsplan 2014-2018 van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs
- c. Ons schoolspecifieke ondersteuningsprofiel

Wanneer we bij ons op school over leerlingenzorg spreken, bedoelen we de zorg voor álle leerlingen op onze school. We denken daarbij in termen van afstemming, zie hierboven het plaatje om dit te verduidelijken.



Wij bieden op onze school passend onderwijs aan alle leerlingen die binnen ons schoolondersteuningsprofiel passen. Dit ondersteuningsprofiel vormt samen met het ondersteuningsplan de basis voor ons handelen en is te vinden op de website van de school: www.ikcdeboomgaard.nl. De IB-er is verantwoordelijk voor de leerling ondersteuning die met de beschikbare middelen zo lang als kan op school gegeven wordt en organiseert passende ondersteuning (lichte of zware ondersteuning) volgens de procedures van het Samenwerkingsverband, waarbij onze school is aangesloten. Kortom, alvorens we hulp van buitenaf inroepen gaan we aan de slag binnen onze eigen mogelijkheden. In het ondersteuningsproces van onze school door de intern begeleiders is een ondersteuningskalender opgesteld, waardoor iedereen precies weet wat van elkaar verwacht mag worden.

5.9 Onderwijs aan langdurig zieke kinderen

Sinds 1 augustus 1999 zijn basisscholen zelf verantwoordelijk voor het onderwijs aan langdurig zieke kinderen. Een uitzondering hierop zijn kinderen die in een academisch ziekenhuis worden behandeld. Het gaat dus om die kinderen die gedurende langere tijd in een ziekenhuis zijn opgenomen of langdurig ziek thuis zijn. In deze gevallen organiseren we als school contacten met het zieke kind om ervoor te zorgen dat het leerproces zo goed mogelijk doorloopt. Dat kan op allerlei manieren plaatsvinden. Het zieke kind kan worden bezocht door de groepsleerkracht en medeleerlingen en/of op bepaalde tijden volgens afspraak de school bezoeken. Als dit om medische redenen niet mogelijk is, wordt er gebruik gemaakt van bijvoorbeeld video-opnames in de klas en/of thuis, telefonisch contact met klasgenootjes en eventueel contact met behulp van email en webcam. Het spreekt vanzelf dat brieven, kaartjes en tekeningen een belangrijke rol spelen in het onderhouden van het contact tussen onze school en het zieke kind. Per situatie wordt bekeken wat de mogelijkheden zijn.

De school blijft verantwoordelijk voor de te ontwikkelen en uit te voeren aanpak. Tijdens het uitvoeren van de aanpak vindt regelmatig overleg met de ouders plaats.

Hoofdstuk 6 personeelsbeleid

6.1 Inleiding

Het team van De Boomgaard kent ieder jaar veel nieuwe personeelsleden. Enerzijds komt dit door de groei en doordat teamleden na een zwangerschap parttime gaan werken. Anderzijds komt dit doordat leerkrachten die wat verder weg woonden van de school een baan accepteren dichtbij hun eigen woning. Dat zorgt dat we de laatste 3 jaar 21 nieuwe personeelsleden kregen en moesten inwerken en van wie we soms ook al weer afscheid hebben moeten nemen. Dat vergt veel van het bestaande team, maar ook veel van nieuwkomers. Er zijn weinig mensen om op terug te vallen.

6.2 ASKO-beleid

Alle scholen van de ASKO hanteren dezelfde uitgangspunten voor het personeelsbeleid. Hieronder de beleidsmatige uitgangspunten zoals beschreven in het strategisch beleidsplan 2019-2023.

ASKO volgt de richtlijnen vanuit de cao en wetgeving voor het vinden van bevoegd personeel. Bij de werving en selectie van nieuw personeel voor de klas wordt geselecteerd op het hebben van de lesbevoegdheid voor het PO, of dat de kandidaat (of zittend personeel met ambities en kwaliteiten) deze bevoegdheid gaat halen en daarna zelfstandig voor de klas kan. Dit laatste bereiken we door zij-instroomtrajecten en onderwijsassistenten op te leiden.

Het beleid rondom een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding is niet beschreven. De actualiteit is, dat binnen onze schooldirecties percentueel ruim meer vrouwen benoemd zijn dan mannen.

