



De Pinksterbloem
4e Montessorischool

SCHOOLPLAN 2019-2023

SAMEN
TUSSEN AMSTEL EN IJ
OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS



De Pinksterbloem
4e Montessorischool

Weesperzijde 57
1091 EG Amsterdam
T 020 694 1189
info@depinksterbloem.nl
www.depinksterbloem.nl

directie@depinksterbloem.nl

BRIN nummer 20TV

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 - Inleiding	5
1.1 Voorwoord	6
1.2 Doelen en functie	6
1.3 Procedures voor het opstellen vaststellen van het schoolplan	6
1.4 Verwijzingen	6
Hoofdstuk 2 - Schoolbeschrijving	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Geschiedenis	7
2.3 Positie in de wijk.....	8
2.4 Leerling populatie.....	8
2.5 Consequentie voor ons onderwijs.....	8
2.6 Kenmerken van het personeel	9
2.7 Sterkte-zwakte analyse	10
Hoofdstuk 3 - Kwaliteitsbeleid	11
3.1 Inleiding	11
3.2 Kwaliteitszorg	12
3.3 Missie en visie	13
3.4 Visie	13
3.5 Raamwerk Visie De Pinksterbloem	14
Hoofdstuk 4 - Aanbod	17
4.1 Portfolio.....	17
4.2 Sociaal emotioneel	18
4.3 Taal	18
4.4 Rekenen.....	18
4.5 Cultuureducatie.....	19
4.6 Bewegingsonderwijs.....	19
4.7 Innovatief leren	19
4.8 Hoogbegaafdheid	20
4.9 Project 'Leren met succes'	20
4.10 Kosmisch Onderwijs en Opvoeding.....	20
4.11 Schooltuinprogramma en Natuur en Milieueducatie	21
4.12 Bevorderen diversiteit, burgerschap en gedeelde geschiedenis.....	21
4.13 Verkeerseducatie	21
4.14 Engels.....	21

Hoofdstuk 5 - Zicht op ontwikkeling	22
5.1 Het leerlingportfolio	22
5.2 ParnasSys en toetsen	22
5.3 Overzicht	23
5.4 De rol van de leerling, de leerkracht en de ouders	24
5.5 Verbeteringen	24
Hoofdstuk 6 - Didactisch handelen	25
6.1 Voorgeschiedenis en vooruitblik	25
6.2 Didactisch handelen en montessorionderwijs	25
6.3 Didactisch handelen en het portfolio	26
6.4 Didactisch handelen en de werkwijze van LeerKRACHT	27
6.5 Didactisch handelen en de gesprekkencyclus	27
6.6 Vervolg ontwikkeling didactische vaardigheden	27
Hoofdstuk 7 - Ondersteuning	28
7.1 Groepsbespreking	28
7.2 Individuele aanpak leerlingen	28
7.3 Individueel werkplan	28
7.4 Samenwerking met experts	29
Hoofdstuk 8 - Samenwerking	30
8.1 Samenwerking met partners	30
Hoofdstuk 9 - Toetsing en afsluiting	31
9.1 Het volgen van leerlingen	31
9.2 Bepalen en onderbouwen van het (voorlopig) advies	32
9.3 Rol van ouders	32
9.4 Procedure	32
Hoofdstuk 10 - Schoolklimaat	33
10.1 Een positief en veilig schoolklimaat	33
10.2 Protocollen en registratie	33
10.3 Zichtbaarheid en draagvlak	33
Hoofdstuk 11 - Pedagogisch klimaat	36
11.1 Sfeer	36
11.2 Het leerklimaat	36
11.3 Het pedagogisch klimaat	36
11.4 Gezamenlijke verantwoordelijkheid	37

Hoofdstuk 12 - Onderwijsresultaten	38
12.1 Resultaten	38
12.2 Toetsafname en toetsanalyse midden- en bovenbouw	38
12.3 Leerlingvolgsysteem onderbouw - het kleuter-lvs.....	39
12.4 Het portfolio	39
12.5 Het differentiatieplan.....	39
12.6 Verbeteringen	40
12.7 Taal	40
12.8 Rekenen.....	41
12.9 Verantwoording	41
12.10 Vervolgsucces.....	41
Hoofdstuk 13 - Kwaliteitszorg en ambitie	43
13.1 Evaluatie en verbetering - kwaliteitszorg.....	43
13.2 De school en de buurt	43
13.3 De school en de stichting	43
13.4 Montessori	43
13.5 De kwaliteitszorg.....	43
13.6 Professionalisering	44
13.7 Doelen stellen.....	44
Hoofdstuk 14 - Kwaliteitscultuur.....	45
14.1 Visie	45
14.2 Gesprekkencyclus.....	45
14.3 Scholing	45
14.4 Het bestuur.....	45
Hoofdstuk 15 - Verantwoording en dialoog.....	46
15.1 Wat noteren we, waarom en waar?	46
15.2 Gesprekken met kind en ouders	46
15.3 Informatievoorziening en samenwerking met ouders.....	46
15.4 Externe experts	46
15.5 Netwerken.....	47
15.7 LAB.....	47
Hoofdstuk 16 - Personeelsbeleid	48
16.1 Integraal personeelsbeleid.....	48
16.2 De organisatorische doelen van de school	48
16.3 De schoolleiding	49

16.4 Professionele cultuur	49
16.5 Taakbeleid	50
16.6 Het personeelstekort	50
16.7 Werving	51
16.8 De school als opleidingsbasisschool.....	51
16.9 Functioneren en beoordelen.....	52
16.10 Professionalisering - De school als lerende organisatie.....	52
16.11 Scholing	52
16.12 Gevolgde teamscholing 2015-2019.....	53
16.13 Gevolgde persoonlijke scholing 2015-2019	53
16.14 Specifieke expertise van het team:	53
Hoofdstuk 17 - Organisatiebeleid	54
17.1 Organisatiestructuur	54
17.2 Groeperingsvormen	54
17.3 MR	54
17.4 Arbobeleid	54
17.5 Samenwerking.....	55
17.6 Overgang PO-VO.....	56
17.7 Privacy beleid - AVG	56
17.8 Voor- en vroegschoolse educatie.....	56
Hoofdstuk 18 - Financieel beleid.....	57
18.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	57
18.2 Externe geldstromen	57
18.3 Interne geldstromen	57
18.4 TSO	58
Hoofdstuk 19 - Ontwikkelpunten/ambities en een meerjarenplanning.....	59
Bijlagen	61
Formulier 'Vaststelling van het schoolplan'	62

Hoofdstuk 1 - Inleiding

1.1 Voorwoord

Onze school is een van de scholen van de Stichting Samen tussen Amstel en IJ (STAIJ). De scholen binnen ons bestuur werken aan goed en eigentijds onderwijs. Dit schoolplan geeft aan op welke manier wij op *De Pinksterbloem* werken. Daarnaast wordt het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid voor zover het specifiek betrekking heeft op onze school en het beleid m.b.t. de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs beschreven.

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Koersplan van de Stichting STAIJ en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent dat wij de thema's beschrijven, periodiek beoordelen en borgen of verbeteren.

De thema's die we onderscheiden komen overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. Deze zijn apart beschreven in ons kwaliteitsbeleid. Naast schoolontwikkeling focussen we ons op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten voor de komende vier jaar.

Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument voor de planperiode 2019-2023. Jaarlijks stellen we hiernaast een uitgewerkt jaarplan op (kwaliteitsmonitor). In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures voor het opstellen vaststellen van het schoolplan

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Jaarlijks wordt het schoolplan geactualiseerd. Dit doen wij middels de kwaliteitsmonitor. Hierin worden de plannen voor de verschillende jaren verder uitgewerkt. Aan het einde van ieder schooljaar stellen we het jaarplan voor het komend jaar samen vast met het team. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Ten slotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

Hoofdstuk 2 - Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de school	
Naam school:	4e Montessorischool <i>De Pinksterbloem</i>
Directeur:	Valeri Ligterink
Adres + nummer.:	Weesperzijde 57
Postcode + plaats:	1091 EG Amsterdam
Telefoonnummer:	0206941189
E-mailadres:	valeril@depinksterbloem.nl
Websiteadres:	www.depinksterbloem.nl
Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Samen tussen Amstel en IJ
Algemeen directeur:	Arnold Jonk
Adres + nummer:	Cruquiusweg 68-70
Postcode + plaats:	1019AH Amsterdam
Telefoonnummer:	020-7163460
E-mailadres:	info@staij.nl
Websiteadres:	www.samentussenamstelenij.nl

De 4e Montessorischool *De Pinksterbloem* is één van de twintig openbare basisscholen van de Stichting Samen tussen Amstel en IJ (STAIJ). Als openbare school onderschrijven we de kernwaarden van het openbaar onderwijs. Onze pedagogisch- didactische visie is gebaseerd op het onderwijsconcept van Maria Montessori. Een openbare school is hét voorbeeld van 'de samenleving in het klein'. Wij bereiden kinderen zo goed mogelijk voor op hun rol in de samenleving. De school geeft daarbij zelf het voorbeeld, door de manier waarop zij omgaat met de leerlingen, ouders, personeelsleden en de omgeving van de school. De leerkrachten spelen daarbij natuurlijk een belangrijke rol.

De scholen van de Stichting Samen tussen Amstel en IJ richten zich op kinderen tussen 4 en 12 jaar, hun ouders en de samenleving. De scholen zijn er voor alle deelnemers die zich thuis voelen bij onze kernwaarden en gemeenschappelijke uitgangspunten. Zie hiervoor Koersplan STAIJ 2019-2023.

2.2 Geschiedenis

De Montessorikleuterschool '*De Pinksterbloem*' is opgericht in 1917 en was één van de eerste scholen die de methode van Maria Montessori (1870-1952) toepaste in Nederland. Basisschool 'De 4e Montessorischool' is hierna opgericht in 1929. Beide scholen waren oorspronkelijk gevestigd in de 2e Boerhavestraat. In 1982 vonden ze samen onderdak in het gebouw aan de Weesperzijde.

2.3 Positie in de wijk

Er zijn verschillende basisscholen in onze wijk. Binnen een straal van 3 à 4 kilometer staat een openbare Daltonschool; Aldoende, een Rooms Katholieke school: Sint Barbara, een kunstmagneetschool; de Kraal, een Montessorischool MKC de Amstel en De Linneaussschool. De meeste leerlingen zijn veelal afkomstig uit de directe omgeving. Dit komt door het stedelijk toelatingsbeleid, waarbij elk kind voorrang heeft op de acht dichtstbijzijnde (deelnemende) basisscholen in zijn/haar buurt. *De Pinksterbloem* heeft bij elke aanmeldronde overaanmeldingen en loot kinderen uit in categorie 1. Dit betekent dat er alleen kinderen uit het voorrangsgebied bij ons instromen in de kleuterklassen.

2.4 Leerling populatie

Onze school wordt bezocht door ongeveer 400 leerlingen. Vanwege de huidige huizenmarkt hebben we te maken met verhuizingen naar de omliggende omgeving. Dit proberen wij op te vullen met zij-instroomleerlingen. Ruim 95% van onze leerlingen heeft geen gewicht. Het opleidingsniveau van de ouders bepaalt het gewicht dat de school toekent aan een (achterstand)leerling.

Het grootste deel van onze leerlingen heeft de Nederlandse nationaliteit. De achtergrond van de ouders is heel divers.

Er zijn veel gemengde huwelijken en we zien een groeiend percentage kinderen dat tweetalig wordt opgevoed. De ouders zijn overwegend hoger opgeleid. Het aantal leerlingen dat een andere moedertaal heeft dan de Nederlandse is de afgelopen jaren gegroeid. In schooljaar 2018-2019 bijvoorbeeld hebben wij 57 leerlingen in groep 2, hiervan wordt 26% tweetalig opgevoed en 9 % van groep 2 spreekt thuis geen Nederlands.

Relatief veel ouders oefenen een zelfstandig beroep uit. Er zijn veel ouders met een creatief of kunstzinnig beroep. Hoewel in veel gezinnen beide ouders deelnemen aan het arbeidsproces, maakt slechts

40 % van de leerlingen gebruik van de buitenschoolse opvang. Van de TSO wordt wel door 80 % van de kinderen gebruik gemaakt.

2.5 Consequentie voor ons onderwijs

Voor ons onderwijs betekent dit dat wij hoge eisen en doelen stellen. Wij bieden een degelijk basisprogramma en besteden veel aandacht aan kunst en cultuur en aan meer- en hoogbegaafde kinderen.

Door het grote aantal tweetalige kinderen merken wij dat wij vanaf de onderbouw structureel veel aandacht aan woordenschatonderwijs moeten geven. Deze kinderen hebben vaker een beperkte Nederlandse woordenschat.

De Pinksterbloem heeft geen interne voorschool. We werken samen met de verschillende voorscholen waar onze kinderen vandaan komen.

2.6 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct- directeur. De directie vormt samen met drie collega's die de taak bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-middenbouw-bovenbouw) en de intern begeleiders het managementteam (MT) van de school.

Het team bestaat uit:

- 01 directeur
- 01 adjunct-directeur
- 03 bouwcoördinatoren
- 05 voltijd groepsleerkrachten
- 22 deeltijd groepsleerkrachten
- 02 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 01 vakdocent beeldende vorming en cultuur
- 01 vakdocent HB
- 01 vakdocent passend onderwijs
- 02 intern begeleiders
- 01 onderwijsassistent
- 01 administratief medewerker
- 01 managementassistent
- 01 conciërge

Van de 39 medewerkers zijn er 32 vrouw en 7 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019). Sommige personeelsleden vallen zowel onder MT als OP.

Per 1-9-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	3	1
Tussen 50 en 60 jaar	2	5	2
Tussen 40 en 50 jaar	5	5	
Tussen 30 en 40 jaar		10	
Tussen 20 en 30 jaar		4	
Jonger dan 20 jaar		-	
Totaal			

Voor onze startende leerkrachten organiseren wij de begeleiding en coaching zowel intern als extern. De directie organiseert de interne begeleiding. Daarnaast maken we gebruik van het coachingshuis van ons bestuur STAIJ.

2.7 Sterkte-zwakte analyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none">• Professioneel team• Pedagogisch klimaat• Werken vanuit leerlijnen en doelen (PF)• Innovatief Montessorionderwijs	<ul style="list-style-type: none">• Gebouw heeft beperkingen• Te laat grenzen aangeven• Groep samenstelling kwetsbaar door bv. verhuizingen.• Lat ligt hoog. (niet altijd haalbaar)
KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none">• Inspelen op innovatie• Gebruik maken van elkaars kwaliteiten• Individuele aanpak• Montessoriconcept past bij huidige tijd• Ons profiel• Goede naam	<ul style="list-style-type: none">• Lerarentekort• Kwaliteit leraren handhaven• Maakbare samenleving• Hoge eisen van de samenleving• Bewijscultuur (toetsen & administratie)• Dure stad – verhuizingen leerlingen als leerkrachten

Hoofdstuk 3 - Kwaliteitsbeleid

3.1 Inleiding

Kwaliteit maak je samen. Het team van *De Pinksterbloem* wordt samen elke dag een beetje beter. Gezamenlijk vragen we ons regelmatig af:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we die dingen ook goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die wetenschap?

In dit document hebben we vastgelegd wat kwaliteit op *De Pinksterbloem* inhoudt en hoe wij ons nog verder willen ontwikkelen.

Tijdens een studie tweedaagse hebben we onze onderwijskwaliteit onder de loep genomen. We zijn gestart met het herijken van de visie van de school, waarna we deze op een creatieve manier in beeld hebben gebracht. Dit heeft geresulteerd in een kleurrijk kunstwerk in de hal.

Hierna hebben we het toezicht kader van de inspectie besproken. Dit kader biedt de volgende kansen:

- Het kader biedt de mogelijkheid om een eigen kwaliteitsdocument te maken als basis voor een dialoog.
- Goed verantwoord en uitvoeren geeft vrijheid, vertrouwen en autonomie.
- De kaders kunnen dienen als schoolportfolio, geheel in lijn met de leerling portfolio's.

Met het voltallige team van de school is er – aan de hand van het inspectiekader¹ – gekeken hoe de kwaliteit van de school op dit moment in beeld kan worden gebracht en welke kwaliteitsaspecten eventueel verbetering behoeven. Voor het ontwerpen van onze kaders hebben we ons de volgende vragen gesteld bij de gestelde kaders:

- Wat doen we hier al aan?
- Wat willen we doen?
- Hoe gaan we het doen?
- Wat missen we nog?

Tevens bespreken we de kaders op regelmatige basis en worden zij waar nodig opnieuw door het team beoordeeld.

¹ Zie Inhoud van het concept waarderingskader van de inspectie van het onderwijs en de invulling daarvan door STAIJ

3.2 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg betekent dat we systematisch de 'goede dingen nog beter proberen te doen'. Adequate instrumenten en een heldere plannings- en beleidscyclus zijn hiervoor belangrijk. Wij werken dan ook planmatig en cyclisch.

