



Schoolplan 2015-2019

Juni 2015

INHOUDSOPGAVE

1 INLEIDING	7
1.1 DOELEN EN FUNCTIE VAN HET SCHOOLPLAN.....	7
1.2 PROCEDURES.....	7
2 SCHOOLBESCHRIJVING.....	9
2.1 SCHOOLGEGEVENS.....	9
2.2 SCHOOLPOPULATIE.....	11
2.3 LEVENSBESCHOUWELIJKE IDENTITEIT	11
2.4 UITGANGSPUNTEN VOOR BELEID	11
<i>Externe ontwikkelingen</i>	11
<i>Strategisch beleid AWBR 2012- 2018</i>	11
<i>overig beleid</i>	12
3 MISSIE VAN DE SCHOOL	14
3.1 DE VISIE VAN DE SCHOOL.....	15
3.2 VISIE OP LESGEVEN EN LEREN.....	15
3.3 VISIE OP DE SCHOOLORGANISATIE	16
3.4 VISIE OP COMMUNICATIE EN SAMENWERKING	17
3.4 21 ^{STE} EEUWSE VAARDIGHEDEN.....	18
3.4 SOCIAAL-EMOTIONELE VORMING	18
3.5 ACTIEF BURGERSCHAP EN SOCIALE COHESIE	20
4 LEERSTOFAANBOD.....	21
4.1 HET TAAL EN LEESONDERWIJS.....	21
4.2 REKENEN EN WISKUNDE	23
4.3 WERELDORIËNTATIE	23
4.4 ICT EN TALENTONTWIKKELING	24
4.5 KUNSTZINNIGE VORMING	25
4.6 BEWEGINGSONDERWIJS	25
4.8 WETENSCHAP EN TECHNIEK.....	26
4.9 ENGELS	26
5 HET ONDERWIJS.....	27
5.1 GEBRUIK LEERTIJD.....	27
5.2 PEDAGOGISCH HANDELEN	27
5.3 DIDACTISCH HANDELEN	28
5.4 ACTIEVE EN ZELFSTANDIGE HOUDING VAN DE LEERLINGEN.....	28
5.5 KLASSENMANAGEMENT.....	29
6 ZORG, BEGELEIDING EN PASSEND ONDERWIJS.....	31
6.1 DE ZORG VOOR LEERLINGEN: PASSEND ONDERWIJS.....	31
<i>Het schoolondersteuningsprofiel (SOP)</i>	32
<i>Schakelklas</i>	32

7 PERSONEELSBELEID	34
7.1 KENMERKEN VAN ONS PERSONEELSBESTAND	34
7.2 DE SCHOOLLEIDING.....	35
7.3 BEROEPSHOUDING.....	35
7.4 PROFESSIONELE CULTUUR	36
7.5 OPLEIDEN IN SCHOOL.....	36
7.6 WERVING EN SELECTIE	36
7.7 TAAKBELEID.....	37
7.8 KLASSENBEZOEK.....	37
7.9 PERSOONLIJKE ONTWIKKELPLANNEN	37
7.10 HET BEKWAAMHEIDSDOSSIER	37
7.11 FUNCTIONERINGSGESPREKKEN.....	38
7.12 BEOORDELINGSGESPREKKEN.....	38
7.13 SCHOLINGSPLAN.....	38
7.14 TEAMBUILDING	40
7.15 VERZUIMBELEID EN ARBO.....	40
7.16 MOBILITEIT	40
7.17 MEDEZEGGENSCHAP	40
8 ORGANISATIE EN BELEID	41
8.1 ORGANISATIESTRUCTUUR.....	41
8.2 GROEPERINGSVORMEN	41
8.3 SCHOOLKLIMAAT	41
8.4 INTERNE COMMUNICATIE.....	42
8.5 SOCIALE EN FYSIEKE VEILIGHEID.....	42
8.7 EXTERNE CONTACTEN	43
8.8 CONTACTEN MET OUDERS	43
8.9 OVERGANG PO-VO.....	45
8.10 VOOR- EN VROEGSCHOOELSE EDUCATIE	45
8.11 TUSSEN- EN NASCHOOELSE OPVANG	45
9 HUISVESTING, BEHEER EN ICT	46
10 FINANCIËEL BELEID	48
10.1 LUMPSTUM FINANCIERING, ONDERSTEUNING EN GESPREKKEN.....	48
10.2 INTERNE GELDSTROMEN.....	48
10.3 EXTERNE GELDSTROMEN	49
10.4 SPONSORING	49
10.5 BEGROTINGEN	49
<i>Personeelsformatieplan</i>	49
<i>Meerjaren exploitatiebegroting</i>	50
<i>Meerjaren investeringsbegroting</i>	51
<i>Ict</i>	51