De bekwaamheid van ons personeel wordt ondersteund, versterkt en verdiept, doordat ASKO inzet op onderzoek en opleiden als onderdeel van ASKOSCHOOL. Onderdelen hiervan zijn Opleiden in de School, interne en externe (bij)scholing, coaching en begeleiding, klasbezoeken en beoordelings- en functioneringsgesprekken. Hierbij worden ook de richtlijnen vanuit de cao gebruikt.

ASKO is van mening dat onze onderwijsprofessionals de succesfactoren voor de kwaliteit van onze scholen zijn en om die reden wordt ingezet op opleiden en ontwikkelen op alle niveaus in de organisatie en zorgen we voor rijke leeromgevingen. Eisen vanuit de organisatie zijn: vakinhoudelijke kennis, empathie en aandacht, organisatietalent, reflectief vermogen en coachende kwaliteiten. Om de motivatie te bevorderen worden er mogelijkheden geboden tot professionele en eigen ontwikkeling. Er wordt een doelgerichte beoordeling en feedback gegeven. Medewerkers kunnen invloed uitoefenen op het schoolbeleid en daarnaast stimuleert ASKO het onderwijskundig- en persoonlijk leiderschap.

6.3 Beleid van De Boomgaard

Op onze school streven we professionaliteit en collegialiteit na. Dat uit zich in:

- het openlijk delen van successen, mislukkingen en fouten
- het constructief bespreken van de uitslagen op de toetsen en wat dit voor consequenties heeft voor je eigen handelen, de zgn. school- en groepsbesprekingen
- het voeren van de groepsbesprekingen met je parallel collega en de intern begeleider
- klassenconsultaties bij collega's onderling
- het hebben van intervisie met elkaar
- het hebben van een maatje als beginnende leerkracht
- het recht hebben op coaching en ondersteuning als startende leerkracht, dit kan van iemand intern als extern zijn

Een van de belangrijkste verschillen waar we in schooljaar 2019-2020 mee gaan starten is het opbouwen van specialistenteam, bestaande uit senior-leerkrachten, die een specialisatie hebben.

In het specialistenteam zitten, naast de directie, L-11 leerkrachten; senior leerkrachten die bijdragen in de ontwikkeling en vernieuwing van onderwijsprocessen, een helikopterview hebben ontwikkeld, een eigen

specialisme hebben en hier als klankbord voor optreden. Zij nemen ook klassenbezoeken af en geven feedback aan hun collega's.

'Levenslang leren' is bij ons op school een kernattitude voor alle betrokkenen. Niet alleen wordt dit besproken in het werkverdelingsgesprek, wat ook terug komt tijdens het functioneringsgesprek, maar ook tijdens de teamvergaderingen worden studieboeken aan elkaar gepresenteerd, zodat het leren wordt verdubbeld.

We hebben veel ontwikkeld de afgelopen jaren, hebben ook met leerteams gewerkt. We hebben gemerkt dat door de komst van veel nieuwe mensen binnen het team dit tot veel extra werkdruk heeft geleid. We hebben daarom besloten om dit in de komende twee jaar eerst te laten liggen en dit dan goed en gedegen op te pakken.

Doordat de ASKO binnen de eigen academie van ASKOSCHOOL veel organiseert, leren mensen ook veel van elkaar en van de samenwerking met collega's van andere scholen. Als Boomgaard zijn we redelijk ver met het ontwikkelen van IPC, regelmatig ontvangen we andere (ASKO)scholen om hen rond te leiden en te vertellen hoe we leren.

De gesprekkencyclus zorgt voor een regelmatige evaluatie en afstemming van de individuele processen gekoppeld aan school- en organisatieontwikkeling.

6.3.1 Opleiden-in-de-school

We vinden het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de HvA en de iPabo (waar we een convenant mee hebben) de gelegenheid om ervaring op te doen. Uitgangspunt is dat iedere groep een student in de groep zou kunnen begeleiden. De directie bekijkt ieder jaar in overleg met de OPLIS-coördinator waar studenten geplaatst kunnen worden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de hogescholen. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool. De meeste leerkrachten hebben ook een training tot mentor gevolgd, zodat ze goed in staat zijn hun stagiaire te coachen. Bij dit proces worden we begeleid door onze Opleiden in de school-coördinator. Tevens is deze OPLIS-coördinator ook bovenschools coördinator voor de IPABO en regelt ze alle contacten met deze hogeschool voor de hele ASKO.