Bestuurlijke uitgangspunten voor kwaliteitszorg:

- De Stichting Samen tussen Amstel en IJ streeft een systeem van integrale kwaliteitszorg na waarbij de lerende mens in de organisatie centraal staat;
- Integraal personeelsbeleid is een belangrijk onderdeel van kwaliteitszorg;
- Alle scholen hebben een systeem van kwaliteitszorg;
- De wijze waarop scholen hun doelstellingen realiseren is aan de scholen zelf;
- De scholen leggen via de kwaliteitsmonitor rekenschap af aan de bestuurder over hun resultaten.

De kwaliteitszorg op onze school voldoet aan de eisen die de inspectie stelt ten aanzien van kwaliteitszorg. De volgende indicatoren geven ons richting bij het vormgeven aan de zorg voor kwaliteit:

- Inzicht in de verschillen in onderwijsbehoeften van onze leerling populatie;
- Jaarlijkse systematische evaluatie van de kwaliteit van onze opbrengsten; - Regelmatige evaluatie van het leren en onderwijzen;
- Planmatig werken aan verbeteractiviteiten;
- Borging van de kwaliteit van het leren en onderwijzen;
- Rapportage aan belanghebbenden over de gerealiseerde kwaliteit van het onderwijs.
- Waarborgen van sociale veiligheid voor de leerlingen en het personeel.
- Zorg dragen voor de kwaliteit van het onderwijs gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving.

Op onze school zijn de volgende voorwaarden leidend voor de wijze waarop wij vormgeven aan kwaliteitsbeleid:

- a) De schoolleiding stuurt de kwaliteitszorg aan; Wij zijn van mening dat de directie van de school een cruciale rol speelt als het gaat om de aansturing van kwaliteitszorg. Uiteraard is de zorg voor de (eigen) kwaliteit een zorg die bij iedere medewerker of betrokkene van onze school hoort te liggen, maar het bepalen, bewaken en bevorderen van de kwaliteit, is de verantwoordelijkheid van de directie (directeur en overig management).
- b) De kwaliteitszorg is verbonden aan de visie op leren en onderwijzen, zoals geformuleerd in het schoolplan. De kwaliteitszorg van onze school richt zich op de doelen van de Stichting Samen tussen Amstel en IJ en de doelen van de school. Daar willen we voor staan en daar mogen anderen ons op aanspreken.
- c) De schoolleiding zorgt voor een professionele schoolcultuur. Voor een professionele schoolcultuur is een professionele schoolleiding nodig, die kan beschikken over professionele medewerkers. Om de medewerkers zo goed mogelijk te kunnen faciliteren en begeleiden bij hun taak op school, hebben de school en het schoolbestuur een integraal personeelsbeleid. Bij de zorg voor kwaliteit zijn personeel, directie, leerlingen, ouders/verzorgers en bestuur betrokken.

3.3 Missie en visie

De Pinksterbloem heeft de volgende missie vastgesteld met het team:

Wij herkennen, ontwikkelen en benutten de kwaliteiten van leerlingen, leerkrachten en ouders in een lerende organisatie.

3.4 Visie

De Pinksterbloem is een montessorischool. Onze werkwijze is gebaseerd op het gedachtegoed van Maria Montessori, afgestemd op de maatschappelijke ontwikkelingen in het hedendaagse onderwijs. De kern van het montessorionderwijs zoals wij dat nastreven bestaat uit drie pijlers. De ontwikkeling van bewustzijn, identiteit, zelfrespect en wil (tezamen de persoonlijkheid); het verwerven van bekwaamheid om in het dagelijks, sociale en maatschappelijke leven en verdere studie te kunnen functioneren en om een persoonlijke, creatieve, onafhankelijke en verantwoordelijke rol te leren vervullen in de samenleving van nu en morgen.

Uitgangspunt is actief te zoeken naar het potentieel van leerlingen en voor elke leerling individueel, maximale ontwikkeling te stimuleren. Daarbij wordt uitgegaan van de ontwikkelingsfase waarin elke individuele leerling zich op een bepaald moment bevindt. Deze uitgangspunten zijn verder beschreven in 'De gulden tien'. De 4de Montessorischool *De Pinksterbloem* onderschrijft deze gulden 10 en leeft daar ook naar.

Wij bieden een pedagogisch klimaat waar ieder kind zich thuis voelt en met plezier naar school gaat. Onze heterogene groepssamenstelling zorgt ervoor dat onze leerlingen leren van de leerkracht, van de andere leerlingen en van zichzelf. Heterogeniteit maakt dat wij vanuit een gedifferentieerde pedagogisch-didactische aanpak aansluiten bij de diversiteit van elk kind.

De leerkrachten volgen leerlingen dagelijks om nauw aan te sluiten bij hun ontwikkeling. Een goede samenwerking met ouders, als partners in de ontwikkeling van de kinderen, is hiervoor een voorwaarde. Wij zien dat elk kind talenten heeft en wij beschouwen het als onze taak om deze talenten tot volledige bloei te laten komen. Wij zoeken altijd naar de ondersteuningsbehoeften van onze kinderen en sluiten ons onderwijs daarop aan. Zo ook in onze plusklassen, waar wij de (hoog)begaafde leerlingen ruimte geven voor hun talenten, en werken aan hun ontwikkelpunten. Elk kind is anders, leert anders, heeft andere mogelijkheden en andere onderwijsbehoeften.

Door de schoolomgeving rijk, uitnodigend en inspirerend in te richten spreken wij de intrinsieke motivatie van elk kind aan. Wij begeleiden de leerlingen bij het eigenaarschap van hun eigen leerproces, waarbij zij verantwoordelijkheid leren dragen en waarbij de zelfstandigheid wordt bevorderd. Dit gebeurt door het stellen van individuele doelen langs de leerlijn in het portfolio en door zelf werk te plannen binnen de gestelde kaders. Door zelfreflectie en feedback leren de leerlingen zichzelf en hun omgeving kennen en leren hierop kritisch te anticiperen. Het bespreken van het resultaat van het werk zorgt ervoor dat leerlingen resultaatgericht werken.

Het team heeft verschillende drijfveren, talenten en ontwikkelpunten. Wij bouwen onze talenten verder uit en verdiepen ons in vernieuwingen die bijdragen aan de individuele expertise en de schoolontwikkeling. Wij hebben een professioneel team, kijken altijd kritisch naar ons onderwijs en hebben een professionele cultuur van 'elke dag samen een beetje beter'.

We leren van en met elkaar door bij elkaar te kijken, samen lessen te ontwerpen en te reflecteren op ons handelen. Wij hebben een collectieve ambitie: onze kwaliteiten herkennen, ontwikkelen en benutten in een lerende organisatie. Kinderen op de 4e Montessorischool *De Pinksterbloem* krijgen onderwijs passend bij hun individuele leerproces.

Kinderen werken samen in heterogene groepen, zodat zij kunnen leren van de leerkracht, leren van de andere kinderen en leren van zichzelf. De organisatie van de klas is afgeleid van de principes van actief leren en leren van en met elkaar (leeftijdgenoten, leerkrachten, oudere en jongere leerlingen). Dit laatste element krijgt vorm in heterogene groepering naar leeftijd en in betrokkenheid van oudere en jongere leerlingen bij elkaar, bijvoorbeeld in het samenwerken, tutor zijn en in een streven vele activiteiten in heterogene groepen te organiseren, zowel in als buiten de klas.

3.5 Raamwerk Visie De Pinksterbloem

Waarom dit raamwerk?

Om te komen tot verdere groei en ontwikkeling is het nodig te weten wat wij al doen en hebben, waar wij naar toe willen en welke ruimte daartussen ligt. Wat is er nodig om te komen bij het nieuwe en wat hebben wij in huis om dat te overbruggen? Montessori staat bekend om haar drie eenheid van antropologie, pedagogiek en didactiek. Zij ziet dit als één geheel. In de huidige literatuur spreekt men van de 'pedagogische opdracht' als begrip om aan te geven dat het begeleiden van kinderen naar een totaal ontwikkeling dient te gebeuren vanuit één samenhangende gedachte, uitgewerkt in één aanpak. In ons onderwijs op *De Pinksterbloem* moet die eenheid bewaakt worden en daarvoor hanteren wij een raamwerk. De basis van het raamwerk is onze visie. Die kunnen wij uitsplitsen in kernwaarden (zie hierna), die als fundament dienen voor de keuzen die wij als team maken. Het is een groeidocument, geen statisch beleidsstuk. De basis is: waar wij tevreden over en daar voegen wij de plannen aan toe. Gaandeweg groeit dit document uit tot een weergave van wat onze Montessorischool op dit moment is en nog gaat worden.

Deze missie en visie zijn uitgewerkt in een raamwerk, dat neergelegd is in 30 pijlers. De teamleden hebben zich allen verbonden aan deze missie en visie.

Montessori	Maatschappelijke hedendaagse ontwikkelingen	Leren met plezier in een vertrouwde omgeving	Ouders als partners in de ontwikkeling	Elk kind intrinsiek gemotiveerd
Schoolomgeving rijk, uitnodigend en inspirerend	Uitdagen om tot volledige bloei te komen met gebruik van ieders talenten	Heterogene groepen (leren van de leerkracht, leren van de andere kinderen en leren van jezelf)	Aansluiten bij de diversiteit van elk kind	Passende, actuele, inspirerende bronnen gebruiken (op schrift, werkelijke objecten en digitaal)
Kind is eigenaar van eigen leerproces	Kind kan en mag zelf plannen vanuit de kaders van het portfolio	Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van ieder kind	Zelfreflectie en feedback	Kwaliteit herkennen, ontwikkelingen en benutten
Werken met individuele doelen vanuit de leerlijnen	Resultaat & procesgericht werken	Vertrouwen in ontwikkeling	Elke dag samen een beetje beter	Professioneel team
Ontwikkelen van: bewustzijn	Ontwikkelen van: identiteit	Ontwikkelen van: zelfrespect	Wij volgen de leerling en sluiten aan bij hun ontwikkeling	Onze leerlingen verwerven bekwaamheid om een rol te vervullen in de samenleving van nu en morgen
Onze leerlingen verwerven bekwaamheid om: te functioneren in het dagelijks leven	Onze leerlingen verwerven bekwaamheid om: te functioneren in het sociale leven	Onze leerlingen verwerven bekwaamheid om: te functioneren in het maatschappelijk leven	Onze leerlingen verwerven bekwaamheid om: te functioneren in verdere studie	Wij leggen verantwoording af voor wat wij doen

Indachtig deze missie en visie hebben de teamleden van *De Pinksterbloem* zich gebogen over de vragen:

Leren onze kinderen de juiste dingen voor 2035.

Wat moeten onze leerlingen kennen en kunnen als ze klaar zijn met school?

Kloppen de pijlers van de visie.

Hoofdstuk 4 - Aanbod

4.1 Portfolio

Het werken met portfolio's geeft ons de mogelijkheid om de leerlingen goed te begeleiden bij het eigenaarschap van hun eigen leerproces waarbij zij verantwoordelijkheid dragen en waarbij de zelfstandigheid wordt bevorderd. We motiveren de leerlingen door het stellen van individuele doelen langs de leerlijn in het portfolio en door hen zelf werk te leren plannen binnen de gestelde kaders. Door zelfreflectie en feedback leren de leerlingen zichzelf en hun omgeving kennen en leren ze daarop kritisch te anticiperen. Het bespreken van het resultaat van het werk zorgt ervoor dat leerlingen resultaatgericht werken.

Basis voor het handelen van de leerkracht is het vaststellen van hetgeen de leerling nodig heeft voor de eigen ontwikkeling. Het portfolio en de bijhorende gesprekken nemen hierbij een belangrijke plaats in. In de portfolio's staan voor elke leerling de leerlijnen uitgeschreven. Deze leerlijnen zijn met het gehele team, in samenwerking met APS, opgesteld. Hierbij hebben we de kerndoelen van SLO als uitgangspunt genomen.

We besteden door het werken met portfolio's veel tijd en aandacht aan het leren stellen van doelen en de evaluatie hiervan. Leerkrachten leren leerlingen te reflecteren op hun werk, te vieren wat lukt en na te denken over de volgende stap in ontwikkeling. Dit gebeurt al vanaf groep 1. Op deze manier leren wij onze leerlingen verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces.

Het leren werken met portfolio's is een proces, voor zowel de leerlingen als de leerkrachten. De invoering van portfolio's neemt een aantal jaar in beslag. In 2014 hebben we het werken met portfolio's geïmplementeerd, hiernaast hebben we nascholing gehad over het voeren van kind gesprekken en portfoliogesprekken. Na een jaar werken zijn de leerlijnen geëvalueerd en hebben we aanpassingen gedaan. Het schooljaar 2016-2017 zijn we gestart met de definitieve leerlijnen. Door middel van portfolio-projectweken en tijdens de bordsessies van de leerteams proberen we portfolio's goed neer te zetten op school.

We zien dat dit tijd en een andere attitude van leerkrachten vraagt. Aanpassing, begeleiding en scholing blijven de komende tijd nog nodig. We blijven onderzoeken waar groei en stagnatie zit wat betreft het werken met portfolio's en stellen voortdurend bij. We zijn wel heel tevreden met wat we tot nu toe hebben bereikt en zien dat het zijn vruchten afwerpt bij de leerhouding van de leerlingen.

De ontwikkelpunten op dit gebied liggen vooral bij goede differentiatie en klassenmanagement. Leerkrachten willen ruimte geven voor individuele initiatieven, samenwerken en projecten maar ook een rustige werksfeer. Dit kan elkaar soms in de weg zitten. Dit heeft onze aandacht en per bouw zoeken we naar de gezamenlijke afspraken voor in de klas en werken op de gang. Middels meerdere bouwbijeenkomsten en studiemomenten is er gewerkt aan het klassenmanagement en dit heeft geleid tot meer taakgerichtheid en mogelijkheden voor de leerkracht om beter te differentiëren tijdens de rondgang.

4.2 Sociaal emotioneel

Onze groepen zijn heterogeen samengesteld. Daarmee is al een basis gelegd voor een goed pedagogisch klimaat waarbij elk kind driemaal in zijn schoolcarrière jongste, middelste en oudste in een klas is. Kinderen leren daardoor dat iedereen anders is, anders leert en dat iedereen zijn eigen kwaliteiten heeft. Wij stimuleren dat kinderen elkaar helpen en geholpen willen worden door klasgenoten. Wij streven zo min mogelijk competitie na en leren de kinderen elkaar te respecteren. Ter ondersteuning van dit gedrag bieden wij in alle klassen de Kanjertraining aan. In schooljaar 2019-2020 gaan wij de leerlingen zoveel mogelijk genderneutraal aanspreken en krijgt dit onderwerp aandacht waar nodig.

4.3 Taal

Voor het realiseren van de leerlijn taal maken wij gebruik van diverse lesmaterialen. In de onderbouw gebruiken we naast het montessorimateriaal en diverse andere aanvullende materialen de map fonemisch bewustzijn. De werkwijze interactief voorlezen en thematische speelhoeken wordt ingezet voor o.a. de woordenschat ontwikkeling. We werken in de midden- en bovenbouw voornamelijk met de montessori-taalkast: 'Taal doen'. Deze methode kan kindvolgend worden ingezet. Ook worden er digitale middelen ingezet voor het realiseren van de leerdoelen, zoals Taalzee en Ambrasoft. De software Alinea zetten wij in voor onze dyslectische kinderen, met name tijdens de begrijpend lezen lessen. Het technisch lezen bieden wij gestructureerd aan in groep 3 met de methode veilig leren lezen.

Wij zien wisselende resultaten in de groepen vier en vijf. Wij gaan in schooljaar 2019-2020 bekijken hoe wij een meer gestructureerde aanpak kunnen realiseren in deze groepen voor de kinderen die dit nodig hebben. Hiervoor zullen wij nieuwe materialen aanschaffen.

Voor begrijpend lezen gebruiken we de methode Nieuwsbegrip en voor Studievaardigheden Blits en in de bovenbouw maken de kinderen wekelijks een talige verwerking bij de gegeven kosmische les.

Naast het spellingaanbod van de Taaldoen kast zijn er PI-dictees afgenomen in de bovenbouw om het startniveau van de leerlingen vast te stellen. Hiermee kunnen wij het aanbod afstemmen op het individuele niveau van de kinderen. Er worden in de midden- en bovenbouw wekelijks spellingregels aangeboden en middels een wekelijks dictee wordt de voortgang gevolgd. Wij zien de inzet op spelling nog onvoldoende terug in de resultaten en dit is een speerpunt voor 2019-2020. Wij bekijken momenteel enkele spelling methoden om het aanbod uit te breiden en te verbeteren.