11 ZORG VOOR KWALITEIT	52
11.1 OPBRENGSTGERICHT WERKEN.....	52
11.2 RESULTATEN	53
<i>Onderwijsresultaten</i>	53
11.2 WAARDERING.....	56
11.3 INSPECTIEBEZOEKEN	57
11.4 MEERVOUDIGE PUBLIEKE VERANTWOORDING.....	57
11.5 WET- EN REGELGEVING	58
12 JAARPLANNEN 2015-2019	60
JAARPLAN 2015-2016	61
<i>Jaarplanning 2016-2019</i>	64
13 BRONNEN EN VERWIJZINGEN	66
BIJLAGEN	67
<i>Formulier "Instemming met schoolplan"</i>	67
<i>Bijlage methodes en toetsen</i>	69
<i>Bijlage leerteams De Waterkant</i>	71
<i>Bijlage De ICT op OBS De Waterkant</i>	1
<i>BIJLAGE ZORGPLAN</i>	3
<i>BIJLAGE DALTONBELEIDSPLAN</i>	4

1 INLEIDING

Dit schoolplan is verantwoording- en planningsdocument. Het beschrijft beleidsvoornemens van Openbare basisschool De Waterkant voor de periode 01-08-2015 tot en met 31-07-2019 en is voor ons een leidraad voor het opstellen van de jaarplannen. Daarin stelt de school de concrete doelen voor ieder schooljaar op.

1.1 DOELEN EN FUNCTIE VAN HET SCHOOLPLAN

Het schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan 2012-2018 van de stichting voor openbaar onderwijs Amsterdam West Binnen de ring (AWBR)¹, de kwaliteit van de school, onze missie, onze visie en de doelen voor de komende planperiode. Wij spreken in dit geval van ambities. We hebben diverse instrumenten ingezet om ons een beeld te vormen van onze sterke en zwakke punten onder andere: Tevredenheidsonderzoek onder leerkrachten, ouders en kinderen, evaluatie van klachten en opmerkingen, de evaluatie van het schoolplan en de inspectierapporten van de Daltonvereniging en de Onderwijsinspectie. Wij stellen in dit plan op onze *ambities* voor de komende vier jaar vast. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders. Het plan fungeert als een planningsdocument voor de planperiode 2015-2019. Op basis van ons vierjarige *Plan van Aanpak* (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In het jaarverslag zullen we terugblikken op de gestelde verbeterdoelen en daarbij vaststellen of deze wel of niet gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.2 PROCEDURES

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam (MT) van de school en besproken in het team. Het is ook besproken en ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad (MR). De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school, een bijdrage geleverd bij verschillende onderdelen en via de nulmeting (via vragenlijsten). De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Zo dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Ieder jaar kijken we met het team ook terug op het jaarplan: Hebben we onze verbeterdoelen van dat jaar voldoende gerealiseerd? Met behulp van de jaarlijkse evaluatie stellen we vast wat er (niet) goed gaat en welk vervolg nodig is. Ook kijken wij vooruit en stellen we het jaarplan voor het komende jaar vast, in relatie met ons schoolplan en de ambities (zie [Jaarplannen 2015-2019](#)).

¹<http://www.awbr.nl/Publicaties.aspx>

2 SCHOOLBESCHRIJVING

De Waterkant wordt, samen met zestien andere scholen, bestuurd door Amsterdam West binnen de Ring, stichting voor Openbaar onderwijs (AWBR). De Waterkant is een Openbare basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. De school is gelegen in het noorden van stadsdeel West. De naam van de school duidt op de ligging van het schoolgebouw, op een kruispunt van een gracht en een kanaal. Het schoolgebouw is vanaf 1986 in gebruik. Naast twaalf leslokalen is er een speellokaal, een gymnastiekzaal en een grote aula. Door een tekort aan kleuterplaatsen in Amsterdam-West is onze school sinds 2011 uitgebreid met twee noodlokalen die op het schoolplein staan. Buiten de school ligt een ruim speelplein. De school grenst aan een speeltuin, een voetbalveld en het Bilderdijkpark.