6.3.2 Scholing

Op basis van de doelen uit het jaarplan wordt een scholingsplan gemaakt. In het jaarplan worden prioriteiten geformuleerd. De onderwijsinhoudelijke doelen worden vrijwel altijd gekoppeld aan scholingsmomenten in (deel)teamverband. Wij doen dat in de vorm van studiedagen en studiemiddagen met het (deel)team, meestal in relatie met coaching on the job om de transfer tussen de theorie en de praktijk tot stand te brengen.

6.3.3 Werkverdelingsplan

Over de invulling van de jaartaak zijn met het team afspraken gemaakt, waarbij we hebben vastgelegd op welke wijze we de niet-lesgebonden uren en de vaste aanwezigheidsuren op school invullen. Met iedereen wordt voorafgaande het nieuwe schooljaar een gesprek gevoerd over de werkverdeling, de professionaliteit en de duurzame inzetbaarheid. De persoonlijke jaartaak wordt overzichtelijk gemaakt waarin alle lesgebonden uren zijn opgenomen en zijn afgezet tegen de werktijdfactor rekening houdend met de afspraken uit de CAO. De leerkrachten beschrijven het vormgeven van hun eigen professionaliteit in hun bekwaamheidsdossier.

6.3.4 Relatie met kwaliteitszorg

Personeelsbeleid heeft een directe relatie met de kwaliteitszorg. De kwaliteit staat of valt immers met de mensen voor de klas. Als team willen we goede kwaliteit leveren, dus werken we aan een sfeer waarin we met elkaar over de resultaten praten, we elkaar feedback durven geven en waar plaats is voor coaching en intervisie.

Tegelijk realiseren we ons dat door het grote leerkrachtentekort we concessies doen. Er staan zij-instromers voor de klas die nog geen ervaring hebben. We zijn blij als een kandidaat zich meldt op de vacature in plaats van dat we een keuze hebben om te kijken welke leerkracht er bij onze school en visie past. Als directie zijn we veel, te veel tijd, kwijt aan het werven, het herplaatsen van mensen, waardoor we deze tijd niet kunnen steken in andere zaken die nodig zijn om de kwaliteit hoog te houden. Kortom, de ambitie en de visie staat, maar we weten ons ingehaald door de realiteit.

Hoofdstuk 7: Schoolklimaat

7.1 Inleiding

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. Onze school is een school die open staat voor kinderen en ouders.

7.2 Sociale veiligheid

We zien de sociale veiligheid als een fundament dat goed moet zijn, wil het kind tot leren komen. Welbevinden en betrokkenheid zijn uitermate belangrijk. We besteden hier op school veel aandacht aan. Niet door middel van een methode, maar door het voorleven en doorleven en het neerzetten van een goede sfeer. Hoe we dit doen staat beschreven in ons onderwijsplan.

Alle leerkrachten die bij ons op school komen werken, worden meteen getraind in Taakspel. Taakspel heeft als doel het positieve gedrag complimenteren en dat uitbuiten en het negatieve gedrag ombuigen door non-verbaal gedrag in positief gedrag, waarop dit meteen becomplimenteerd wordt. De leerkrachten zijn zich bewust van het opbouwen van een positieve sfeer. Andere elementen zijn de 'gouden weken' en het meespelen op het schoolplein. We hebben een specialist 'sociale veiligheid' die zorgt voor een goede borging.

7.3 Communicatie met ouders

Ouders zien we als gelijkwaardige gesprekspartners vanuit een verschillend perspectief. Ouders zijn de opvoeders en leerkrachten zijn de professionals. Ouders die participeren is zeer effectief voor de veiligheidsgevoel van het kind. Daarom besteden we veel tijd en aandacht aan communicatie. We gebruiken hiervoor de nieuwsbrief, Parro-app, website en monitor met actuele foto's bij binnenkomst in de school.

7.4 Middelen

We gebruiken als school de observatielijst van het KindVolgModel in groep 1&2, vanaf groep 3 gebruiken we Zien! Leerlingen van groep 5 t/m 8 vullen deze ook zelf in. We ontvangen ook de sociale veiligheidsmonitor die ons inzicht geeft in pestgedrag en pestgevoel. De leerkrachten vullen ook de vragenlijsten in vanuit de Risico Inventarisatie & Evaluatie.