4.4 Rekenen

Naast het standaard montessori-materiaal voor rekenen gebruiken wij de methode Rekenrijk in de midden- en bovenbouw en diverse ontwikkelingsmaterialen. In de onderbouw maken wij hiernaast gebruik van de map gecijferd bewustzijn, hierin komt het drieslagmodel goed tot uiting. Naast het aanbod uit de methodes worden verrijkingsopdrachten op maat aangeboden. Verder worden de digitale middelen zoals; Reken tuin, Ambrasoft en de website: redactiesommen.nl ingezet. Met deze digitale middelen kan ook thuis geoefend worden. Deze zijn met name gericht op het automatiseren en het oefenen van context rekenen. In alle bouwen wordt het drieslag model gehanteerd en dit is middels diverse studiemomenten eigen gemaakt. In de onderbouw wordt dit model geïmplementeerd in de rekenlesjes met montessorimateriaal. Onze rekenspecialist ondersteund de leerkrachten hierbij door observaties en feedback.

4.5 Cultuureducatie

Wij werken op school met een vakleerkracht cultuur. De vakleerkracht is tevens cultuurcoördinator. Zij zorgt ervoor dat er een breed aanbod is van zang-, dans-, drama- en beeldende vorming lessen. Er is een doorlopende lijn vanaf de onderbouw. We werken samen met externe aanbieders zoals muzikant, kunstenaar in de klas, Muziekschool Amsterdam en diverse musea, maar we hebben ook veel talent in huis.

Zie voor de uitwerking ons cultuureducatieplan.

4.6 Bewegingsonderwijs

Wij werken op onze school met een twee vakleerkrachten bewegingsonderwijs voor de groepen 3 tot en met 8. De midden- en bovenbouwleerlingen krijgen 2 keer per week bewegingsonderwijs van een vakleerkracht. De onderbouw krijgen twee keer per week bewegingsonderwijs van een vakleerkracht, waarvan één een dansles is.

4.7 Innovatief leren

Om als school te kunnen aansluiten bij de (belevings)wereld van onze leerlingen en hun toekomst bieden wij innovatief onderwijs en maken wij gebruik van wetenschap, techniek en ICT in de school.

De activiteiten die we op dit gebied ondernemen zijn afhankelijk zijn van de professionaliteit van de leerkracht. Onze leerkrachten zijn uitgebreid geschoold op dit gebied dankzij een scholenbeurs en diverse lerarenbeurzen. Wij investeren in projecten die gebruik maken van innovatieve wetenschap, techniek en ICT. Zoals het bouwen van een 3D printer, programmeerlessen en het ontwikkelen van een eigen webshop van de school door de kinderen. Naast de oefenprogramma's die bij een methode horen bieden wij hiermee creatieve verwerkingsvormen waarbij onderzoekend en ontdekkend leren aan bod komen. Naar aanleiding van de evaluatie op dit gebied hebben we de innovatieweken uitgebreid naar drie innovatieweken zodat het lesaanbod verspreid kon worden maar dat het wel overzichtelijk bleef.

Omdat we zien dat de leerlingen enorm betrokken en gemotiveerd zijn tijdens deze weken en omdat het ook inspirerend is voor de leerkrachten, hadden we gekozen om deze weken nogmaals te organiseren. Op deze manier hebben wij de 21e-eeuwse vaardigheden steeds meer weten te borgen in de dagelijkse onderwijspraktijk.

Tijdens de evaluatie kwam naar voren dat we door de inzet van de afgelopen jaren en de scholing van bijna het hele team de vaardigheden van de leerkrachten op dit gebied sterk zijn verbeterd. De verdere professionalisering van leerkrachten krijgt vorm door de inzet van de Techniektoppers. Zij hielpen leerkrachten bij het integreren van ontdekkend en onderzoekend leren (OOL) in de KOO-lessen. Ook is één leerkracht wekelijks een dag vrijgeroosterd om de lab-activiteiten en het innovatief leren te stimuleren en coördineren. Verder is het bouwoverstijgend leren van start gegaan. Leerlingen uit de bovenbouw geven lesjes aan leerlingen in de onder- en middenbouw. Die lesjes gaan bijvoorbeeld over programmeren of het gebruik van Word, Powerpoint of Prezi. In het schooljaar 2019-2020 gaan we hiermee verder. [We zullen dan onder andere zorgen voor meer en betere devices in de klassen.

4.8 Hoogbegaafdheid

Om in élk kind het beste naar boven te kunnen halen is het belangrijk dat leerlingen een passend aanbod krijgen. Onze school weet zich sinds enkele jaren te profileren met het ontwikkelen, organiseren en uitvoeren van een passend aanbod voor hoogbegaafde leerlingen. Wij werken aan een passend aanbod in de klas met daarbij drie verrijkingsgroepen voor de groepen 1 tot en met 8 en een bovenschoolse HB-groep van de Day a Week School. Met een expertgroep hoogbegaafdheid coachen wij leerkrachten in de klas om zo tot een passend aanbod voor iedere leerling te komen. Hiermee worden regelmatig mogelijke gevolgen waar hoogbegaafde leerlingen vaak tegen aanlopen voorkomen zoals; onderpresteren, verminderen van leermotivatie en ondermijning van het zelfvertrouwen. In schooljaar 2018-2019 hebben wij hier een 'hotspot' aan toegevoegd. Dit is een inloop uur waarin de kinderen een verrijkende opdracht kunnen halen om gedurende de week aan te werken. Deze opdracht start met een instructie en na een week wordt de opdracht afgesloten met een evaluatie. Hiermee bereiken wij een bredere groep en bieden wij de toplaag nog een extra aanbod. Enkele uitzonderlijk hoogbegaafde leerlingen krijgen wekelijks individuele coaching door één van onze experts.

In samenwerking met de werkplaats diversiteit Amsterdam doen wij jaarlijks een praktijkonderzoek op het gebied van cognitieve diversiteit (hoogbegaafdheid als focus) om een continue verbetering van ons HB-beleid te realiseren. In schooljaar 2018-2019 ligt daarbij de focus op talentontwikkeling ongeacht de cognitieve capaciteiten. Wij profileren ons zowel binnen als buiten het bestuur met onze expertise door het geven van lezingen en workshops over onze aanpak en ontwikkelde praktijkkennis.

4.9 Project 'Leren met succes'.

Leerlingen die meer moeite hebben met cognitief leren, lopen vaak tegen vergelijkbare onderwijsbelemmeringen aan als hoogbegaafde leerlingen. Voor leerlingen die moeite hebben met het reguliere onderwijsaanbod, hebben we een pilot uitgevoerd met het project Leren met succes (de Topklas). Dit is een voorziening waarbij drie STAIJ scholen betrokken zijn. Streven is om hier een vaste voorziening van te maken voor alle STAIJ scholen. Door 'te doen' leren deze leerlingen nieuwe vaardigheden en krijgen ze meer zelfvertrouwen. De lessen stimuleren een 'growth mindset' en zorgen voor een betere leerhouding. Na de evaluatie van de pilot is besloten om dit nog een jaar te verlengen. Wij hebben hierin een samenwerking met het Montessori College Oost en Welland Linnaeus.

4.10 Kosmisch Onderwijs en Opvoeding

Onder Kosmisch Onderwijs en Opvoeding vallen verschillende vakgebieden die los van elkaar en in samenhang aan bod komen in ons onderwijs. Ons KOO-onderwijs is gebaseerd op de theorie van Maria Montessori en gecombineerd met de moderne tijd. Onze leerlijnen van KOO bieden onderwijs in thema's aan waarbij alle kerndoelen in een samenhangend geheel behandeld worden. Er worden geen aparte vakken aardrijkskunde, geschiedenis, biologie, maatschappijleer, techniek, natuur- en scheikunde, verzorging, filosofie en levensbeschouwing gegeven. Leerkrachten bieden dit als geheel aan met één centrale les per week. Kinderen werken tevens individueel aan de hand van doelen uit het portfolio. Op deze manier zien kinderen verbanden tussen alles wat aangeboden wordt. Omdat het thema van zoveel kanten wordt bekeken, kan ieder kind vanuit zijn eigen interesse, talent en niveau aanhaken en zo doet ieder kind mee waardoor ook binnen de klas verbondenheid ontstaat.

4.11 Schooltuinprogramma en Natuur en Milieueducatie

Wij bieden een schooltuinprogramma in combinatie met het NME-programma. Dit is een onderdeel van biologieonderwijs dat aansluit bij de kerndoelen en de leerlijnen. Dit loopt naast ons kosmisch onderwijs en het werken in en aan onze eigen schooltuin en het groene speelplein. Elke leerling krijgt in groep 6 bij de externe schooltuin een eigen stukje tuin. In januari beginnen zij met drie biologielessen in het leslokaal op de tuin. Van april tot oktober komen de leerlingen wekelijks naar de schooltuin en verbouwen zo'n 35 soorten bloemen, groenten en kruiden op hun eigen stukje tuin. Het jaar wordt afgesloten met twee lessen in het leslokaal. Daarnaast maken wij gebruik van de digitale NME-Gids. Deze is bedoeld om onze leerkrachten te stimuleren en ondersteunen bij het verzorgen van effectief en levendig natuuronderwijs. Deze worden projectmatig ingezet door het jaar heen. Onze school heeft een tuin en een groen speelplein waar veel te ontdekken valt. Er is een schoolbreed tuinprogramma. Leerlingen kunnen in de tuin opdrachten uitvoeren, meestal onder begeleiding van een tuinouder. Ook heeft elke klas in de bovenbouw een periode tuindienst. In de vitrine op de gang laten de leerlingen zien wat in de die periode in de tuin hebben gedaan en ontdekt.

4.12 Bevorderen diversiteit, burgerschap en gedeelde geschiedenis

In samenwerking met externen hebben wij leerlijnen ontwikkeld op het gebied van burgerschap, diversiteit en gedeelde geschiedenis. Hiermee wordt aangesloten bij bestaande onderdelen uit ons kosmisch onderwijs en het bestaande aanbod van cultuureducatie. De geschiedenis van Amsterdam en zijn bevolking zijn onderdeel van ons cultureel erfgoed. Zowel culturele, etnische en religieuze achtergronden en onderwerpen als gedeelde geschiedenis zijn hier onderdeel van. We vinden het belangrijk dat kinderen zich breed ontwikkelen in de stedelijke omgeving waar ze wonen. We willen dat ze leren samenleven met mensen uit verschillende sociale groepen en culturen. De komende jaren willen wij deze leerlijn eigen maken en zichtbaar in de klassen.

4.13 Verkeerseducatie

Onze school staat op één van de drukste fietsverkeerspunten in de stad. Om de veiligheid op weg naar school op straat te verhogen doen we mee aan het project "Tussen school en thuis". Dit is een gesubsidieerd bovenbouwproject waarbij in samenwerking met de buurt gekeken wordt naar het veiliger maken van onoverzichtelijke verkeerssituaties in de schoolomgeving. Lessen die hierbij horen worden in de klas aangeboden. Hiernaast bieden we verkeerseducatie in de bovenbouw om de verkeersregels eigen te maken en om te leren op een veilige manier te bewegen in het verkeer. De kinderen doen ook verkeersexamen in theorie en praktijk in groep 7 en 8. Tevens hebben wij veel contact met de fietsburgemeester van Amsterdam en sluiten wij aan bij diverse verkeersprojecten zoals de verkeerweek.

4.14 Engels

In schooljaar 2017- 2018 is er gekeken naar sterke alternatieven voor ons aanbod Engels. Er is niet gekozen voor de montessorimethode Engels omdat wij deze methode niet goed genoeg vonden. Er zijn meerdere andere methodes uitgeprobeerd in zowel de midden- als bovenbouwklassen. Uiteindelijk is gekozen voor de methode 'Stepping Stones'. Deze methode heeft een goede aansluiting met de middelbare school. Het heeft een doorgaande lijn naar VO. In schooljaar 2018-2019 is de methode ingevoerd. In 2019-2020 komt er een leerkracht cursus Engels eigen vaardigheid voor de leerkrachten die dat nodig hebben.

Hoofdstuk 5 - Zicht op ontwikkeling

5.1 Het leerlingportfolio

In het montessorionderwijs werken kinderen op hun eigen niveau en in eigen tempo. Er worden hoge doelen gesteld per kind op grond van observaties en toetsen. Leerkrachten ontdekken door observaties en gesprekken met kinderen welke leerstrategieën kinderen hanteren en waarvan zij het beste leren.

Het werken met portfolio's is een manier om de ontwikkeling van kinderen zichtbaar te maken. We kijken samen met kinderen naar hun werk en gaan daarover in gesprek. Dat gesprek verdiept de leerervaring en geeft zicht op de betekenis die het kind geeft aan activiteiten én op wat een kind al kan en nog niet kan. In een portfolio wordt zichtbaar hoe een kind zich op eigen wijze ontwikkelt en waar aanknopingspunten liggen voor verdere ontwikkeling.

We volgen onze leerlingen tijdens, klas-, groeps-, of individuele instructies door observaties en door individuele afspraken die met de kinderen in hun portfolio worden gemaakt. Daarmee krijgen leerlingen met regelmaat feedback van hun leerkracht. Het werken met portfolio's is gericht op het zichtbaar maken van de groei die leerlingen doormaken volgens de cognitieve en de sociaal-emotionele leerlijnen. Het kind verzamelt bewijzen (met of zonder hulp van de leerkracht) die worden geëvalueerd met de leerkracht en besproken tijdens kindgesprekken en portfoliogesprekken met de ouders. Dit reflecteren op doelen, samen met kinderen en hun ouders, wordt steeds sterker zichtbaar in onze groepen.

5.2 ParnasSys en toetsen

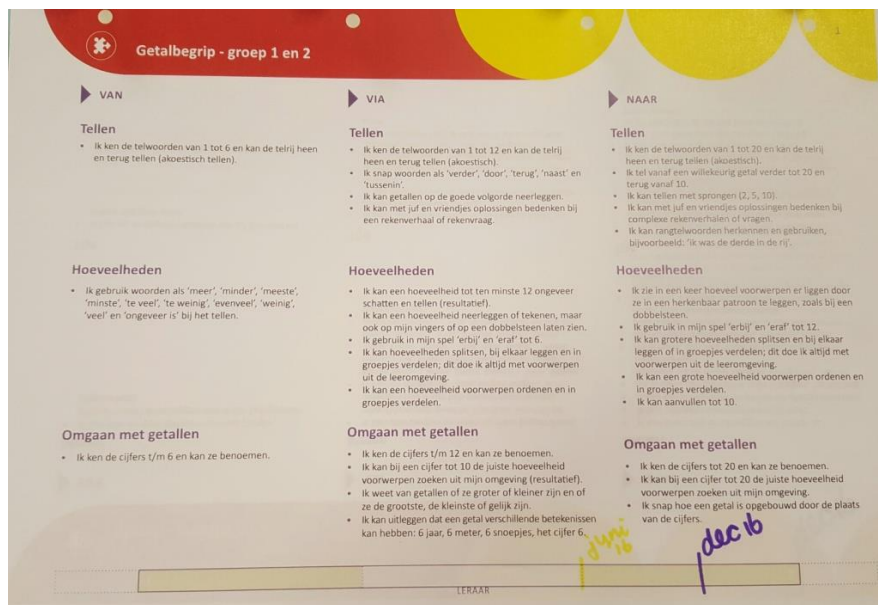
Behalve het portfolio gebruiken wij ook een digitaal leerlingvolgsysteem, ParnasSys. Hierin worden onder andere de toets gegevens bewaard. Het door ons ontwikkelde Kleuter LVS staat nu digitaal in Center Montessori. In het schooljaar 2019-2020 gaat dit LVS over naar ParnasSys. We hebben dan alle LVS gegevens van onze leerlingen in één systeem. Door het monitoren en evalueren van deze gegevens krijgen leerkracht, ouders en ib-ers goed zicht op de voortgang. Er is een vastgelegd cyclisch proces van klassenconsultaties, waardoor alle groepen met regelmaat besproken worden door de intern begeleider.

Twee keer per jaar (na de Cito toets periodes in januari en juni) houdt elke bouw een toets bespreking die gericht is op de didactische vooruitgang van leerlingen. In deze bespreking worden, onder leiding van de bouwcoördinator en in aanwezigheid van de intern begeleider, de resultaten van de gehele bouw en de specifieke resultaten van de groepen besproken. Daarna worden de doelen voor de komende periode, die voor de gehele bouw gelden, vastgesteld en vastgelegd op het leerKRACHTbord. Deze borden hangen in de personeelskamer en zijn voor iedereen te allen tijde zichtbaar. De leerkracht vertaalt de bouwdoelen naar een differentiatieplan voor zijn of haar groep. Hierbij kan de intern begeleider op verzoek van de leerkracht een ondersteunende rol spelen.