AWBR (bestuursnr. 41663) Algemeen bestuurder: Dhr. M.H.M.Voerman Baarsjesweg 224 1058 AA Amsterdam 020-5150440 E-mail: info@awbr.nl Website: www.awbr.nl	OBS De Waterkant (brinnr. 20VU) Directeur: Mw. Els Ramaekers Bilderdijkpark 18 1052 SC Amsterdam 020-6120122 E-mail: info@dewaterkant.net Website: www.dewaterkant.net
--	--

2.1 SCHOOLGEGEVENS

Het leerlingaantal op in oktober 2014 (schooljaar 2014-2015) bedroeg 329. De leerlingen zijn verdeeld over veertien groepen. De gemiddelde groepsgrootte is vijftintig leerlingen.

Daling leerlingaantal (tijdelijke krimp)

Prognoses voor het leerlingenaantal wijzen de komende vier jaar in de richting van een lichte daling omdat er in de midden- en bovenbouw minder leerlingen in de groepen zitten. Om die reden rekenen wij deze planperiode op dertien groepen (zie tabel 1 en 2). Echter, op basis van gegevens van het ministerie van OC&W is de verwachting dat in de regio Amsterdam het aantal leerlingen dat naar het basisonderwijs gaat in 2020 tussen 15% en 30% hoger zal liggen. Dit in tegenstelling tot andere delen van Nederland waar sprake is van een daling, oplopend tot 30%, of zelfs meer.² De ambitie van de school is om op lange termijn te streven naar een school met zestien groepen omdat dat een financieel en organisatorisch gezonde basis biedt voor de schoolorganisatie. de oplevering van 375 appartementen op het terrein van de Hallen (in de nabijheid van de school) kan in de loop van 2015-2016 ook leiden tot nieuwe inschrijvingen.

² Bron: Amsterdam West Binnen de Ring, begroting 2015, Versie 1.0

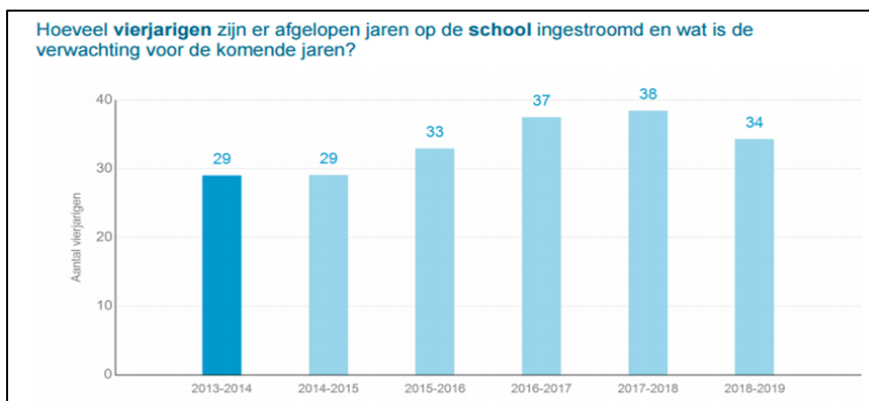
Personeel

Op de school werken beroepskrachten, zeer gewaardeerde vrijwilligers en participatiemedewerkers. Er zijn ongeveer 30 mensen - fulltime en parttime - werkzaam. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van externe deskundigen. Wij onderscheiden de volgende functies en taken bij de beroepskrachten: directeur, groepsleerkracht, vakleerkracht, interne begeleider, coördinator, conciërge, onderwijsassistent (onderbouw) en leerkrachtondersteuner (midden- en bovenbouw) zie verder hoofdstuk [Personeelsbeleid](#).