De school beschikt over een registratiesysteem: de leerkracht registreert incidenten in Parnassys. Een incident wordt geregistreerd als de leerkracht inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De IB'er en directeur analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leerkrachten en stellen op basis daarvan verbeterpunten vast. De school probeert incidenten te voorkomen door een goede en veilige sfeer neer te zetten. We hebben ook een specialist sociale veiligheid die hier op toe ziet en acties onderneemt.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt ook over een specifieke veiligheidscoördinator en antipestcoördinator. In de schoolgids worden ouders geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over meer dan voldoende BHV'ers en ook meerdere EHBO-ers.

Hoofdstuk 8 Financieel beheer

8.1 Inleiding

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld op bestuursniveau. Ieder jaar krijgen we op schoolniveau de begroting die al bijna volledig is ingevuld. Omdat het grootste gedeelte van het geld opgaat aan personele lasten is het lastig 'spelen' met geld. Toch eindigt De Boomgaard ieder jaar met een positief saldo.

We zijn een groeischool, dat betekent dat we altijd werken met de 1-oktober van een jaar ervoor, waardoor we eigenlijk achter de feiten aanlopen. Gelukkig hebben we ook ieder jaar recht op groeiformatie en op geld voor een eerste inrichting om meubels en boeken te kopen om de nieuwe groepen in te richten.

8.2 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor het eerste en tweede kind is € 55,00 per jaar, voor 3 of meer kinderen maximaal € 130,00. Er wordt ook altijd vermeld dat ouders een tegemoetkoming van de gemeente kunnen krijgen als ze dit niet kunnen betalen, of dat ouders met mij een betaalregeling kunnen treffen.

Doordat er verschillende ouders meer betalen dan gevraagd, kunnen we alle kinderen altijd mee laten doen met alle activiteiten.

Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Onze school kent ook een overblijfgeregeling. Voor de overblijf (tussenschoolse opvang) hebben we een vaste groep ouders, ook huren we pedagogisch medewerkers in van de opvangorganisatie met wie we een IKC vormen. Door deze vaste gezichten vormt de overblijf een veilige en relaxte plek voor onze kinderen. We vragen een bedrag van € 1,25 per keer als ze een abonnement afsluiten. Ook hier geldt dat we afspraken maken met ouders die dit lastig kunnen betalen, maar hun kind moeten laten overblijven wegens externe verplichtingen.

8.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geoormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en WSNS- gelden. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap) Van de gemeente Amsterdam ontvangt de school VLOA-subsidies die per jaar verschillend zijn, bijvoorbeeld cultuureducatie, geld voor de gymdocent, een bijdrage voor de conciërge en een bijdrage voor hoogbegaafdheid en taalinterventiekلاس. De voorwaarde van de gemeente is wel dat iedere school ook een eigen bijdrage betaalt aan deze doelen.

De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van deze gelden samen met de financiële afdeling van het bestuur; zij doen met name de financiële verantwoording en de school doet de inhoudelijke verantwoording.

8.4 Sponsoring

Voor sponsoring bestaat een landelijke regeling, die tussen de vakbonden, schoolbesturen en werknemers in een convenant is afgesloten. Het ASKO-bestuur volgt de daarin genoemde procedure. Deze kunt u teruglezen in de volgende link:

<file:///C:/Users/s.sinkeldam/Downloads/convenant-def-zonder-handtekeningen.pdf>.

Instemming van de MR is nodig voor afzonderlijke sponsorovereenkomsten (WMS Art. 10, onder f). Als er voldoende draagvlak binnen de MR is voor het aangaan van een sponsorovereenkomst met een bepaalde sponsor, zal de school met deze sponsor in zee gaan.

8.5 Begroting

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de Raad van Toezicht, de Raad van Bestuur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is na overleg toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden. De directeur stelt jaarlijks in overleg met de controller een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot personeel verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de PMR. De begroting wordt besproken met de hele MR. Verschillende keren per jaar wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de medewerker P&O.