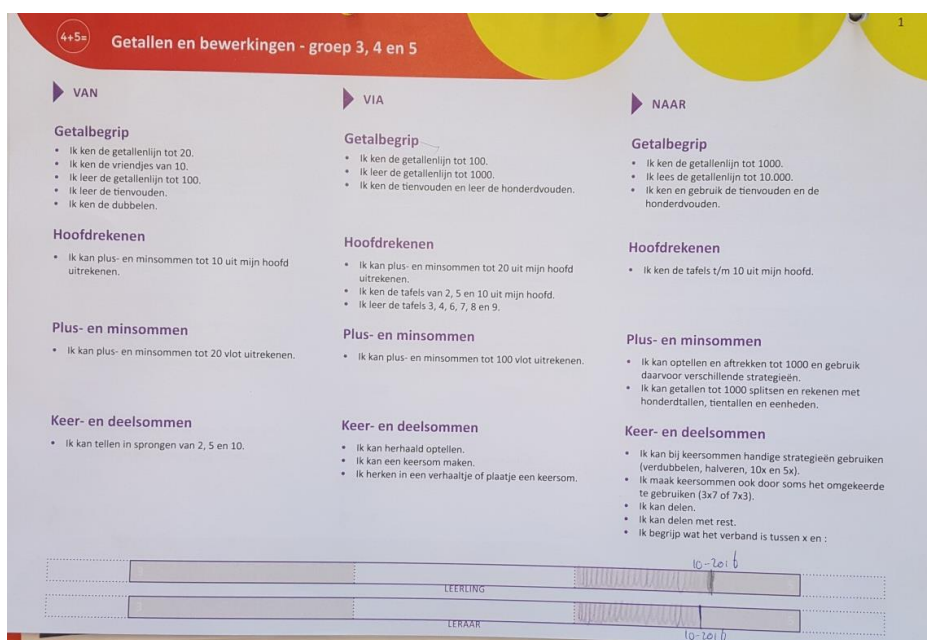
Onder leiding van de bouwcoördinator (en in aanwezigheid van de ib-er) worden de doelen geëvalueerd tijdens bouwbesprekingen (bordsessies of bouwsessies). De intern begeleider heeft vervolgens een coachende rol bij de uitvoering van de gemaakte plannen.

5.3 Overzicht

Om het overzicht te bewaken en alle gegevens samen te laten komen, leggen we de resultaten van de toetsen naast de doelen die het kind (met of zonder leerkracht en/ of ouders) stelt in het portfolio. Vanaf groep vier vragen we de leerlingen om zichzelf twee keer per jaar te 'scoren' aan de hand van de leerlijnen in het portfolio. Ook de leerkracht geeft weer waar op de leerlijn hij of zij vindt dat het kind in zijn ontwikkeling is. Zie hiervoor figuur 1 en 2. Leerlijnen beschrijven wat er te leren of te ontwikkelen valt en markeren een aantal mijlpalen die kinderen op hun weg kunnen tegenkomen. Door het werk van kinderen te positioneren op de leerlijn, weten leerkrachten waar kinderen staan. Ze kunnen vervolgens gericht onderwijs ontwerpen, gericht instructie en middelen aanreiken waarmee ze kinderen verder helpen in hun ontwikkeling. De toetsgegevens van Cito zijn ter aanvulling te vinden achterin het portfolio.



Figuur 1: zicht op de ontwikkeling; groep 2



Figuur 2: zicht op de ontwikkeling; groep 5

5.4 De rol van de leerling, de leerkracht en de ouders

Leerlingen leren o.a. door 'samen te werken' met andere leerlingen en met hun leerkracht. Kinderen verzamelen leerervaringen. Die leerervaringen kun je aflezen aan de dingen die ze maken en het verhaal dat ze daarbij vertellen. Voor een portfolio van een kind wordt daarom een verzameling aangelegd van eigen werk. Kinderen spelen daarbij een actieve rol: ze denken na over hun leren, welke doelen ze willen bereiken en bereikt hebben en hoe ze dat kunnen vastpakken.

Leerkrachten spelen uiteraard ook een actieve rol bij het werken met het portfolio. Zij brengen in de vorm van leerlijnen en doelen in beeld welke ontwikkeling ze nastreven met leerlingen.

Werken met een portfolio betekent dat leerling, leerkracht en ouders terugkijken op wat het kind gedaan en geleerd heeft. Ook kijken zij vooruit en worden er plannen gemaakt. De leerkracht en leerlingen zijn vanuit de ontwikkeling en onderwijskundig perspectief eigenaar van het portfolio. Zij delen de gezamenlijke verantwoordelijkheid. De eindverantwoordelijkheid ligt bij school, waarbij de ouders partners zijn.

5.5 Verbeteringen

We willen het werken met portfolio's een nog vanzelfsprekendere plek geven in de dagelijkse routine. Daarvoor is een uniforme en doelgerichte manier van werken nodig, zowel in het gebruik van de portfolio's als in de verslaglegging. Het portfolio moet een middel zijn, en dus geen doel op zich, dat kinderen inzicht geeft in hun leerdoelen. Aan het eind van de bovenbouw verwachten we van onze leerlingen dat ze zelf vooruit kunnen kijken, doelen stellen en reflecteren op hun werk en gedrag.

Voor leerlingen waarop dat van toepassing is, stellen we ontwikkelingsperspectieven, handelingsplannen en individuele werkplannen op. Er kan nog een slag gemaakt worden in de evaluatie en het bijstellen van de handelingsplannen.

Voor kinderen die naar verwachting de eindtermen van groep 8 niet zullen halen wordt een individueel werkplan opgesteld en in een groeidocument wordt het ontwikkelingsperspectief beschreven. Dit document wordt net als de individuele werkplannen twee keer per jaar geëvalueerd en bijgesteld. We kunnen onszelf meer uitdagen om de doelen nog gericht en concreter te stellen om zo de resultaten te verhogen.

Hoofdstuk 6 - Didactisch handelen

6.1 Voorgeschiedenis en vooruitblik

Onze school is bezocht door de inspectie in 2014 en onlangs in 2019. Aan de hand van het bezoek in 2014 kwamen een aantal verbeterpunten naar voren op het gebied van het didactisch handelen. Het team herkende zich in deze verbeterpunten en met de ingang van het schooljaar 2014/ 2015 is er een verbetertraject gestart. Hierbij stond vooral de aanpak van LeerKRACHT en de implementatie van het werken met de portfolio's centraal.

Er zijn veel stappen gemaakt op dit gebied, de taakgerichtheid en motivatie van de kinderen is sterk verbeterd en de lessen die de leerkrachten samen voorbereiden zijn gestegen in kwaliteit. Dit zie je terug in de kosmische lessen. We zien een verbetering van de rekenlessen waarbij de leerkrachten het drieslagmodel meenemen in de voorbereidingen en inzetten tijdens de lessen. Hierna is een vervolgstap gezet en is er een verbeteringslag gemaakt. Met name op het gebied van het klassenmanagement, het timemanagement, het optimaal benutten van de onderwijstijd. Toen de inspectie in september 2019 weer op bezoek kwam kregen we het oordeel 'goed'. Op alle standaarden waren we vooruit gegaan en kregen op we 13 van de 14 standaarden zelf het oordeel 'goed'.

Wij hebben bovendien geconstateerd dat het waarborgen van kwaliteit en vooruitgang bij veel wisselingen in het team een grote uitdaging is. We merken dat we soms weer terug naar de basis moeten om vanuit hier weer vooruit te kunnen. Nieuwe leerkrachten verdiepen zich eerst in de Montessorididactiek alvorens ze zich kunnen richten op verdere ontwikkeling. Dit vraagt van de rest van het team een investering in tijd om nieuwe leerkrachten te begeleiden. Een nieuwe uitdaging is het bewaken van de kwaliteit onder druk van het huidige lerarentekort. Hierdoor is het ingewikkelder om in het aanname beleid te sturen op kwaliteit. Het eigen maken van de montessorididactiek- en klassenmanagement vergt zoveel van de leerkracht dat deze extra ondersteuning nodig heeft bij het volgen en registreren van de vooruitgang van leerlingen met een speciale aanpak.

Aangezien de formatie van het team elk jaar wisselend is, blijft het didactisch handelen een constante prioriteit. In opvolging van onze ingezette ontwikkeling met stichting LeerKRACHT blijven wij alert op het bewaken van het niveau van deze standaard. Om de kwaliteit in alle klassen toch te kunnen waarborgen dragen wij als team de verantwoordelijkheid en is de bouw ondersteunend voor elkaar en wordt er intensief samengewerkt in voorbereiding en feedback. Waar nodig zetten wij coaching in en extra ondersteuning vanuit de interne begeleiders en de directie.

6.2 Didactisch handelen en montessorionderwijs

Onze (montessori)visie heeft een grote invloed op de organisatie van de klas en het didactisch handelen in de dagelijkse onderwijspraktijk. De organisatie van de klas is afgeleid vanuit de principes van actief leren en leren van en met elkaar (leeftijdgenoten, leerkrachten, oudere en jongere leerlingen). Dit laatste element krijgt vorm in heterogene groepering naar leeftijd en in betrokkenheid van oudere en jongere leerlingen met elkaar. Dit is bijvoorbeeld terug te zien bij het samenwerken tijdens de zelfstandige werkperiodes en het tutorschap van oudere leerlingen. Wij streven er bovendien naar om regelmatig activiteiten in heterogene groepen te organiseren, zowel in als buiten de klas.

Elke klas werkt met een differentiatieplan. In dit plan worden de instructiebehoeften van de leerlingen op de verschillende domeinen inzichtelijk gemaakt. Elke leerkracht weet hierdoor welke aanpak aansluit bij de onderwijsbehoeften van het kind zoals geplande (intensieve) instructie op niveau, pre-teaching en re-teaching. De leerkracht geeft zowel groepsinstructie volgens het directe instructie model als individuele instructie tijdens de rondgang. Bij de rondgang is er sprake van korte hulp, instructie en directe feedback vanuit observatie. Leerkrachten gaan tijdens de rondgang na of leerlingen de groepsinstructie begrepen hebben. Zij geven hierbij direct feedback aan de kinderen.

6.3 Didactisch handelen en het portfolio

Het werken met portfolio's geeft ons de mogelijkheid om de leerlingen goed te begeleiden bij het eigenaarschap van hun eigen leerproces waarbij zij verantwoordelijkheid dragen en waarbij de zelfstandigheid wordt bevorderd. We motiveren de leerlingen door het stellen van individuele doelen langs de leerlijn in het portfolio en door zelf werk te leren plannen binnen de gestelde kaders. Door zelfreflectie en feedback leren de leerlingen zichzelf en hun omgeving kennen en leren daarop kritisch te anticiperen. Het bespreken van het resultaat van het werk zorgt ervoor dat leerlingen resultaatgericht werken. We reageren positief op de inbreng van kinderen en stellen de doelen op in samenspraak met de kinderen.

We zien nog doorgroeimogelijkheden in het kinderen inzicht geven in hun eigen sterke en zwakke kanten en het delen daarvan met ouders. We willen nog meer aandacht besteden aan het versterken van de intrinsieke motivatie van kinderen, door ruimte te geven aan eigen doelen, en we willen het onderwijs meer afstemmen op de leefomgeving van het kind. Ook de interactieve instructie zou nog beter vormgegeven kunnen worden.

Wanneer je kinderen meer eigenaarschap geeft over hun leerproces en wanneer zij zelf doelen gaan stellen, heeft dit consequenties voor het didactische handelen en de organisatie hiervan in de praktijk. Onze leerkrachten gaan in gesprek met de leerlingen over het wel of niet volgen van bepaalde groepsinstructies, waar dat voorheen veel minder een gespreksonderwerp was. We willen de kinderen meer verantwoordelijkheid geven zodat zij mede bepalen, binnen gestelde kaders en in overleg, of zij een instructie (nogmaals) nodig hebben.

Meer differentiatie in leerdoelen en inhoud is gewenst, met name op het terrein van rekenen en spelling. We werken met 'lesjes' die op maat zijn van behoeften van kinderen, maar soms ook met lessen voor de hele groep. Om de kinderen goed te kunnen bedienen op hun eigen niveaus worden er wekelijks dictees afgenomen, worden er (methode)toetsen afgenomen en geanalyseerd, observeren de leerkrachten tijdens de rondgang en tijdens de lessen. Deze werkwijze kan nog structureler toegepast worden. Dit willen we bereiken door middel van scholing en cyclische evaluaties.

We betrekken de leerlingen bij onderwijsinhoudelijke verbeteringen door het houden van leerlingarena's. Dit willen we de aankomende periode nog meer inzetten. Tevens is er in 2017 weer een leerlingeraad opgericht waar kinderen kunnen meedenken over het onderwijs.

6.4 Didactisch handelen en de werkwijze van LeerKRACHT

In de aanpak van LeerKRACHT staat samenwerking centraal. De basis van het programma op school vormt een ritme van drie verbeterprocessen die het gesprek over onderwijs op gang brengen. De drie verbeterprocessen zijn; regelmatig lessenbezoeken en elkaar feedback geven, samen lessen voorbereiden en gestructureerd nadenken over resultaten en verbetermogelijkheden. De begeleiding van stichting LeerKRACHT bij dit traject liep door tot 2016. We hebben in dit verbeterproces met de school, en de bouwen afzonderlijk naar verschillende onderdelen van ons onderwijs gekeken. Zo is ander andere taakgerichtheid, de voorbereide omgeving en het rekenonderwijs onder de loep genomen. In de onderbouw is het verbeterbord gebruikt bij het gezamenlijk uitwerken van thema's waarbij het woordenschatonderwijs in combinatie met spel een belangrijke rol speelde. Aan de hand van de verbeterborden zijn er doelen gesteld en hebben er lesbezoeken plaatsgevonden. Sommige lessen worden klassikaal aangeboden, zoals de lessen kosmisch onderwijs. Zowel in de midden- als in de bovenbouw bereiden de leerkrachten de lessen nu samen voor die zij in alle klassen geven. De lessen bestaan uit een algemene instructie waarna de kinderen zelf een verwerkingsopdracht kunnen kiezen op niveau.

Deze aanpak willen we breder integreren als onderdeel van onze werkwijze. Hierbij is een cultuurverandering pas echt gerealiseerd in zes jaar. In de aankomende jaren blijft dit onze aandacht behouden en ligt de focus op een verdieping in de verbeterprocessen.

6.5 Didactisch handelen en de gesprekkencyclus

Om de didactische vaardigheden in kaart te brengen hebben we een kwaliteitsslag gemaakt in onze gesprekkencyclus. In het schooljaar 2016-2017 zijn we gestart met een nieuwe manier van beoordelen. Voorafgaand aan het beoordelingsgesprek vullen meerdere collega's een apart beoordelingsformulier in zodat er een 360 graden feedback ontstaat. Ditzelfde formulier vullen leerkrachten zelf in voor hun functioneringsgesprek. Dit geeft duidelijk aan waar de sterke- en ontwikkelpunten van de leerkrachten liggen. Hiernaast voeren we ambitiegesprekken apart aan de hand van een nieuw ambitieformulier. Hierbij wordt gekeken waar scholing kan aansluiten bij de individuele sterke- en ontwikkelpunten.

6.6 Vervolg ontwikkeling didactische vaardigheden

Tijdens het gehele schooljaar 2017- 2018 is er aandacht besteed aan de didactische vaardigheden. Middels studiedagen is er extra aandacht besteed aan de rondgang in de klassen. De directie heeft klassenbezoeken gedaan in de midden- en bovenbouw gericht op de rondgang. De bevindingen hiervan zijn besproken in de bouwen waarna nieuwe acties zijn ondernomen.

Met het team is dit speerpunt geëvalueerd middels een retrospectief. Hieruit kwam naar voren dat de bouwen nog een slag wilden maken op het gebied van verdiepende vragen aan kinderen en de didactische vaardigheden op vakbekwaam niveau. Dit speerpunt heeft in schooljaar 2018-2019 een vervolg gekregen.

Hoofdstuk 7 - Ondersteuning

7.1 Groepsbespreking

Drie keer per jaar voert de groepsleerkracht van elke groep een groepsbespreking met de interne begeleider, die daarvoor een klassenconsultatie uitvoert. Alle leerlingen uit de groep worden dan besproken. De klassenconsultaties zijn zowel gericht op het werk van de leerling als op het handelen van de leerkracht. In deze bespreking worden ook de resultaten van het Kanjer leerlingvolgsysteem besproken. Naast de groepsbespreking gebruiken de intern begeleiders observatie-instrumenten, kijkwijzers en video interactie begeleiding gericht op een ontwikkeling in de school, of op leerkrachtcompetenties voor het coachen van teamleden. De ib-er kan naar aanleiding van de groepsbespreking bij een individuele leerling een observatie of pedagogisch-didactisch onderzoek uitvoeren om na de signalering een duidelijk beeld vast te kunnen stellen. Hieruit vloeit altijd een individueel leerling-gesprek voort en regelmatig overleg tussen IB, RT, ouders en leerkracht.