Tabel 1: Prognose aantal groepen De Waterkant 2015-2020

Aantal groepen	2104-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
1	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2
2	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2
3	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2
4	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2
5	3	3	3	3	3	3
6	4	4	3	3	3	3
7	4-5	5	4	4	4	4
8	5	5-6	5	4	4	4
9	6	6	6	5	5	5
10	6	7	6-7	6	5	5
11	7	7	7	7	6	6
12	7	8	8	7-8	7	6
13	8	8	8	8	8	7
14	8					8

Tabel 2: Instroomprognose kleuters 2013-2019³



³bron: www.schoolvensterspo.nl geraadpleegd 31-3-2015 en www.scholenopdekaart.nl

2.2 SCHOOLPOPULATIE

De buurt waarin de school staat is gemengd van samenstelling zowel sociaaleconomisch als in cultureel opzicht, hiervan is de school een goede afspiegeling. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend door de intakegesprekken. De kengetallen laten zien dat de school te maken heeft met middelbaar of hoger opgeleide ouders. Sinds 2013 is er een toename van leerlingen uit Europa. Deze “nieuwe”ouders hebben vaak een opleidingsniveau op wetenschappelijk niveau.

2.3 LEVENSBESCHOUWELIJKE IDENTITEIT

Ruim de helft van alle Amsterdamse basisschoolleerlingen gaat naar een openbare school en dit aantal neemt jaarlijks toe. De identiteit van De Waterkant als openbare school wordt bepaald door de mensen die samen de school vormen en de waarden die zij met elkaar delen. Alle leerlingen zijn welkom op onze school ongeacht hun afkomst, religie of sociaaleconomische achtergrond. Wij geven met elkaar ons onderwijs vorm en leggen daarover publieke verantwoording af. Identiteit is dus geen kwestie van kiezen, maar van delen. De aandacht voor levensbeschouwing en religie is verweven in het onderwijs. De school besteedt aandacht aan geestelijke stromingen maar wil dat meer tot uiting brengen door aandacht voor de tradities van de leerlingen.

2.4 UITGANGSPUNTEN VOOR BELEID

EXTERNE ONTWIKKELINGEN

Globalisering en digitalisering zijn van grote invloed op denken, werken en leven. Dit besef leidt tot ideeën over nieuwe onderwijsconcepten; in de media, de onderwijswereld en bij leerkrachten en ouders. De Waterkant ijkt het onderwijs en Daltonvisie aan deze nieuwe ontwikkelingen. De school zal hierover in gesprek gaan, met elkaar en met ouders en leerlingen.

Op landelijk niveau initieert de nieuwe CAO Primair Onderwijs de komende jaren veranderingen in de wijze waarop de taken in school en de onderwijstijden worden gerealiseerd. Er wordt door directie, team en MR momenteel besproken hoe de onderwijstijden en lestijden op school kunnen worden aangepast aan de nieuwe CAO.

Een financiële impuls voor onderwijsontwikkeling komt van de lokale overheid. De Amsterdamse lerarenagenda maakt het mogelijk om de komende jaren op schoolniveau en leerkrachtniveau subsidie aan te vragen voor onderwijsontwikkeling.

STRATEGISCH BELEID AWBR 2012- 2018

De visie en de ambities van de AWBR zijn in dit schoolplan opgenomen bij de betreffende beleidsterreinen. Het strategisch beleidsplan van de AWBR is te vinden op de website van de AWBR⁴.

⁴<http://www.awbr.nl/Publicaties.aspx>

OVERIG BELEID

Twee belangrijke beleidsdocumenten zijn het [Daltonbeleidsplan](#) en het [Zorgplan](#) van de school. Deze beleidsplannen worden bijgevoegd als bijlage. Beiden worden op dit moment geactualiseerd. Het schoolplan baseert zich ook op andere beleidsstukken, deze worden opgenomen in de lijst '[verwijzingen](#)' in de bijlage.

3 MISSIE VAN DE SCHOOL

De scholen van AWBR hebben een eigen onderscheidend profiel en bieden verschillende onderwijsconcepten aan. De Waterkant is een openbare basisschool voor daltononderwijs. De school staat open voor alle leerlingen die aangemeld worden. Inschrijven kan altijd, tenzij het [schoolondersteuningsprofiel](#) aangeeft dat wij een kind niet de juiste ondersteuning en/of het juiste onderwijs kunnen bieden (zie leerlingenzorg).