Onze school beschikt vervolgens over een meerjarenexploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting. De meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Er wordt gewerkt met afschrijvingstermijn volgens het lasten-batenstelsel.

Hoofstuk 9: Kwaliteitszorg

9.1 Inleiding

Kwaliteitszorg betekent dat scholen de 'goede dingen nog beter proberen te doen'. Adequate instrumenten en een heldere plannings- en beleidscyclus zijn hiervoor onontbeerlijk. Kwaliteit mag geen toeval zijn. Daarom is systematisch werken aan de kwaliteit van de school noodzakelijk. Dat betekent: het juiste beleid formuleren, de juiste handelingen verrichten en op de goede manier evalueren of bereikt is wat de school wilde bereiken.

Dat is kwaliteitszorg: het geheel van samenhangend beleid, concrete doelstellingen en goed management om de benodigde acties en controles uit te voeren waarmee de school de gewenste kwaliteit systematisch levert en waarmee de school die kwaliteit ook continu kan verbeteren.

9.2 Definiëring op de Boomgaard

De kwaliteitszorg op de Boomgaard voldoet aan de eisen die de onderwijsinspectie op dit punt stelt. De volgende indicatoren geven ons richting bij het vormgeven aan de zorg voor kwaliteit:

- De school heeft inzicht in de eigen uitgangssituatie.
- De school heeft haar doelen geformuleerd.
- De school evalueert systematisch de kwaliteit van haar opbrengsten en van het onderwijs en leren.
- De school werkt gericht aan verbetering van de kwaliteit van haar onderwijs.
- De school legt verantwoording af aan belanghebbenden over de gerealiseerde onderwijskwaliteit.
- De zorg voor kwaliteit is systematisch.
- Het schoolplan voldoet aan de wettelijke voorschriften.
- De schoolgids voldoet aan de wettelijke voorschriften.

IKC De Boomgaard werkt met een kwaliteitscyclus zoals opgenomen in ons kwaliteitsbeleid. Onderdeel van dit beleid is om twee keer per jaar een analyse te maken van de kwaliteit. Uit deze analyse volgen acties om de kwaliteit te verbeteren. Dit is een onderdeel van onze Plan-Do-Check-Act cyclus. Onze definitie van kwaliteit is: *een systeemaanpak waarin verschillende onderdelen samen een permanente prikkel tot innovatie vormen ten behoeve van het leren van de leerlingen, de medewerkers en de organisatie als geheel.*

9.3 Zicht op onderwijskwaliteit

Door te werken met een kwaliteitszorgsysteem houdt een organisatie zicht op de voortgang van processen in het licht van de te van te voren bepaalde ontwikkelrichting en doelen.

Binnen de Boomgaard is werken met een kwaliteitszorgsysteem (PDCA-cyclus) een vanzelfsprekendheid. We stellen jaarlijks een jaarplan en een scholingsplan op. Dit plan wordt doormiddel van tussentijdse rapportages en gesprekken met het bestuur besproken, geëvalueerd en bijgesteld. Ter ondersteuning voor het jaarplan worden evaluatieve instrumenten gebruikt zoals de tevredenheidsspeilingen en visitaties of audits. De school heeft een abonnement op WMK. Tevens wordt iedere twee jaar wordt een tevredenheidsspeiling gehouden onder ouders, personeel en leerlingen van groep 5 tot en met 8. Vanaf 2020 zullen we een tevredenheidsonderzoek afnemen over de volle breedte van het IKC.

Visitaties vormen een onderdeel van het kwaliteitsbeleid van ASKO. In een cyclus van vier jaar worden jaarlijks visitaties en één keer in de vier jaar, een externe audit georganiseerd. Het doel van de visitatie is om de schoolontwikkeling goed in beeld te houden, een spiegel voor houden en om van elkaar te leren. De opzet van de visitaties is zo georganiseerd dat scholen zelf eigenaar blijft van de visitatie en er maximaal van elkaar geleerd wordt. Een keer in de vier jaar wordt een BZE (Begeleide ZelfEvaluatie) georganiseerd, deze BZE wordt begeleidt en uitgevoerd door een onafhankelijke partij, KLASSE. De inhoud van de visitatie wordt vastgesteld op basis van het jaarplan, door de directie van de school waar de

visitatie plaatsvindt. In de cyclus van visitaties komt in ieder geval één keer ‘onderwijs aanbod’ en een keer ‘passend onderwijs’ expliciet aan de orde. Binnen deze thema’s wordt gekozen voor een smaller onderwerp dat actueel is voor de schoolontwikkeling.