7.2 Individuele aanpak leerlingen

Op verzoek van een leerkracht, of naar aanleiding van een observatie, pedagogisch-didactisch onderzoek of klassenbezoek, voert de ib-er een individueel leerling-gesprek met de leerkracht. Naar aanleiding van een individueel leerling-gesprek stelt een leerkracht samen met de intern begeleider, indien nodig, een handelingsplan op. In dit plan wordt een doel opgesteld en staat beschreven hoe de komende periode gewerkt zal worden om dit doel te bereiken en wanneer de evaluatie zal plaatsvinden en hoe. Ouders worden hierin meegenomen.

Uitgangspunt bij het plan van aanpak is de onderwijsbehoefte van de leerling en de rol van de leerkracht daarin op gebied van leerstof, werkhouding of gedrag. Daarnaast beschrijven we het specifieke handelen van de leerkracht en eventueel de rol van de ouders. Het handelingsplan wordt cyclisch geëvalueerd en bijgesteld door de leerkracht in overleg met de ib-er.

Het handelingsplan heeft als doel dat de leerling op een specifiek onderwerp gedurende een bepaalde periode extra ondersteuning krijgt. De onderbouw gebruikt hiervoor het handelingsplan in ParnasSys. De midden- en bovenbouw werkt met een eigen opgesteld handelingsplan of individueel werkplan.

In de onderbouw wordt indien nodig intervisie ingezet om zorgleerlingen te bespreken. Op deze manier wordt de expertise van de andere leerkrachten ingezet bij het bedenken van een individuele aanpak.

7.3 Individueel werkplan

Is een specifieke aanpak noodzakelijk voor langere termijn en/of op meerdere gebieden, maar nog wel volgens de reguliere leerlijnen, dan wordt een individueel werkplan opgesteld. Ook in dit plan staan de onderwijsbehoeften van de leerling centraal en wordt de aanpak en het handelen van de leerkracht en de eventuele rol van de ouders beschreven. Het individueel werkplan wordt vervolgens cyclisch geëvalueerd en bijgesteld door de leerkracht in samenwerking met de intern begeleider. Een individueel werkplan bespreken we altijd met de ouders en de leerling en maakt deel uit van het portfolio. Wij vinden een actieve betrokkenheid van de leerling belangrijk.

Voor een aantal leerlingen wordt gekozen om een geheel eigen leerlijn uit te zetten. Dit geldt voor zowel leerlingen die op een hoger niveau dan het reguliere aanbod werken als voor leerlingen die op een lager niveau dan het reguliere aanbod werken. Dit plan loopt over een langere periode en wordt twee keer per jaar geëvalueerd door de leerkracht, de ib-er en ouders. Wanneer voor een individuele leerling een ontwikkelingsperspectief wordt opgesteld, wordt dit vastgelegd in het groeidocument.

7.4 Samenwerking met experts

Een aantal leerkrachten heeft een specialisatie gedaan, bijvoorbeeld op het gebied van gedrag, hoogbegaafdheid, rekenen of taal. Deze experts zetten we in om observaties te doen en advies te geven waar nodig. Om de leerkracht in de klas verder te ondersteunen worden, indien mogelijk, leraren boven formatie ingezet voor pre-teaching en extra instructie. We maken tevens gebruik van de specialisten die kunnen worden ingezet vanuit STAJ en de school. Hiernaast maken we gebruik van externe partijen (dit kan bijvoorbeeld gaan om medische- of psychische zorg) om ons te ondersteunen in het bieden van zorg of advies. Voor de uitzonderlijk begaafden maken wij gebruik van de Day a Week School voorziening. 4 á 5 kinderen van onze school gaan hier één maal per week heen.

Hoofdstuk 8 - Samenwerking

8.1 Samenwerking met partners

In de contacten met scholen (peuterspeelzalen/kinderdagverblijven en voorscholen) waar de leerlingen vandaan komen wisselen wij gegevens om de overgang soepel te kunnen begeleiden. Aan de scholen/organisaties waar zij naartoe gaan na onze school wordt specifiek gevraagd naar zaken die onze school nog kan verbeteren. Dit gebeurt middels gesprekken tussen PO en VO tijdens de warme overdracht. Door zitting te nemen in het samenwerkingsverband zoals het Montessori Netwerk Amsterdam. Ook is er een samenwerkingsverband tussen de scholen in Amsterdam Oost.

Om de doorgaande lijn tussen de voorschool en de basisschool zo soepel mogelijk te laten verlopen werken wij samen met twee voorscholen, Het Sparrenest en de Carrousel. Met deze voorscholen evalueren wij jaarlijks de overgang, hebben wij een warme overdracht van de kinderen die doorstromen en bezoeken wij een aantal maal per jaar elkaars locaties. De kinderen die naar het Sparrenest gaan bezoeken een paar keer per jaar onze kleuterklassen samen met hun leidsters om te wennen en om van elkaar te leren. Wij stemmen de thema's in de onderbouw af met de thema's op de voorschool en er zijn korte lijnen met de medewerkers.

We ervaren dat de invoer van de wet Passend Onderwijs de behoefte aan overdracht van kinderdagverblijven, voorscholen en peuterspeelzalen belangrijk maakt. Er stromen kleuters de school in die soms veel meer zorg nodig hebben dan regulier in onze school aanwezig is en wij zijn hier niet altijd van tevoren van op de hoogte. Professionals lijken terughoudender in het geven van advies/richting aan ouders over eventuele keuze voor speciaal onderwijs. Er zijn grenzen aan wat wij kunnen bieden binnen onze school. We hebben de verantwoordelijkheid om de juiste plek per kind te bieden wat ook het speciaal onderwijs of regulier onderwijs kan betekenen.

Door de term "passend onderwijs" verwachten ouders inclusief onderwijs op onze school. De instroom van de vierjarigen vraagt daarom meer aandacht om als school niet in verlegenheid te raken.

We zijn i.s.m. andere scholen binnen het bestuur zoekende naar oplossingen voor dit probleem.

Hoofdstuk 9 - Toetsing en afsluiting

9.1 Het volgen van leerlingen

De toetsen van het leerlingvolgsysteem worden in de midden- en bovenbouw twee keer per jaar afgenomen en worden per kind, klas en per bouw geanalyseerd.

Allereerst bekijkt de leerkracht de resultaten per kind. Hierbij wordt gekeken of de ontwikkeling verloopt aan de hand van de leerlijn van het individuele kind. Aan de hand van deze uitkomsten worden samen met de leerlingen doelen gesteld, zo nodig met een handelingsplan. Waar nodig wordt een individueel werkplan opgesteld en voor leerlingen waarop dat van toepassing is stellen we een ontwikkelingsperspectief op.

Daarnaast worden op groepsniveau de resultaten geanalyseerd en wordt aan de hand van de toets analyses een differentiatieplan gemaakt. Hiermee worden de instructiebehoeften van de leerlingen op de verschillende domeinen inzichtelijk gemaakt. In het differentiatieplan wordt zichtbaar welke aanpak aansluit bij de onderwijsbehoeften van het kind zoals geplande (intensieve) instructie op niveau, pre-teaching en re-teaching.

Ook worden de resultaten van de bouw geanalyseerd, waarna interventies volgen op bouwniveau. Met deze gegevens worden per bouw nieuwe streefdoelen gesteld die tijdens een teamvergadering aan de andere bouwen worden gepresenteerd. De doelen en de voortgang van de interventies worden op de leerKRACHT-borden wekelijks bijgehouden.

Ouders worden geïnformeerd over de vorderingen van de leerlingen. Alle ouders worden twee keer per jaar geïnformeerd over de vorderingen van de leerlingen middels portfolio gesprekken. Dit is in de vorm van een driehoeksgesprek met leerkracht, ouders en kind. Hiernaast worden er tussentijdse oudergesprekken gevoerd indien de ondersteuningsbehoefte daarom vraagt, of afwijkende resultaten zichtbaar worden bij een leerling. Ook kunnen er hiernaast gesprekken aangevraagd worden door ouders.

Naast de Cito-toetsen worden de methodetoetsen afgenomen van Rekenrijk en worden er verschillende spellingstoetsen afgenomen zoals het PI-dictee of mixtoetsen. Hierna is er een remediërende week. In de portfolio's houden leerkrachten en leerlingen samen de leervorderingen bij met behulp van 'mijlpalen' die ze beschrijven.

Voor groep 8 worden de laatste toetsen voor het leerlingvolgsysteem in januari afgenomen. In april maken alle kinderen uit groep 8 de eindtoets van IEP. In het schooljaar 2018-2019 doen wij een pilot met groep 7 met de IEP-toets. Hiernaast worden ook nog de Cito-toetsen afgenomen ter vergelijking.

9.2 Bepalen en onderbouwen van het (voorlopig) advies

Op *De Pinksterbloem* worden diverse gegevens gebruikt bij de onderbouwing van het (voorlopig) advies. Het gebruiken van deze gegevens wordt ook aangeraden door de PO-VO Raad. Het gaat daarbij om:

De CITO-resultaten van begrijpend lezen, rekenen, studievaardigheden, spelling en technisch lezen van groep 6,7, en 8. Hiernaast baseren wij het advies op de volgende aspecten:

- Het sociaal-emotioneel functioneren
- De werkhouding, taakgerichtheid en zelfstandigheid
- De motivatie en het doorzettingsvermogen
- De studie- en huiswerk houding
- De ondersteuning vanuit de thuissituatie

Indien van toepassing:

- Diagnoses vanuit externe zorgverleners
- Gegevens van een intelligentieonderzoek
- Specifieke onderwijs en ondersteuningsbehoeften

9.3 Rol van ouders

Het vaststellen van het (voorlopig) advies wordt gedaan door leerkrachten, intern begeleider en directie samen. Het behoort tot de professionaliteit van de basisschool om een (voorlopig) advies te formuleren dat recht doet aan de kwaliteiten van de leerling en de bereikte resultaten. Ouders kunnen altijd in gesprek gaan met de school en daarbij hun verwachtingen uitspreken en hier onderbouwde argumenten voor geven. Daarnaast spelen ouders een belangrijke rol in het goed afstemmen van de verwachtingen bij henzelf en hun kind.

9.4 Procedure

Gegevens die betrekking hebben op de advisering worden door de leerkracht vastgelegd in het leerlingvolgsysteem (ParnasSys). Documenten waar ouders/verzorgers handtekeningen op hebben gezet worden ook in ParnasSys opgeslagen. De onderbouwing van het (voorlopig) advies wordt schriftelijk vastgelegd en in ParnasSys opgeslagen. Deze schriftelijke onderbouwing wordt tevens besproken met de ouders tijdens het adviesgesprek.

Op basis van een zorgvuldige procedure wordt het (voorlopig) advies vastgelegd. Deze procedure begint in groep 7. (Zie protocol advisering VO.)

Hoofdstuk 10 - Schoolklimaat

10.1 Een positief en veilig schoolklimaat

De school kenmerkt zich door een positief klimaat voor kinderen, leerkrachten en ouders. We werken vanaf de onderbouw aan ons pedagogisch klimaat via de Kanjertraining en geven onze kinderen positieve pedagogische feedback. We werken in heterogene groepen waarbij elkaar helpen, corrigeren en ondersteunen centraal staan. Vanaf de onderbouw registreren we opvallend gedrag en worden via het portfolio de leerdoelen op gedrag en omgang met de kinderen besproken.

In de leerlingtevredenheidspeiling geven leerlingen aan zich prettig en gezien te voelen. We gebruiken het Kanjer lvs om ons inzicht te geven over hoe het met onze leerlingen gaat. In het schooljaar 2017-2018 hebben wij de veiligheidsmonitor afgenomen. Aangezien wij niet tevreden waren over de aansluiting bij de belevingswereld van het basisschool kind in de vraagstelling is besloten om deze niet langer te gebruiken. Vanaf schooljaar 2018-2019 hanteren wij daarom hiervoor de sociale veiligheidslijst van het Kanjer LVS. Hiernaast wordt de tevredenheid, waaronder de veiligheid, driejaarlijks afgenomen middels enquêtes bij kinderen, personeel en ouders.

De school heeft een aantal vertrouwenspersonen, een anti-pest coördinator/aandachtsfunctionaris en een ouder- en kindadviseur.

10.2 Protocollen en registratie

De school beschikt over de benodigde protocollen: een gedragscode, anti-pestprotocol, meldcode kindermishandeling en een protocol grensover-schrijdend gedrag. Deze zijn voor iedereen te lezen op onze website, en staan in een map in elke klas.

Indien er een incident heeft plaatsgevonden wordt dit geregistreerd. Elke klas heeft een registratieformulier en incidenten worden in ParnasSys vastgelegd. Er zijn in de afgelopen jaren weinig tot geen incidenten gemeld.

De leerkrachten voelen zich veilig, ondersteund en vrij om aan te geven als iets niet lukt. Het is niet ingewikkeld om directie, IB en collega's in te schakelen waar dat nodig is.

We werken aan een steeds betere overdracht aan het einde van het schooljaar, om een ononderbroken ontwikkeling te garanderen. Dit afgelopen schooljaar is dat naar wens verlopen en dit willen we nu continueren.

10.3 Zichtbaarheid en draagvlak

In 2017-2018 hebben de leerkrachten aangegeven nog niet goed op de hoogte te zijn van alle protocollen en procedures, wanneer zij hiermee niet direct te maken hebben gehad. Intern begeleiders en directie hebben deze voor leerkrachten zichtbaarder gemaakt. In alle klassen staat nu een map protocollen. Deze map wordt jaarlijks bijgewerkt en staat standaard op de agenda van de opening vergadering. Het protocol 'grensoverschrijdend gedrag' gaan we vertalen in kindertaal, zodat kinderen ook beter weten wat de consequenties en sancties zijn. We willen gemaakte afspraken over de omgang met elkaar en onze omgeving zichtbaarder maken in de groepen en op de gang. Dat zichtbaar maken kan zowel visueel (posters, teksten) als in gedrag (voorlezen). Tenslotte werken we aan de een document waarin helder en snel te zien is waar wat door leerkrachten geregistreerd wordt (dossieropbouw).

De tevredenheidspeilingen zijn in het schooljaar 2018/2019 afgenomen in oktober.

De uitkomsten van de oudertevredenheidspeiling:

	2018	Ref.
De leerkracht	8.4	8.1
Persoonlijke ontwikkeling	8.1	7.2
Schoolgebouw	7.8	7.1
Begeleiding	7.7	7.1
Kennisontwikkeling	7.4	7.3
Regels, rust, orde	7.4	7.1
Schooltijden	7.3	7.4
Contact met de school	7.2	7.2
Schoolomgeving	6.4	6.4

Behalve bij schooltijden scoort de school overal gelijk of hoger dan de referentiescholen. Het meest tevreden zijn de ouders over de leerkrachten.

De uitkomsten van de leerlingtevredenheidspeiling:

	2018	Ref.
Sociale veiligheid leerlingen	9.0	8.7
Contact docent leerlingen	9.0	8.8
De groep	8.6	8.2
De juf of meester	8.3	8.4
21 ^{ste} -eeuwse vaardigheden	8.0	7.6
De klas	7.8	7.4
De lessen en de vakken	7.7	7.6
Schoolgebouw en omgeving	7.6	7.3
Welbevinden op school	7.0	6.9
Rekenen en taal	6.5	6.1

Wat betreft scores valt vooral op dat we heel hoog scoren op de 21^{ste} -eeuwse vaardigheden, in vergelijking met de referentiegroep. Wij zijn er trots op dat wij voor het onderdeel sociale veiligheid een 9 scoren.

De uitkomsten van de personeelstevredenheidspelling:

	2018	Ref.
Pedagogisch klimaat	8.4	7.5
Management	8.4	7.4
Externe communicatie	8.2	7.4
Schoolklimaat	8.0	7.4
Loopbaanmanagement	7.9	7.2
Organisatie	7.9	7.2
Interne communicatie	7.8	6.9
Leerstofaanbod en leermiddelen	7.8	6.9
Schoolgebouw	7.5	6.8
Werkklimaat	7.5	6.7
Secundaire Arbeidsvoorwaarden	7.4	6.8
Primaire Arbeidsvoorwaarden	6.1	6.6

Bij alle drie de doelgroepen valt op dat de scores over het algemeen hoger dan de referentiegroep zijn.

Hoofdstuk 11 - Pedagogisch klimaat

11.1 Sfeer

Wij zijn trots op de sfeer in *De Pinksterbloem*. Met elkaar zorgen wij ervoor dat iedereen zich welkom voelt en op dagelijkse basis ontvangen wij complimenten over de open- en gezelligheid op onze school.

Op *De Pinksterbloem* heerst een sfeer waarin leren van en met elkaar centraal staat. Kinderen gaan met plezier naar school. Alle kinderen en leraren worden gezien: iedereen mag zijn zoals "ie" is. We vinden het belangrijk om echt contact te maken met kinderen: we geven bij binnenkomst en bij het afscheid een hand en nemen de tijd om even persoonlijk contact te hebben.