Vanuit de overheid heeft de school als taak onderwijs te bieden dat gericht is op:

- *Het bijdragen aan de emotionele en de verstandelijke ontwikkeling;*
- *Het ontwikkelen van creativiteit;*
- *Het verwerven van noodzakelijke kennis en van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden;*
- *Het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie.*

In de maatschappij is behoefte aan mensen die goed zijn opgeleid, sociaal goed ontwikkeld zijn en voldoende zelfvertrouwen hebben om met veel plezier belangrijk werk in onze samenleving te doen. De Waterkant is een leer- en werkgemeenschap in het klein, een plaats om te oefenen in het opdoen van echte ervaringen. De Waterkant streeft naar optimale leerresultaten en persoonlijke ontwikkeling. Het onderwijs op De Waterkant is gebaseerd op vertrouwen. We gaan ervan uit dat kinderen in staat zijn keuzes te maken en verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen ontwikkeling. Elke leerling wordt bij het leren serieus genomen. De dalton-kernwaarden **vrijheid & verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, samenwerken, reflectie, effectiviteit en doelmatigheid** zijn leidend in De Waterkant.⁵

De missie van De Waterkant is:

- *Een brede vorming: cognitief, creatief, cultureel, sportief en sociaal-emotioneel die bijdraagt aan een sterke persoonsontwikkeling.*
- *Adaptief onderwijs dat leerlingen past, leerling uitnodigt tot creatief denken, doen en met (zelf)vertrouwen uitdagingen aan te gaan om zich verder te ontwikkelen.*
- *Horizonverruiming. Op een positieve manier leren omgaan met anderen, leren om te kiezen voor waarden en normen die een prettig samenleven mogelijk maken. Zien en gezien worden in de wijk. In contact komen met de wereld.*
- *Een veilige, rustige en geborgen sfeer, waarin kinderen, maar ook ouders participeren.*



⁵ Zie Daltonbeleidsplan

3.1 DE VISIE VAN DE SCHOOL

Voor de komende vier jaar vormen drie thema's de rode draad in de verbeteractiviteiten van de school.

- ✚ Lesgeven en Leren
- ✚ De Schoolorganisatie
- ✚ Communicatie en Samenwerking

Deze thema's zijn gekozen na analyse van de tevredenheidsenquête en de resultaten, de klachtenanalyse, gesprekken met leerkrachten, werkgroepen en managementteam en n.a.v. externe ontwikkelingen. Zij zijn met het team besproken. Schoolleiding en team delen de opvatting dat deze thema's het planmatig te werken aan de schoolontwikkeling zullen ondersteunen. De thema's staan in de onderstaande paragrafen beschreven. Elk thema begint met een korte inleiding gevolgd door de belangrijkste indicatoren en ambities. In de verschillende hoofdstukken van het schoolplan worden deze verder uitgewerkt in [de jaarplannen](#).

3.2 VISIE OP LESGEVEN EN LEREN

Leren vormt de kernactiviteit op de school. Kinderen zijn nieuwsgierig en de school speelt daarop in. In de huidige digitale tijd gaan we ervan uit dat informatie altijd en overal voorhanden is. Wij vinden dat wij leerlingen moeten toerusten om tot kenniscreatie te komen uit al deze losse stukjes informatie.

- De Waterkant maakt gebruik van goede lesmethodes en leerlijnen en legt verbindingen tussen de verschillende leerstofgebieden. De doorgaande leerlijnen van de leerstof in de school zijn helder beschreven.
- We bieden een betekenisvol aanbod van de leerstof door middel van 'leren in het echte leven'. Zo wordt mondeling taalgebruik geoefend door bijvoorbeeld het aannemen van de schooltelefoon (telefoon dienst), het begeleiden van publiek bij een activiteit of meepraten over de school in de leerlingenraad.
- De Waterkant stimuleert de kinderen om te kiezen uit een aanbod van verschillende middelen, werkwijzen en werkvormen. Kinderen leren om de leerdoelen te oefenen en deze te behalen. Leerlingen leren ook om zelf leerdoelen te kiezen en deze binnen projecten en werkstukken uit te werken. Digitale middelen zoals software en computers zijn een effectief en structureel onderdeel van het leren op school.
- De didactiek is activerend en prikkelt de nieuwsgierigheid en creativiteit van de leerlingen.
- De instructies zijn van hoge kwaliteit: De leerlingen weten wanneer en voor wie de instructies zijn gepland. De instructies worden gegeven op drie niveaus of meer als leerlingen een eigen leerlijn hebben.
- De leerlingen hebben eigenaarschap, regie en verantwoordelijkheid voor het bereiken van de leerdoelen.
- 'Alle leertijd is daltontijd', de schooltijd wordt volledig benut omdat de leerlingen altijd toegang hebben tot de eigen taken en leerstof.
- Verschillende externe partijen zijn betrokken bij schoolactiviteiten (waaronder structurele activiteiten op het gebied van burgerschap, cultuur, verkeerslessen, natuuronderwijs, milieubewustzijn, sport en spel).