We hebben ons onderwijs per vak beschreven in een onderwijsplan. Hierin staat per vak aangegeven welke ambities we hebben, hoe we les geven, hoe we differentiëren en evalueren. Twee keer per jaar bespreken we dit met het hele team. Zijn onze ambities gehaald, moeten we het onderwijsplan bijstellen, welke interventies zijn er nodig en welke ambities gaan we nu stellen? Door deze cyclus eerst op schoolniveau te doen, met het hele team zien we ook welke opbrengsten we als school hebben. Daarna gaan we op groepsniveau met de ib-er zitten. We doen dit altijd met de parallel-collega om ook het samen-leren te bevorderen. Tot slot wordt ingezoomd op de individuele leerling.

9.4 Verantwoording

We leggen verantwoording af aan ons bestuur door middel van evaluatie van de jaarplannen. Het jaarplan en de evaluatie wordt ook besproken met de MR. We schrijven ieder jaar een verantwoording aan ouders wat we hebben bereikt dit jaar.

We starten ieder jaar met een informatie-avond met alle ouders. Daarin is een terugblik naar de doelen van vorig jaar en een verantwoording wat we wel en niet gehaald hebben. Daarna bespreken we met de ouders waar we komend jaar aan gaan werken. Vaak vragen we ook input aan ouders wat zij concreet zouden willen zien of wat ze door middel van post-its goed en niet-goed vinden aan de jaarthema’s.

Hoofstuk 10: Onze ambities

10.1 Inleiding

Dit hoofdstuk is eigenlijk waar het voor ons gevoel om draait in een schoolplan. Wat is de stip op de horizon? Wat gaan we doen de komende jaren? Of, om met de tekst op de voorkant te spreken: met welke stenen bouwen we de kathedraal die we voor ogen hebben? De opdracht lijkt eenvoudiger dan het is, want je wilt iedereen meenemen, maar met zoveel verschillen in een team, zullen we ook moeten differentiëren. Niet zo langzaam als de zwakste schakel, maar ook niet ver voor de troepen uit.

10.2 Onze pijlers

We geven hier schematisch een overzicht van de meerjarenplanning waarin wij aangeven wanneer we de activiteiten m.b.t onze nieuwe beleidsvoornemens denken te kunnen gaan uitvoeren, aangevuld met nog lopende lijnen van wat in voorgaande jaren in gang is gezet. Het eerste jaar is nauwkeurig uitgewerkt. De jaren daarna geven een globaal beeld. De precieze inzet is afhankelijk van de evaluaties en nieuwe plannen. We hebben gekozen voor 5 pijlers:

1. IKC
2. IPC
3. Dalton
4. Opbrengsten
5. Pedagogisch klimaat en veiligheid

onderwerp	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Rekenen	-Oriënteren op nieuwe rekenmethode - overstapmodule voor groep 4 t/m 8 - omschrijven van taken rekenspecialist en op zoek naar nieuwe rekenspecialist	-Implementatie nieuwe methode -borgen instructie vaardigheden - collegiale consultatie en consultaties door rekenspecialist	Follow up nieuwe methode	evaluatie
Aanbod/uitdaging meerkunners en hoogbegaafden	Masterklas-programma verder uitwerken en scherper toezien op de doelen -taxonomie van Bloom implementeren door alle leerkrachten	Programma is in werking gezet, borgen en finetunen.	Borgen en evalueren	