11.2 Het leerklimaat

Onze focus ligt op het bieden van een uitdagend leerklimaat. We maken gebruik van een stimulerende voorbereide leeromgeving (zowel in de klassen als in de algemene ruimtes), waarin kinderen worden uitgenodigd om te leren. Kinderen krijgen ruimte om inbreng te hebben over hoe, wat en waarmee zij leren. In het portfolio wordt dit samen met kinderen vastgelegd.

We richten de ruimten zo in dat ze dit prikkelt tot activiteit. De leerkrachten zorgen voor veel afwisseling in de voorbereide omgeving, zowel in de klas als in de hal. Iedereen kan zien waar leerlingen mee bezig zijn en welk thema op dat moment leeft. De omgeving is dynamisch en verandert mee.

We werken aan een betere inrichting van de gezamenlijke ruimtes zodat er meer gelegenheid is om buiten de klas samen te werken, met klasgenoten of met kinderen uit een andere klas. We streven daarbij naar een rustige werksfeer met aandacht voor elkaar.

Vanwege het gebruik van planborden voor zowel de onder- midden als de bovenbouw, alsmede het managementteam, is het voor iedereen die de personeelskamer betreedt zichtbaar waarmee deze teams zich op dat moment bezig houden. We merken dat er hierdoor dialoog ontstaat tussen de verschillende teams over de inhoud van deze borden.

11.3 Het pedagogisch klimaat

We hebben duidelijke schoolafspraken over hoe wij met elkaar en de omgeving omgaan. In de klas zijn deze duidelijk voor iedereen. Leerkrachten geven aan een goed pedagogisch klimaat te ervaren en kinderen voelen zich hier prettig, omdat de afspraken duidelijk zijn. We werken op school met de Kanjertraining waarbij gedrag bespreekbaar wordt gemaakt en kinderen leren over welke soort rollen je in kunt nemen in een klas.

Het kan voorkomen dat een combinatie van bepaalde kinderen voor een leerkracht niet goed hanteerbaar meer is. Bijvoorbeeld bij grensoverschrijdend gedrag. We hebben geleerd dat we in zo'n situatie snel moeten handelen om te voorkomen dat een groep onveilig wordt. Dit doen we door in gezamenlijk overleg snel interventies te plegen. Hierbij wordt goed geluisterd naar de leerkracht. Naast onze interne begeleiding kunnen we hierbij vanuit ons bestuur STAJ gebruik maken van een gedragspecialist en van coaches.

11.4 Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Buiten de klas bestaan duidelijke school- en bouwafspraken. Deze moeten regelmatig blijven terugkomen in vergaderingen, zodat de afspraken helder blijven. We kunnen ons nog meer verantwoordelijk gaan voelen om elkaar en elkaars kinderen aan te durven spreken, om deze ruimten van ons allemaal te maken. Het samen inrichten van deze ruimtes en praten over hoe we het hier willen hebben, is hierbij een positief begin geweest. Daarnaast zal het nog beter zichtbaar maken van afspraken ons gaan helpen. Door de werkwijze van leerKRACHT merken we dat leerkrachten zich steeds meer leerkracht van een hele bouw gaan voelen. Elkaar feedback geven wordt steeds normaler.

Hoofdstuk 12 - Onderwijsresultaten

12.1 Resultaten

Wij zijn een school die zich niet slechts wil focussen op het cognitieve aanbod (taal en rekenen), maar ook veel aandacht wil besteden aan de personificatie en socialisatie van kinderen. Wij hebben een kwalitatief, goed onderbouwd en breed onderwijsaanbod waarbij we de leerlingen zo goed mogelijk willen voorbereiden op de toekomst. Het innovatief leren heeft in de afgelopen jaren een steeds prominentere plek gekregen in ons onderwijs. De leerlingen leren programmeren, samenwerken en ontdekkend leren. Hierbij hebben we ouders en de buurt betrokken. Wij hebben met het team de leerlijn voor 'Kosmisch Onderwijs en Burgerschap' en 'Creativiteit' uitgewerkt. Nu zijn er voor alle vakgebieden doorgaande lijnen voor in het portfolio, vanaf de onder- tot en met de bovenbouw. Met behulp van deze leerlijnen kunnen wij gericht ons aanbod evalueren en versterken. Voor de leerlijn 'Creativiteit' is verbetering van het aanbod niet nodig. Wij zijn trots dat wij al jaren veel investeren in beeldende vorming en ons aanbod mag dan ook kwalitatief hoog genoemd worden.

Zoals gezegd werken we volgens leerlijnen die zicht geven op waar de leerlingen in hun ontwikkeling staan. De leerlijnen die zijn uitgewerkt in onze portfolio's voldoen aan de gestelde norm. Samen met de leerling stellen we doelen in een kindgesprek en tijdens de portfoliogesprekken.

Om zicht te hebben op de ontwikkeling (en resultaten) van de leerlingen werken wij met verschillende soorten gegevens. We maken gebruik van Cito-toetsen, methodetoetsen, observaties, leerlingportfolio's en de klassenconsultaties. De leerkrachten nemen alle gegevens even serieus en besteden (gezamenlijk) aandacht aan het verbeteren van de toets scores, indien deze niet volgens verwachting zijn.

De cognitieve resultaten van onze leerlingen liggen gemiddeld boven de inspectienorm. Met de resultaten voldoen wij aan de gestelde minimumnorm. Hoewel wij op of boven de landelijke norm scoren voor onze doelgroep, streven we ernaar om op bepaalde gebieden hoger te scoren. Onze school profileert zich op het gebied van meer- en hoogbegaafdheid. Als we dit in ogenschouw nemen komen de eindresultaten nog niet overeen met de verwachtingen die we als school stellen. Het uitstroomniveau is gemiddeld havo tot en met vwo. De afgelopen periode is er gewerkt aan het verbeteren van het rekenonderwijs, dit is terug te zien in de resultaten bij zowel de methode als niet- methode gebonden toetsen. Met spelling willen wij het komende jaar een zelfde verbeteringslag maken.

12.2 Toetsafname en toetsanalyse midden- en bovenbouw

De toetsen van het leerlingvolgsysteem worden in de midden- en bovenbouw twee keer per jaar afgenomen en worden per kind, klas en per bouw geanalyseerd.

Allereerst bekijkt de leerkracht de resultaten per kind. Hierbij wordt gekeken of de ontwikkeling verloopt naar verwachting van de leerlijn van het individuele kind. Aan de hand van deze uitkomsten worden samen met de leerlingen doelen gesteld, zo nodig met een handelingsplan. Waar nodig wordt een individueel werkplan opgesteld en voor leerlingen waarvoor dat van toepassing is stellen we een ontwikkelingsperspectief op.

Daarnaast worden op groepsniveau de resultaten geanalyseerd en wordt aan de hand van de toetsanalyses een differentiatieplan gemaakt. Hiermee worden de instructiebehoefes van de leerlingen op de verschillende domeinen inzichtelijk gemaakt. In het differentiatieplan wordt zichtbaar welke aanpak aansluit bij de onderwijsbehoefes van het kind, zoals geplande (intensieve) instructie op niveau, pre-teaching en re-teaching.

Ook worden de resultaten van de bouw geanalyseerd, waarna interventies volgen op bouwniveau. Met deze gegevens worden per bouw nieuwe streefdoelen gesteld die tijdens een teamvergadering aan de andere bouwen worden gepresenteerd. De doelen en de voortgang van de interventies worden op de leerKRACHT-borden wekelijks bijgehouden. In de klassen worden regelmatig groepsdoelen gesteld op het klassenbord en is hiermee goed zichtbaar in de klas. Wij merken dat deze methode van werken regelmatig onder de aandacht gebracht moet worden, zodat het gehele team inclusief de nieuwe leerkrachten volgens dezelfde systematiek blijven werken.

Naast de Cito-toetsen worden de methodetoetsen afgenomen van Rekenrijk en er worden verschillende spellingtoetsen afgenomen, zoals het PI-dictee of mixtoetsen. Hierna is er een remediërende week. In de portfolio's houden leerkrachten en leerlingen samen de leervorderingen bij met behulp van 'mijlpalen' die ze beschrijven. Voor groep 8 worden de laatste toetsen voor het leerlingvolgsysteem in januari afgenomen. In april maken alle kinderen uit groep 8 de eindtoets van IEP. In het schooljaar 2018-2019 doen wij een pilot met groep 7 met de IEP-toets. Hiernaast worden ook nog de Cito-toetsen afgenomen ter vergelijking.

12.3 Leerlingvolgsysteem onderbouw - het kleuter-lvs

De kleuters volgen wij middels een voor onze doelgroep ontwikkeld leerlingvolgsysteem, gebaseerd op de genormeerde kleuterdoelen. Het door onszelf ontwikkelde kleuter-lvs werkt web based via Centre Montessori. Hier zijn onze doelen in weergegeven en kunnen de leerkrachten gericht de kleuters volgen. In 2018-2019 wordt voor het laatst de CITO kleuter toetsen M2 afgenomen. Voor enkele leerlingen her toetsen wij middels de E2 toets. Voor schooljaar 2019-2020 willen wij een overstap maken met hetzelfde lvs naar ParnasSys nu dat mogelijk is geworden.

12.4 Het portfolio

In onze portfolio's wordt de ontwikkeling van het kind voor de ouders en het kind duidelijk weergegeven.

12.5 Het differentiatieplan

Op basis van observaties en het kleuter-lvs wordt een differentiatieplan gemaakt voor zowel groep 1 als groep 2. Dit plan wordt minimaal 2 keer per jaar bijgesteld, waarbij in groep 2 de resultaten van de M2-toets van Cito worden meegenomen. In het differentiatieplan wordt ook woordenschat meegenomen. Deze gegevens dienen als basis voor de onderwijsaanpak van onze kleuters op individueel- en groepsniveau.

12.6 Verbeteringen

Resultaten van de hoogbegaafde leerlingen

Wij zijn erg tevreden met het aanbod voor meer- en hoogbegaafde leerlingen. We werken per bouw met verrijkingsgroepen en hebben veel expertise binnen de school. Het lesaanbod en de gespecialiseerde aanpak vertalen zich naar onze mening nog niet voldoende terug in hogere resultaten. Om hier verandering in te brengen willen wij nog intensiever gebruik maken van de portfolio's en zo alle leerlingen die boven of beneden verwachting presteren systematischer volgen.

12.7 Taal

In de onderbouw wordt de basis gelegd voor het fonemisch bewustzijn, begrijpend luisteren en beginnende geletterdheid. De leerkrachten spelen dagelijks taalspelletjes met de leerlingen, lezen interactief voor en bieden elke twee weken een nieuwe letter aan. De leerlingen werken met montessorimaterialen en krijgen zowel klassikale als individuele lesjes. De nadruk komt steeds meer te liggen op lesjes aan één of enkele leerlingen.

In de midden- en bovenbouw werken we sinds het schooljaar 2016-2017 met de taalkasten van Taaldoen!. De kasten hebben een belangrijke plek gekregen in ons taalonderwijs. De taalwerkjes sluiten aan op de belevingswereld van de kinderen en leerlingen zijn intrinsiek gemotiveerd om zelf een werkje te kiezen en hiermee aan de slag te gaan. Taaldoen! is dan ook zeer geschikt om kindvolgend te werken. De leerkracht houdt in de gaten of de leerling voldoende differentieert binnen de verschillende domeinen en ook of de leerling voldoende schrijfopdrachten maakt van goede kwaliteit. Naast de vrije keuze van taalwerkjes stelt de leerkracht doelen voor de leerling, gekoppeld aan het portfolio. Dat is met name het geval bij spelling en woord benoemen.

Hoewel de nadruk in de maatschappij steeds meer ligt op beeld, blijft het belangrijk om goed te kunnen lezen en schrijven. Spelling en technisch lezen zijn dan ook speerpunten in ons onderwijs. We willen het aanbod van spelling in de midden- en bovenbouw beter op elkaar afstemmen, onder andere door hetzelfde vocabulaire te gebruiken bij het aanbieden van de spellingregels. [Ook willen we de resultaten op het gebied van spelling verbeteren door te gaan werken met een aparte spellingmethode.]

We hechten veel waarde aan plezier in lezen. We hebben een rijke schoolbibliotheek en elke klas heeft daarnaast een goedgevulde boekenkast. In iedere klas lezen de leerlingen een half uur per dag. De leerkrachten lezen regelmatig voor en praten met de kinderen over de boeken die ze lezen. De AVI vinden we belangrijker dan de DMT: lezen met zorg en begrip is immers waardevoller dan snel en vluchtig kunnen lezen. We besteden dan ook veel aandacht aan begrijpend luisteren en begrijpend lezen. Leerlingen die meer oefening nodig hebben om op niveau te kunnen lezen, doen mee aan tutorlezen. Zij lezen een aantal keer per week met een oudere leerling. We streven voor onze vijfde groepers naar een AVI-niveau van M6 of hoger.

12.8 Rekenen

De afgelopen jaren hebben we ons rekenonderwijs verbeterd. Het team heeft twee studiedagen gevolgd die gericht waren op functionele gecijferdheid en de ontwikkeling van rekenwiskundige concepten als fundament. Er is een rekencoördinator aangesteld die zich, naast het schrijven van een beleidsstuk/verbeterplan, heeft beziggehouden met klassenobservaties, collegiale ondersteuning en monitoring van het proces. Om de resultaten te behouden zijn follow up workshops nodig voor het team, bijscholing van nieuwe leerkrachten en blijvende inzet van de rekencoördinator.

In de onderbouw is gewerkt aan het gecijferd bewustzijn (de rekenvoorwaarden), waardoor de overgang naar de middenbouw merkbaar soepeler verloopt.

We hebben gekozen om niet de methode die wordt gebruikt (Rekenrijk), maar ons eigen handelen onder de loep te nemen. Centraal in onze aanpak in de midden- en bovenbouw staat nu het drieslagmodel, waarbij de leerkracht met de leerlingen bespreekt welke strategieën nodig zijn om een rekenprobleem op te lossen. In dit proces ziet de leerkracht eerder waar de hulpvraag ligt van een leerling. Door dezelfde didactisch model te gebruiken is er een goede doorgaande lijn tussen midden- en bovenbouw. Concreet materiaal is belangrijk ter ondersteuning van de soms wat abstracte strategieën. Het geeft leerlingen meer inzicht en een dieper begrip. Daarom verbeteren we momenteel de aansluiting van het montessorimateriaal op onze methode Rekenrijk, met als stip op de horizon de uitstroom referentieniveaus.

12.9 Verantwoording

Er wordt verantwoording afgelegd over de leervorderingen in de portfolio's in de bouw- en teamvergaderingen en op bestuursniveau in de 'Kwaliteitsmonitor'. Ook worden de eindscores van CITO gepresenteerd op de website amsterdam.nl/kwaliteitswijzer.

12.10 Vervolgsucces

Wij volgen onze kinderen die onze school verlaten op verschillende manieren. Wij hebben goede contacten met verschillende VO scholen. Middels een warme overdracht worden de leerlingen nog besproken na een aantal weken na ze zijn begonnen op het VO. Met de Montessori-VO-scholen zijn er tafeltjesmiddagen waar leerlingen worden besproken. Hiernaast volgen wij de leerlingen via 'Venster PO' waarin de uitstroom na de basisschool en de voortgang na drie jaar te volgen is.

Jaarlijks kunnen wij de adviezen van 3 schooljaren geleden vergelijken met waar de kinderen nu zitten in het VO.

Welke schooladviezen kregen de leerlingen in 2014-2015 en waar kwamen ze in 2017-2018 terecht?

De leerlingen van onze school die een vmbo-advies hebben gekregen in 2014-2015 zitten na 3 jaar nog op hetzelfde (vmbo)niveau. Alleen bij de vmbo-t advisering is 2% omhoog gegaan. Van de vmbo-t/havo leerlingen is 2.1% van de leerlingen naar de havo doorgestroomd. Bij de havo-advisering zien wij dat wij 10% van de leerlingen hoger doorstromen dan wij hadden geadviseerd. Van alle leerlingen die naar het vwo gaan is 4% na 3 jaar afgezakt naar de havo of havo/vwo. In schooljaar 2017-2018 hebben wij met de leerkrachten van de bovenbouw, de intern begeleider en de directie het protocol schooladvisering opgesteld om nog zorgvuldiger tot een weloverwogen advies te komen.

Wij merken dat sinds de nieuwe regels, waarbij het schooladvies voorgeeft op de eindtoets, ouders meer druk uitoefenen op de school om het schooladvies bij te stellen. Deze ontwikkeling heeft ook bijgedragen aan onze behoefte om een zeer zorgvuldig traject van advisering te doorlopen.