3.3 VISIE OP DE SCHOOLORGANISATIE

Het leiderschap van De Waterkant is gericht op planmatig verduurzamen (borgen wat goed gaat), optimaliseren en vernieuwen van het onderwijs. Het team draagt de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor de schoolontwikkeling. De kernwaarden van het daltononderwijs zijn de leidraad voor de organisatie. De Waterkant staat voor een cultuur van Vertrouwen, Zelfstandigheid, Reflectie, Vrijheid & Verantwoordelijkheid, Samenwerken en Effectiviteit & Doelmatigheid. Voor de schoolontwikkeling is reflectie de manier om te leren en dat vindt plaats in de gehele organisatie.

- De resultaten en de waardering van de school worden planmatig gepeild door middel van enquêtes, toetsen en gesprekken met derden. De uitkomsten hiervan worden door de organisatie geanalyseerd op leerling-, groep-, school- en extern niveau.
- De zorg voor de leerlingen wordt door de belanghebbenden beoordeeld als kwalitatief goed, de zorg is effectief en efficiënt georganiseerd.
- Het personeel op De Waterkant voelt zich gewaardeerd door de directie en stimuleert elkaar om zich professioneel te ontwikkelen, individueel en in teamverband. ([zie bijlage leerteams](#))
- Een proactieve gesprekscyclus, waarin systematisch de persoonlijke competenties, vaardigheden, taken en resultaten worden vastgesteld, wordt door het personeel als goed gewaardeerd.
- Meer dan 90% van de leerkrachten op De Waterkant heeft een Dalton-certificaat. Leerkrachten in vaste dienst hebben allen het Dalton-certificaat basis en/of Dalton-plus certificaat.
- Het beheer van middelen en het gebouw is goed geregeld en de school ziet er aantrekkelijk uit. Er is genoeg kennis en ondersteuning op het terrein van ICT, klein onderhoud en administratie.
- Het gebouw is groot genoeg voor zestien groepen (er zijn extra lokalen). De financiële situatie is gezond, de organisatie en inhoudelijke ontwikkeling van de school is goed. Groei is mogelijk op basis van de goede naam van de school en de demografische ontwikkelingen.

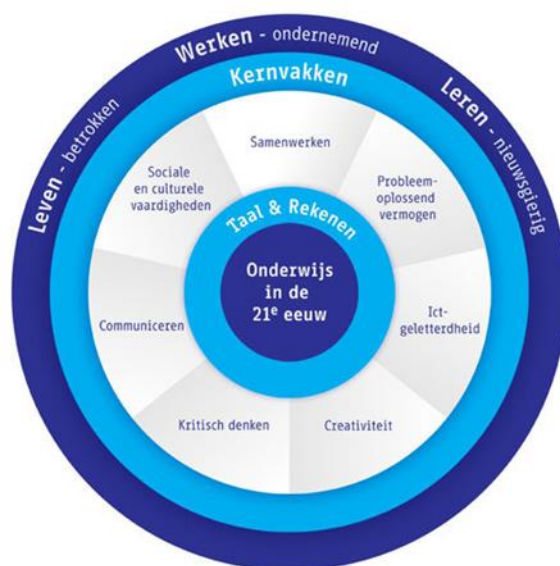
3.4 VISIE OP COMMUNICATIE EN SAMENWERKING

De interne en externe samenwerking en doelmatigheid van de organisatie is afhankelijk van de wijze waarop wij met elkaar communiceren. De Waterkant besteedt daarom gericht aandacht en tijd aan communicatie, toegankelijkheid en zichtbaarheid.