Begrijpend lezen	De taalspecialist maakt een onderwijsplan mbt begrijpend lezen. -Begrijpend lezen wordt gekoppeld aan IPC door geïnteresseerden -Goede aansluiting bij de toetsen, zodat zichtbaar wordt wat kinderen ook geleerd hebben. -Meerwaarde van paralleldoorbroken onderwijs onderzoeken	-Nav het onderzoek van taalspecialist wordt het team evt getraind in een andere vorm van begrijpend lezen -Begrijpend lezen wordt door iedereen gekoppeld aan IPC-thema's -Observaties door taalspecialist	Borgen en evalueren naast observaties door taalspecialist, ook collegiale consultatie	
Technisch lezen	-Omschrijven taken leesspecialist. -op zoek gaan naar een leesspecialist binnen het team	Leesspecialist herschrijft en bewaakt het onderwijsplan technisch lezen. -aanvullen van schoolbibliotheek (blijvend)	Observaties en evaluatie onderwijsplan.	
Spelling	-borgen van nieuwe methode -observaties taalspecialist -transfer naar andere vakken			
Schrijven	Visietraject fijne motoriek wordt uitgebouwd voor groep 1/2	Visietraject wordt geborgd en doorgetrokken naar groep 3	Visie wordt doorgezet naar groep 4 en andere groepen	Evaluatie en borging
Engels	-Borging Engels groep 1 t/m 8 -toetsen niveau nieuwe leerkrachten -taakomschrijving Engels specialist	Borging -toetsen van leerlingen en inschalen op niveau	Borging	Evaluatie voor nieuwe impuls -op zoek naar een buitenlandse school om 'vrienden' mee te worden.

onderwerp	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
IPC	-Visievorming van a4l in samenhang met Dalton -Inzetten van a4l: doen! -Gerichte klassenconsultaties door IPC-coördinatoren -Het gebruik van de leerwand optimaliseren - uitzoeken in welke mate we IPC willen integreren in groep 1&2 (vooral gebruik leerwand)	Een audit en beschrijving van de 9 punten voor IPC en aanbevelingen doen voor vervolg		IPC koppelen met Engels

onderwerp	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Dalton	-Eerste vijf themabijeenkomsten gehad -Visie ontwikkeld op weektaak en keuzetaak -Implementatie van 'de leerkuil' als begrip voor kinderen om het leren aan op te hangen. - doelen zichtbaar maken voor leerkrachten en kinderen	-Studietraject Dalton afgerond -Visie ontwikkelen op portfolio/ rapport/ kindgesprekken	- Accreditatie Dalton - Opleiden Dalton-coördinatoren en ib-ers -formatief assessment onderzoeken en introduceren	-Evaluatie en borging

onderwerp	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
IKC	-Volgen van opleiding 'IKC-directeur' door directeur -Uitbrengen van 1 nieuwsbrief voor hele IKC -Website voltooien -beleidsplan IKC omtrent communicatie, samenwerking, organisatie	- heldere communicatie via een (digitaal) systeem - dubbelgebruik optimaliseren - 1 front-office met een medewerker die	-Borgen en evalueren -blijven werken aan teambuilding	

	-Schrijven van een handboek voor praktische zaken -NSA en TSO optimaliseren -1 lijn in pedagogisch klimaat beschrijven -dubbelgebruik ervaren en beschrijven -teambuilding	bij beiden in dienst is. - 1 lijn in pedagogisch klimaat borgen		
--	--	--	--	--

onderwerp	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Pedagogisch klimaat en veiligheid	- Volgen van cursus meldcode - Herschrijven onderwijsplan 'sociale veiligheid' - Goede borging van Gouden Weken -Leerlingenraad verder vormgeven -observaties op gebied van Taakspel, coachen van leerkrachten	Uitvoeren van een meting sociale veiligheid op schoolniveau		



Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brinnummer: 16AD

Basisschool: IKC de Boomgaard
Adres: Gibraltarstraat 61
Postcode/plaats: 1055 NK Amsterdam
Telefoonnummer: 020-6822270
ASKO

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

Naam: Dorien Nelisse

Functie: voorzitter College van Bestuur

Plaats: Amsterdam

Datum: 8 juli 2019

Handtekening:

IKC de Boomgaard

Naam: Danielle Maas

Functie: directeur

Plaats: Amsterdam

Datum: 8 juli 2019

Handtekening:

Formulier "Instemming medezeggenschapsraad"

IKC De Boomgaard
Gibraltarstraat 61 / Van Gentstraat 16A
1055 NK / 1055 PE
Amsterdam

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van IKC De Boomgaard te Amsterdam in te stemmen met het schoolplan 2019-2023.

Namens de medezeggenschapsraad,

Naam Lotte Pardieck
Functie Voorzitter MR
Plaats Amsterdam
Datum 9-7-2019
handtekening L. Pardieck