Wij zijn tevreden over de ontwikkeling die we hebben doorgemaakt om tot een goed advies te komen en zijn tevreden met de uitstroomresultaten. Tevens merken wij dat door het aanbod van beperkte vmbo-t/havoscholen in de regio dit een advies is waar ouders niet mee uit de voeten kunnen. Wij kiezen ervoor dit advies zo min mogelijk te geven. Voor schooljaar 2018-2019 bekijken wij hoe om te gaan met de druk van ouders op het schooladvies en monitoren wij of het opgestelde protocol tot verbetering op dit punt zal leiden. Wij hebben aan de hand van casussen gesprekken geoefend om beter te worden in het stellen van grenzen in de communicatie met veeleisende ouders en het omgaan met oplopende emotie in een gesprek. De leerkrachten hebben dit tijdens de gespreksronde in januari 2019 ervaren als ondersteunend.

Wij ervaren dat sinds de verplaatsing van de eindtoets naar april er een lagere motivatie is bij de groep acht leerlingen om zich volledig in te spannen en op te laden voor deze toets. Voor het maken van de toets weten zij al naar welke VO-school zij zullen gaan, hierdoor telt het resultaat van de eindtoets nog slechts voor enkele leerlingen die hopen op een bijstelling van het advies. Wij zien dat onze advisering past bij het LVS, werkhouding en beeld van het kind door de leerkracht, maar zien hier grotere verschillen ontstaan met het resultaat van de eindtoets. De kinderen stromen wel goed door in het VO en gaan naar de school waar zij passen.

Hoofdstuk 13 - Kwaliteitszorg en ambitie

13.1 Evaluatie en verbetering - kwaliteitszorg

De maatschappelijke opdracht van de school is geformuleerd in het schoolplan en andere beleidsplannen zoals het cultuurbeleidsplan en uitgewerkt in dertig pijlers, waarmee het team uitspraken heeft gedaan over de verwachtingen die zij hebben over de manier waarop zij kinderen begeleiden naar volwassenheid. Dat raamwerk geeft ruimte voor reflectie. In vergaderingen en bijeenkomsten komen onderdelen van onze visie aan bod. Door het systematisch werken aan onderwijsverbeterdoelen en de gesprekken die daarover gevoerd worden bij het verbeterbord (werkwijze LeerKRACHT), spreken wij zeer regelmatig over het 'waarom' en 'waartoe' van ons handelen. Het team is ambitieus en kritisch en gericht op continue verbetering.

13.2 De school en de buurt

We vinden het belangrijk om ons in de komende jaren nog verder te verdiepen in 'urban education', zodat onze leerlingen daadwerkelijk opgroeien tot wereldburgers, met begrip voor en kennis over verschillen tussen mensen in de stad. Het profiel van onze school, Montessori met heterogene groepen en veel ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, en het hoogbegaafdheids- en kunstprofiel, is aantrekkelijk voor onze ouders.

13.3 De school en de stichting

De relatie met STAIJ is professioneel en vruchtbaar: regelmatig worden experts vanuit de stichting ingezet op school. Het team en de schoolleiding voelen zich gesteund op het gebied van financiën en wettelijke eisen. We hebben een eigen onderzoeksagenda die besproken wordt met STAIJ, UPvA en HVA. Ook laten we externen ons beleid evalueren en doet de UPvA diverse evaluatieonderzoeken.

13.4 Montessori

Wij willen hedendaags montessorionderwijs vormgeven, waarbij we uitgaan van elk kind als individu. Onze zoektocht naar het verantwoord loslaten van methodes die niet passen bij deze visie (en werken volgens leerlijnen en nieuwe montessorimethodes zoals Taaldoen) vervolgen wij stapsgewijs planmatig en doorlopend. Hierbij is het belangrijk om de effecten te meten en te evalueren. Dit doen we middels toetsen en andere meetinstrumenten en verschillende evaluatiewerkvormen. Naar aanleiding van deze uitkomsten stellen we onze doelen bij.

13.5 De kwaliteitszorg

De kwaliteitszorg richt zich niet alleen op de cognitieve doelen en resultaten (zie ook 1), maar juist ook op de persoonsvorming van de kinderen. Daarom voeren we portfolio gesprekken. Het aanbod, schoolklimaat en veiligheid zijn geborgd in het schoolplan, het pestprotocol en de andere protocollen (zie ook paragraaf 1, 6, 7).

13.6 Professionalisering

Voor wat betreft professionalisering en het bijhouden van professionele groei zet de schoolleiding niet alleen in op de gesprekkencyclus, maar is ook gestart met het voeren van ambitiegesprekken. Bij de beoordeling gebruiken we een 360 graden feedbacklijst die ingevuld wordt door IB, directie, bouwcoördinator en een leerkracht naar eigen keuze. Hierna wordt het beoordelingsformulier geschreven door de directeur. Bij de beoordeling van nieuwe mensen wordt gebruik gemaakt van een gespreksvorm waarin ook zelfevaluatie een grote rol speelt.

13.7 Doelen stellen

De bouw- en schooldoelen worden steeds scherper neergezet en zijn zichtbaar gemaakt middels de borden. De vertaling van de bouwdoelen naar de klassen wordt wel gedaan, maar dit kan meer besproken worden met de leerlingen zelf. Hierdoor worden zij meer betrokken bij de verbeterplannen en eigenaar van de doelen.

Hoofdstuk 14 - Kwaliteitscultuur

14.1 Visie

Onze visie vormt de leidraad voor ons handelen. Elk schooljaar starten we met een presentatie van de schoolleiding. De missie en de visie staan hierbij centraal. Tevens worden de speerpunten, en waar we als school staan, gepresenteerd. Het hele team wordt betrokken bij deze plannen en samen ontwerpen en onderzoeken we hoe het beleid in de praktijk wordt vormgegeven. Hierbij staat de kwaliteitsmonitor (jaarplan) centraal. De schoolleiding is (pro-)actief op het gebied van onderwijskundig beleid en kwaliteitsbewustzijn. In het schooljaar 2016-2017 is een tweedaagse georganiseerd waarbij we met het hele team onze visie hebben herijkt. Deze hebben we zichtbaar gemaakt met een gezamenlijk kunstwerk. Vanuit de gedachte om de leerkracht centraal te stellen is in 2018-2019 het werkverdelingsplan in een aantal bijeenkomsten met het gehele team tot stand gekomen. In een dialoog tussen team en directie zijn alle onderdelen doorlopen en opgesteld. Zo ook met het werkdrukakkoord en het formatieplan voor 2019-2020. Hiermee is er een breed draagvlak voor de uitvoering van het schoolplan.

14.2 Gesprekkencyclus

De schoolleiding voert de beoordeling- en functioneringsgesprekken. De ambitiegesprekken worden gevoerd door de intern opleider. De teamleden bereiden deze gesprekken zelf voor, waardoor er een dialoog ontstaat. Bij de beoordelingsgesprekken krijgen teamleden 360 graden feedback van verschillende collega's. Bij startende leerkrachten wordt in overleg een assessment afgenomen om de ontwikkelpunten in kaart te brengen.

14.3 Scholing

Diverse leraren vragen jaarlijks studiebeurzen aan om zich verder te specialiseren. Er is een open, vertrouwde sfeer. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat leraren zelf aangeven behoefte te hebben aan coaching of nascholing. De leerkrachten die nog geen montessori diploma hebben volgen de montessori opleiding.

De taken en rollen in de school zijn helder verdeeld en het taakbeleid is duidelijk. De lijnen zijn kort. We streven ernaar nog beter aanspreekbaar te zijn op afspraken die we onderling maken. Er zijn in de loop van de tijd veel werkafspraken gemaakt. Die kunnen we nog helderder in beeld brengen voor nieuwe leraren en we willen onszelf er regelmatig scherp op houden: 'Doen we nog wat we beloofden'? Ook zien we nog mogelijkheden om de opgebouwde kennis en ervaring in onze school beter en breder met elkaar te delen.

14.4 Het bestuur

Het bestuur speelt ook een actieve rol in het bevorderen van de kwaliteitscultuur. Door de verschillende netwerken, zoals het ib-netwerk en het interne opleidersnetwerk wordt de kennisuitwisseling tussen de verschillende STAIJ-scholen bevorderd. Zo zijn er in de afgelopen tijd leerwerkkaarten ontwikkeld, middelen voor onderwijsverbetering en is er coaching in de klassen gerealiseerd. Er zijn verschillende STAIJ-specialisten die inzetbaar zijn op alle STAIJ-scholen. Er worden gezamenlijke studiedagen en inspiratiemiddagen georganiseerd. Het bestuur helpt actief mee aan onderwijsvernieuwing, zoals door de begeleiding bij de leerwerkpleinen en begeleiding bij het invoeren van het werken met portfolio's.

Hoofdstuk 15 - Verantwoording en dialoog

15.1 Wat noteren we, waarom en waar?

We verantwoorden ons over de kwaliteit aan kinderen, ouders en omgeving op verschillende manieren. De leerlingen en leerkrachten leggen het individuele leerproces vast in de leerling portfolio's. Hiernaast gebruikt de leerkracht observaties, het Cito-LVS en de methodetoetsen om de ontwikkeling te volgen. Dit wordt vastgelegd in ParnasSys. De ontwikkeling van de kleuters wordt vastgelegd middels het Cito-LVS en het kleuter-lvs dat door onszelf is ontwikkeld.

We zien kansen om de verslaglegging nog verder te versterken in de naleving van afspraken en door aandacht te blijven besteden aan bijhouden van leer- en ontwikkelresultaten van kinderen. Zo zijn er scherpere afspraken gemaakt over het bijhouden van groei in het portfolio en gespreksverslagen in ParnasSys. 'Wat noteren we, waarom en waar' heeft onze aandacht.

15.2 Gesprekken met kind en ouders

Tweemaal per jaar voert de leerkracht een portfoliogesprek met het kind en de ouders. Voorafgaand aan het gesprek krijgt het kind een verslag. Het portfolio wordt mee naar huis gegeven. Tijdens de gesprekken kan het kind laten zien wat het heeft geleerd en nog graag wilt leren. Samen met ouders, kind en leerkracht worden de nieuwe doelen gesteld. Hiernaast voert de leerkracht van een nieuwe groep na zes weken een voortgangsgesprek met de ouders. In groep één, vier en zes gaan de leerkrachten bij ieder kind op huisbezoek. Dit geeft veel inzicht en een extra band met de ouders. Op verzoek van ouders, leerkracht, ib of directie kan indien wenselijk een extra gesprek worden ingepland. Alle gesprekken met ouders leggen wij vast in ParnasSys.

15.3 Informatievoorziening en samenwerking met ouders

In samenwerking met OR en MR betrekken wij ouders ook bij schoolbrede vraagstukken. Het jaarverslag en de schoolmonitor worden in de MR besproken, waarbij we verantwoording afleggen over ons onderwijs. Ouders worden van alle ontwikkelingen op de hoogte gehouden middels nieuwsbrieven. Ook organiseren we ouderavonden en een klassenavond en op de website staat voor ouders veel relevante informatie.

Via WhatsApp kunnen ouders snel geïnformeerd worden over hun kind en over wat er in de groep gebeurt. Na de invoering van de privacywet oriënteren wij ons op andere aanbieders om op een veilige manier ouders te bereiken zoals bijvoorbeeld middels Parro van ParnasSys. De school neemt elke drie jaar tevredenheidsonderzoeken af bij ouders, leerlingen en leerkrachten (zie ook Veiligheid).

15.4 Externe experts

Om onze doelen te realiseren, betrekken we met grote regelmaat externe experts bij onze school. Wij werken nauw samen met onze OKA (ouder-kind adviseur), met de leerplichtambtenaar, specialisten van STAIJ en externe begeleiders van kinderen zoals dyslexiecentra, logopedisten enzovoorts. Met kinderdagverblijven en peuterspeelzalen streven wij naar een goede samenwerking en overdracht. Voor ons begaafdenbeleid werken wij samen met de DNKRS, Buro Bloei en de Day a Week School. Door externe partners is een breed scala aan naschoolse activiteiten georganiseerd van sport, muziek, science, schaken, beeldende en andere creatieve activiteiten.

15.5 Netwerken

De school participeert in een aantal netwerken: Montessori-netwerk (voor PO en VO montessorischolen); het ib-netwerk; het netwerk van Stichting LeerKRACHT, het directeurenberaad van STAIJ en het wijkoverleg met de scholen uit Oost. Hieruit halen we regelmatig ideeën voor ons beleid.

15.7 LAB

In 2017-2018 hebben wij het innovatieve leren de klassen in gebracht en is het meer en meer een onderdeel geworden van het 'gewone werken'. Om de ontwikkeling te waarborgen en te blijven vernieuwen hebben wij in 2018-2019 vanuit de werkdrukmiddelen één dag per week een innovatiecoördinator. Er is een LAB ingericht waar veel innovatieve materialen staan en waar door kinderen gewerkt kan worden met materialen die meer ruimte vragen of waar met meer kinderen tegelijk aan gewerkt kan worden. De innovatiecoördinator kan dit begeleiden en maakt de verbinding tussen het LAB en de klas.

Hoofdstuk 16 - Personeelsbeleid

16.1 Integraal personeelsbeleid

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

Onze school wordt bij de begeleiding van teamleden ondersteund door de beleidsmedewerker P&O van het stafbureau, de bestuurder, door alle betrokken bij de Opleidingschool, door professionaliseringsmedewerkers en door het Coachingshuis. Op *De Pinksterbloem* is het werkverdelingsplan samen met het team opgesteld en door de (P)MR ondertekend. Hiernaast worden de werkdrukmiddelen samen met de (P)MR ingezet in de school.

De nieuwe CAO is geïmplementeerd in de school.

16.2 De organisatorische doelen van de school

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

	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2022-2023
1	Aantal personeelsleden	40	40
2	Verhouding man/vrouw	8 man / 32 vrouw	12/28
3	L10-leraren	26	24
4	L11-leraren	8	10
5	Aantal IB'ers	2	2
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	3	3
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	1	3
9	Onderwijsassistenten	2	3
10	Rekenspecialisten	1	1
11	Gedragsspecialist	1	1
12	Kunst en cultuur coördinator	1	1
13	Vakdocent Beweging	2	2
14	HB specialisten	5	5

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij onze ambitiegesprekken en in de functioneringsgesprekken.

Voor wat betreft de L11-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: kunst en cultuurspecialist en rekenspecialist. Momenteel (2019) beschikken we over de volgende LB-functies: bouwcoördinatoren, interne begeleiders en innovatief lerenspecialist.

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Om de kwaliteit goed op dit niveau te houden vraagt dit scholing van nieuwe leerkrachten en borging qua nascholing.
- Graag zouden we een betere verhouding man- vrouw voor de klas zien.
- Aangezien nieuwe leerkrachten afstuderen zonder Montessoridiploma vragen wij nieuwe leerkrachten deze opleiding te volgen na een schooljaar. Dit vraagt tijd en geld.
- In elke bouw willen we graag een onderwijsassistent ter ondersteuning van de bouw in verband met de werkdruk.

16.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de adjunct-directeur van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het hanteren van een open en transparant beleid in samenwerking met het gehele team, en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. De schoolleiding geeft vorm aan het onderwijskundig leiderschap vanuit vertrouwen en zelfstandigheid van het team. De directie wil montessoriaans leidinggeven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen teamleden.

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

- De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
- De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
- De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
- De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
- De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
- De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
- De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
- De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat
- De schoolleider organiseert feedback rondom het eigen functioneren door middel van tevredenheid enquêtes, beoordeling- en functioneringsgesprekken en feedback in de functioneringsgesprekken van de leerkrachten.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- De schoolleiding wil zijn focus meer leggen op het organiseren van kwalitatief hoogstaand onderwijs door zich meer te richten op onderwijsinhoudelijke thema's en personeelsbeleid. Organisatorische en administratieve elementen willen wij meer delegeren naar OOP en l11 (bouw)coördinatoren.

16.4 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te blijven ontwikkelen als een lerende organisatie, onze school wordt gekenmerkt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is het behouden van de huidige kwaliteit van onze leerkrachten en de ontwikkeling van de nieuwe leerkrachten tot het gewenste niveau. Daartoe leggen de directie, de IB-ers, de coördinatoren en de leerkrachten klassenbezoeken af, worden er nagesprekken gevoerd en zetten wij het coachinghuis in voor ontwikkeltrajecten. Tijdens meerdere studiedagen hebben we met elkaar de missie en visie vormgegeven. Dit is vormgegeven in ons raamwerk. Typerend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar in een professionele Leergemeenschap.

De leraren voeren jaarlijks een ambitiegesprek met de interne opleider en geven vorm aan hun eigen ontwikkeling. De ambitiegesprekken zorgen ervoor dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren ze in werkgroepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Wij willen ondanks de huidige krapte in de arbeidsmarkt het niveau 'goed' behouden en borgen in onze organisatie. Dit is een uitdaging en vraagt veel inspanning en creatieve oplossingen.