- De medezeggenschap en medeverantwoordelijkheid van leerlingen is toegenomen. Leerlingen hebben invloed en medeverantwoordelijkheid in de klas, de school en zijn actief in de wijk. De leerlingenraad, klankbordgroepen, mediatoren en wijkgerichte activiteiten worden als goed beoordeeld.
- Ouders participeren (nog) meer in de organisatie en uitvoering van activiteiten in de school (bijvoorbeeld de Daltondagen, de Sint en Kerstvieringen, de schoolfotoğraf, luizenbestrijding).
- De Waterkant hecht veel waarde aan ouderparticipatie, school en ouders voelen in dezelfde mate verantwoordelijkheid en erkennen de verschillende rollen.
- De school kan omgaan met de vraag om snel beschikbare en kwalitatief hoogstaande schriftelijke informatie (bijvoorbeeld per e-mail en nieuwsbrief) en een goede bereikbaarheid van de school (per mail of telefonisch).
- Communicatie via het ouder-kindgesprek over de resultaten wordt als goed beoordeeld. Er is begonnen met het aanleggen van een (digitaal) portfolio.
- Samenwerking en ondersteuning met het stafbureau van de AWBR wordt als goed gewaardeerd.

3.4 21^{STE} EEUWSE VAARDIGHEDEN.

We bereiden de leerlingen voor op een toekomst die nog onbekend is. Door constant te zoeken naar nieuwe vormen van onderwijs die passen in deze tijd, blijft de kwaliteit van onderwijs centraal staan. De AWBR heeft in een aanvulling op het strategisch beleidsplan benadrukt dat het onderwijs in 21^{ste} eeuwse vaardigheden hoog in het vaandel staat. De Waterkant is een daltonschool en onze visie past goed bij innovatief onderwijs. Door de kernwaarden waar de school voor staat en de manier van werken die goed aansluiten bij vaardigheden die in de 21^{ste} eeuw nodig zijn. De ICT-plannen van de school staan beschreven in [4.4 ICT en talentontwikkeling](#), [ICT](#) en de [bijlage ICT](#).



3.4 SOCIAAL-EMOTIONELE VORMING

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op het totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematische aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en ver weg). We werken hiervoor in alle jaargroepen met een methode sociaal-emotionele vorming (De Vreedzame School). Door middel van oefenvormen leren kinderen dat zij deel uitmaken van de gemeenschap die de klas, de school en de wijk vormt en leren daaraan een bijdrage te leveren. Ze leren oog en oor te hebben voor anderen en zich verantwoordelijk te voelen voor het algemeen belang. De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groep en leerlingbespreking besproken, door leerkracht en IB 'er. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. In het schooljaar 2015-2016 zal een instrument worden ingevoerd waarmee de ontwikkeling van de Sociaal-emotionele vaardigheden van leerlingen wordt gevolgd.

3.5 ACTIEF BURGERSCHAP EN SOCIALE COHESIE

De leerlingen van De Waterkant zijn Amsterdamse wereldburgers. Zij zijn deel van een complexe maatschappij. Onze school vindt het van belang om de leerlingen hierop voor te bereiden. De maatschappij geeft meer keuzes, maar ook minder houvast en daardoor meer onzekerheid. Tevens wordt de maatschappij steeds individueler. Wij vinden het belangrijk dat kinderen opgroeien in *echte* sociale verbondenheid en dat zij erkend, gezien en gekend worden. Dit doen wij in de klas en in de school, bijvoorbeeld via de leerlingenraad. Buiten de school werken wij met diverse welzijnspartners en andere scholen voor PO en VO samen aan een Vreedzame Wijk. Uit deze samenwerking komen een sporttoernooi, trainingen, stages en goede-doelen activiteiten voor de wijk voort. Daarnaast neemt De Waterkant ook deel aan sport- en muziekactiviteiten buiten de school. Bijna elke groep neemt jaarlijks deel aan een activiteit waarbij er contact is met kinderen van buiten de wijk. Na schooltijd en in de vakanties speelt de speeltuinvereniging een belangrijke rol in de sociale cohesie in de wijk.