16.5 Taakbeleid

Op *De Pinksterbloem* maken wij ieder schooljaar met het team in mei/juni een overzicht van alle teamtaken voor het nieuwe schooljaar. Leerkrachten kunnen hier op inschrijven naar voorkeur en expertise. De adjunct directeur heeft van het team het mandaat gekregen om hier vervolgens een indeling op te maken naar voorkeur en rato van de werktijdfactor. Eind juni krijgt het team de indeling met welke taken aan wie zijn toebedeeld. Vóór of aan het eind van de zomervakantie worden met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten en bouwen. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

16.6 Het personeelstekort

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

Er zijn voldoende en goed opgeleide Montessori leerkrachten nodig om onze leerlingen het onderwijs te bieden dat wij voorstaan. Het huidige en het toekomstige personele tekort heeft onze grootste zorg en aandacht. Het lerarentekort in Amsterdam loopt al een tijdje hard op. Naar verwachting zal het steeds moeilijker worden om personeel te vinden dat bij onze school past en die voldoen aan het niveau dat wij vragen. Meerdere personeelsleden gaan (de komende jaren) met pensioen.

Daarnaast hebben wij een ambitieus team waarbij personeel er regelmatig voor kiest om andere carrièrepaden te bewandelen, en men niet er voor kiest langdurig voor de klas te blijven staan. Deze dynamiek is onze kracht maar vraagt ook om regelmatige personeelwisselingen die in deze tijd steeds moeilijker zijn te ondervangen.

Er zijn te weinig (Montessori)paboafgestudeerden om aan de vraag naar leerkrachten te voldoen. Alleen met voldoende en goed geschoold personeel kunnen we kwaliteit blijven leveren en werken aan goed onderwijs zoals wij dat nu doen. Dit vraagstuk heeft dan ook onze grootste prioriteit.

16.7 Werving

Op *De Pinksterbloem* werken wij nauw samen met diverse lerarenopleidingen en hebben wij altijd een grote hoeveelheid stagiaires. Wij proberen zoveel mogelijk bij te dragen aan het opleiden van goed personeel voor de toekomst. Deze investering doen wij ook om een band op te bouwen zodat wij een netwerk hebben van toekomstig personeel.

Onze website en social media kanalen zetten wij in om nieuwe collega's aan te trekken en te interesseren voor onze school.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Met alle nieuwe personeelsleden een 6 weken gesprek voeren om te bespreken hoe de start is verlopen en of er behoefte is aan meer ondersteuning.
- Duidelijke inwerkperiode vastleggen (protocol) en een vaste mentor aanwijzen voor nieuw personeel.

16.8 De school als opleidingsbasischool

Sinds een aantal jaren is *De Pinksterbloem* als onderdeel van STAIJ een geaccrediteerde opleidingschool waar studenten stage lopen. In samenwerking met STAIJ als Opleidingschool, de HVA en UPvA zorgen wij samen voor het opleiden van studenten tot startbekwame leerkrachten en bieden wij praktijkbegeleiding aan startende leerkrachten tijdens hun eerste jaren als leerkracht. Onze school zet actief in op het doen van praktijkonderzoek met als doel systematische verbetering van de opleidingspraktijk. Ieder jaar stellen wij onze onderzoeksagenda bij met nieuwe onderzoeksvragen vanuit het team (zie onderzoeksagenda in de bijlagen). Alle betrokkenen rondom opleiden blijven zich professioneel ontwikkelen op het gebied van de eigen opleiders-, begeleiders-, en beoordelingskwaliteiten en met het oog op de kwaliteit van opleiding en van stageplekken. Vanuit deze visie werken wij structureel met leerteams die zich buigen over praktijkvragen. <https://www.kohnstamminstituut.nl/woa/praktijkillustraties.html>



Nieuwe leerkrachten krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De lesobservaties worden uitgevoerd door de mentor, de IB-er en de (adjunct)directeur en de Opleider in de school.

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

Voor de ontwikkeling van leerkrachten en van onze school maken wij tevens gebruik van de website <https://lerenmetelkaar.nl/> en de daarop aanwezige leerwerkkaarten (<https://lerenmetelkaar.nl/leer-werk-kaarten/>).

16.9 Functioneren en beoordelen

STAIJ hanteert een vast format voor de gesprekkencyclus. Alle medewerkers hebben minimaal één keer per jaar een functioneringsgesprek. Bij leerkrachten zit daar in elk geval een jaarlijks klassenbezoek aan gekoppeld. De overgang van een tijdelijke naar een vaste aanstelling wordt altijd voorafgegaan door een beoordelingsgesprek. Daarnaast krijgen alle medewerkers op regelmatige basis een beoordelingsgesprek. We vinden het belangrijk dat in de formele en informele gesprekken tussen de medewerkers en de leidinggevende de wederzijdse verwachtingen van de arbeidsrelatie altijd onderwerp van gesprek blijven. Daarbij zijn bereidheid tot ontwikkelen, de professionele houding en vitaliteit aandachtspunten.

16.10 Professionalisering - De school als lerende organisatie

Onze school en schoolbestuur zijn lerende organisaties. Bij een lerende schoolorganisatie leert iedereen en wordt iedereen bij het leren ondersteund. Om inhoud en ontwikkeling te geven op ons onderwijs werken wij met een professioneel team dat vanuit een professionele cultuur “elke dag een beetje beter” wordt. Wij maken gebruik van de methodes en denkwijze van LeerKRACHT waarbij we bij elkaar kijken in de klassen en elkaar op respectvolle manier bevragen en feedback geven.

Voor wat betreft professionalisering en het bijhouden van professionele groei zet de schoolleiding niet alleen in op de gesprekkencyclus, maar is ook gestart met het voeren van ambitiegesprekken. Bij de beoordeling gebruiken we een 360 graden feedbacklijst die ingevuld wordt door IB, directie, bouwcoördinator en een leerkracht naar eigen keuze. Hierna wordt het beoordelingsformulier geschreven door de directeur. Bij de beoordeling van nieuwe mensen wordt gebruik gemaakt van een gespreksvorm waarin ook zelfevaluatie een grote rol speelt.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

De komende vier jaar willen wij nog een teambeurs aanvragen om met het hele team een studiereis te maken om te leren van andere organisaties.

Bij nieuwe leerkrachten is het van belang deze mee te nemen in onze aanpak volgens de methodiek van LeerKRACHT.

16.11 Scholing

Scholing komt aan de orde bij zowel de ambitie- als functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren, in relatie tot de organisatorische of inhoudelijke doelen van de school, en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team elk jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de ambitie- en functioneringsgesprekken.

16.12 Gevolgde teamscholing 2015-2019

Jaar	Thema	Organisatie
2015-2016	Werken met Portfolio's Kanjert Training Leer KRACHT	APS Kanjerttraining Stichting LeerKRACHT
2016-2017	TaalDOEN Innovatief leren LeerKRACHT (light)	AVE-IK Cinekid Stichting LeerKRACHT
2017-2018	Didactische vaardigheden/ Rondgang Drama Rekenen drieslagmodel	Coachingshuis Ceciel Borghout
2018-2019	Rekenonderwijsverdieping Montessori- materialen W& T Maakkunde	DNKRS Techniektoppers Nemo

16.13 Gevolgde persoonlijke scholing 2015-2019

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Kanjerttraining	Kanjerttraining	3
Coaching van kinderen	KIK kindercoach	2
Rekenspecialist	Ceciel Borghout	1
Innovatief leren	Cinekid	7
Montessoriopleiding	HvA- Corijngroep	4
BETT studiereis	Arno Coenders en Edicta	3
BHV	Trigion	Alle BHV-ers
Schoolleidersopleiding Vakbewaam	CNA	1
Master coaching	Johan Cruijff instituut	1
Anti-pest coördinator		1
Mentorentaining	STAIJ	6
Kanjert coördinator	Kanjerttraining	2
Opleiding Taal		1

16.14 Specifieke expertise van het team:

Specialisten Hoogbegaafdheid
 Specialist Innovatief leren
 Specialist Taalonderwijs
 Specialist Rekenonderwijs
 Specialist Gedrag

Hoofdstuk 17 - Organisatiebeleid

17.1 Organisatiestructuur

De 4^e Montessorischool *De Pinksterbloem* is één van de twintig scholen van de Stichting STAIJ. De directie (directeur en adjunct-directeur) geven –onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door drie bouwcoördinatoren voor de onder- midden- en de bovenbouw (taken), twee IB-ers en een Innovatie- coördinator. Het MT wordt gevormd door de directie, de IB en de bouwcoördinatoren. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

17.2 Groeperingsvormen

De Pinksterbloem is een Montessorischool. Een van de kenmerken van montessorionderwijs is dat verschillende leeftijdsgroepen samen in een klas zitten. Hierdoor leren de kinderen veel van elkaar en leren ze elkaar ook te helpen.

De groepen 1 en 2 vormen de onderbouw, de groepen 3, 4 en 5 de middenbouw en 6, 7 en 8 de bovenbouw. Op onze school zijn er vijf onderbouwgroepen, zes middenbouwgroepen en vijf bovenbouwgroepen. Elke bouw is verdeeld in groepen waarbij de kinderen onderling verschillen in ontwikkelingsniveau en leeftijd. Bij de indeling van de groepen letten we op dat er een goede balans is in het aantal meisjes en jongens, en variatie in de culturele achtergrond van de kinderen. Ook houden we er zoveel mogelijk rekening mee hoe ver de kinderen zijn in sociaal gedrag en leergedrag. Ten slotte kijken we naar de geboortemaand van de kinderen, om ieder kind in een bouw een keer de jongste, middelste en oudste te laten zijn.

17.3 MR

In onze MR worden alle voorgenomen beslissingen aangaande nieuw beleid ter advisering voorgelegd. Op sommige onderdelen heeft de MR beslissingsbevoegdheid. Bij een aantal beleidsonderdelen wordt onderscheid gemaakt tussen de personeelsgeleding en de oudergeleding. De rol van de personeelsgeleding groeit daardoor meer toe naar de functie van een ondernemingsraad. De oudergeleding heeft bij deze onderdelen een adviserende rol. Wij vinden de input en de mening van onze ouders zeer belangrijk als partners in ons beleid. De MR heeft daardoor een opbouwend karakter op *De Pinksterbloem*.

17.4 Arbobeleid

Onze school heeft met Arbobutler een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De adjunct-directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

Er is een RIE afgenomen op 8 mei 2017. De verbeterpunten die daarin naar voren komen, nemen we op in onze jaarplanning. Hiernaast verwerken van het jaarverslag van Arbobotler 2018 versie maart 2019 in onze plannen.

De aanpak van de afgelopen jaren op het gebied van verzuim heeft een verbetering tot gevolg gehad (van 6,2% in 2017 naar 3,5% in 2018). In 2018 viel *De Pinksterbloem* in de categorie gezond. Hierbij wordt zowel de norm gehaald ten aanzien van percentage verzuim als frequentie verzuim. In dit kwadrant bevinden zich de scholen die een gezonde mate van verzuim laten zien. Iedere woensdag heeft ons personeel de mogelijkheid om een uur mee te doen aan bootcamp. Dit om de gezondheid van ons personeel te stimuleren. Dit blijven wij voortzetten.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode

- Het 'gezonder' houden van de organisatie staat ernstig onder druk. Er is een toenemend personeelstekort, waardoor collega's een hogere werkdruk ervaren en hierdoor uitvallen. De ambitie is om ondanks deze ontwikkelingen toch het verzuim onder de 5% te houden. Dit vraagt creatieve oplossingen.

17.5 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen die gaan komen en het realiseren van een doorgaande leerlijn waar mogelijk. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen. In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

De leerplichtambtenaar
De wijkagent
Centrum voor jeugd en gezin
Schoolmatschappelijk werk
Schoolarts

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

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

17.6 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Wij hechten daarom veel waarde aan een goed contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. Zie ook OR3 Vervolgsucces (p32).

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld (zie bijlage)

We overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren

We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt

We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden

We controleren of onze adviezen effectief zijn

17.7 Privacy beleid - AVG

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers en hoe lang deze gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LVS) vastleggen juist, nauwkeurig én up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

We beschikken over een privacyreglement

We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens

We beschikken over afspraken over de leerling gegevens

We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven

17.8 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met twee peuterspeelzalen in de buurt van onze school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

Ontwikkelpunten/ambities schoolplanperiode:

- Onderzoeken van de mogelijkheid om een Montessori voorschool op te zetten dan wel aan de school te verbinden.

Hoofdstuk 18 - Financieel beleid

18.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de stichting. De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De bestuurder zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de financiën van de school.

18.2 Externe geldstromen

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

18.3 Interne geldstromen

De activiteiten van de OR worden betaald door alle ouders van *De Pinksterbloem*. Elk jaar wordt er een vrijwillige Ouderbijdrage gevraagd aan het zogenaamde OR-fonds. De bijdragen zijn:

- € 44,- voor 1 kind
- € 75,- voor 2 kinderen
- € 105,- voor 3 kinderen
- € 132,- voor 4 of meer kinderen

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

18.4 TSO

Onze school kent ook een overblijfregeling welke valt onder de stichting “Broodje Pinksterbloem”. Deze is opgericht en wordt bestuurd door ouders van de school, in nauwe samenwerking met de schooldirectie. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen zie hiervoor:

<http://www.mijntso.nl/pinksterbloem>

Dit geld wordt beheerd door de penningmeester van het bestuur van de overblijf. Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door een externe en de adjunct-directeur. Van het geld krijgen de overblijfouders een kleine vergoeding, daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft.

Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

Hoofdstuk 19 - Ontwikkelpunten/ambities en een meerjarenplanning

De ontwikkelpunten/ ambities die in de vorige hoofdstukken zijn opgeschreven zijn in onderstaand overzicht te vinden. Deze punten worden uitgewerkt in de jaarplannen. Alle jaarlijkse/ tweejaarlijkse evaluatie-instrumenten worden in de jaarplanningen opgenomen.

Onderwijskundige thema's	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Spelling	Verbeterslag	Borgen		
Rekenen	Borgen – pilot rekenkast – lesbezoeken coördinator	Implementatie nieuw materiaal	Borgen	
Technisch lezen	Van techniek naar plezier – DMT herzien.			
KOO & W&T	Vastleggen en borgen			
Burgerschap jaarthema's	Mens vs technologie	Diversiteit	Energie & klimaat	Borgen en thema's herzien
Vorbereide omgeving	BB 'visible learning' Pilot BB borden			

Personeelsbeleid	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Starters	Protocol opstellen en uit testen	Borgen		
Nieuwe collega's	6 weken gesprek invoeren en coaching. Intervisie opzetten	6 weken gesprek invoeren en coaching. Intervisie opzetten	6 weken gesprek invoeren en coaching. Intervisie opzetten	6 weken gesprek invoeren en coaching. Intervisie opzetten
Montessori opleiding		Tweede jaars-collega's zonder Mont. Diploma starten de opleiding		
Onderwijs assistenten	Onderzoeken optie van één assistent per bouw.	Invoeren	Borgen	

Professionalisering	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Communicatie met ouders	Studiedag stellen van grenzen			
Maatwerk	Op maat	Op maat	Op maat	Op maat
Engels eigen vaardigheid	Cursus leerkrachten			
Studiereis Montessori		Studiereis naar Italië – scholen bezoek.		

Organisatiebeleid	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Herverdeling taken schoolleiding-OOP-L11	Inventarisatie maken - herverdelen	Invoeren	Evalueren	Borgen
Montessori voorschool	Onderzoeken mogelijkheden organisatorisch	Planning en voorbereiding organisatie	N.a.v. de studiereis vormgeven inhoud en doorgaande lijn	Start voorschool
Leerlijnen Innovatie in de PF	Uitwerken door coördinator en delen met het team	Invoeren in het portfolio	Bijstellen	Borgen

Bijlagen

Naast ons schoolplan verwijzen we naar de volgende beleidsstukken en protocollen. Deze zijn te vinden op onze website <http://depinksterbloem.nl/links-downloads/>

Hier kunt u volgende stukken vinden:

- De schoolgids & bijlage schoolgids per schooljaar
- Het schoolondersteuningsprofiel (SOP)
- Cultuureducatieplan 2019-2023

Op de website van STAIJ verwijzen we naar onderstaande stukken <https://samentussenamstelenij.nl/de-organisatie/>

- Het strategisch beleidsplan 2019-2023 (Koersplan) van STAIJ
- Het ICT-beleidsplan 2017-2019 van STAIJ
- Het inspectierapport (2019 bestuursrapport)

Formulier 'Vaststelling van het schoolplan'

Brin: 20TV
Naam school 4^e Montessorischool *De Pinksterbloem*
Adres: Weesperzijde 57
Postcode 1091 EG
Plaats Amsterdam

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag

Naam:

Functie:

Plaats

Datum:

Handtekening