4 LEERSTOFAANBOD

Voor veel vakken worden methodes aangeschaft op De Waterkant. Onze methodes zijn modern en voldoen aan de kerndoelen⁶. Ook worden zij op gezette tijd geëvalueerd en vervangen indien nodig. De gebruikstermijn is financieel op tien jaar per methode gesteld, maar daar kan de school vanaf wijken als dat nodig is. Tijdens vervangingsmomenten wordt een methode vergeleken met andere methodes, waarna een nieuwe aanschaf en invoeringsperiode volgt. Bij de keuze van een methode staan de kernwaarden van het daltononderwijs voorop. De leerstof wordt zo nodig aangevuld met extra materiaal. Voor het overzicht van toetsen en methoden verwijzen wij naar de bijlage [Overzicht](#). De school biedt structureel projecten aan op het terrein van sport en beweging, culturele vorming, burgerschapsvorming, techniek en natuuronderwijs. Dit gebeurt in en buiten de school en vaak met externe vakdocenten.

De ambities voor onze methoden en leerlijnen zijn als volgt:

- Wij leggen verbindingen met de leerstof door een betekenisvol en vakoverstijgend aanbod van de leerstof.
- Er zijn leerdoelen en doorgaande leerlijnen voor de verschillende vakken.
- De leerlingen hebben grip op en verantwoordelijkheid voor het bereiken van de leerdoelen.
- De Waterkant stimuleert de kinderen om te kiezen uit van verschillende middelen, werkwijzen en werkvormen om de leerdoelen te oefenen en te behalen.
- ICT wordt effectief ingezet voor het oefenen van de leerstof.

4.1 HET TAAL EN LEESONDERWIJS

Bij alle vakken is taalbeheersing voorwaardelijk. Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in het curriculum. We leren de kinderen Taalvaardigheden om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Taalonderwijs heeft verschillende onderdelen en leerlijnen; stellen, spreken, lezen, spelling & grammatica en taalbeschouwing. Deze Taalvaardigheden worden dagelijks in verschillende lessen aangeboden. Wij gebruiken daar verschillende methoden voor.

Taal: In de groepen 1 en 2 werken wij met de methode *Schatkist-Taal* en in de groepen 4-8 met *Taal actief*, deze wordt vervangen. Wij gaan de taalmethode vervangen en bepalen dit schooljaar (2014-2015) welke taalmethode wij gaan aanschaffen. Het komende jaar voeren wij deze schoolbreed in. De voorkeur zal gaan naar een methode die past bij wat de school nodig vindt: voldoende aandacht voor alle leerlijnen op alle fronten, van stellen tot spellen. Heldere leerdoelen voor de leerlingen, zelfstandig werken, differentiatie en een mogelijkheid om taal te verbinden met andere vakken.

Woordenschat: De school heeft twee deeltijd *schakelklassen* en biedt *extra woordenschat* en leesvaardigheden aan de meertalige leerlingen van groep 3 t/m 6 die dat nodig hebben.

Technisch lezen van groep 1 t/m 8: Het is belangrijk dat kinderen snel en goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie teksten bij de andere vakken sneller begrijpen en gebruiken.

⁶<http://www.slo.nl/primair/kerndoelen/Kerndoelenboekje.pdf/>

In groep 1 en 2 is er veel aandacht voor letterherkenning. In groep 3 wordt het fundament van technisch lezen gelegd met de methode *Veilig Leren Lezen*. In de groepen 4 tot en met 8 is er doorlopend aandacht om het technisch lezen op een hoger plan te brengen. Onderzoek wijst uit dat aandacht voor het technisch leesproces; snelheid en nauwkeurigheid niet kan stoppen gedurende de basisschool. Lezen staat dagelijks op het rooster, met technisch leeslessen van de methode Estafette, tutorlezen en door het promoten van vrij lezen via de(school)bibliotheek.

Omdat **begrijpend lezen** een vaardigheid is die centraal staat in het studeren wordt deze dit een aparte methode, *Lezen in Beeld*, aangeleerd vanaf groep 5.

Spelling: Uit de analyse van de toetsen blijkt dat wij onvoldoende niveau hebben op het gebied van spelling. In het komende schooljaar is spelling een verbeterpunt. Onze ambitie is om Spelling op een gemiddeld B-niveau te realiseren vanaf 2016.

De school toetst met methodetoetsen en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen

Onze ambities zijn:

- De Waterkant beschikt over een taalbeleidsplan.
- Er is een taalcoördinator
- De school beschikt over goede leerlijnen en/of (actuele) methodes voor stellen, mondeling taalgebruik, taalbeschouwing, spelling, begrijpend lezen, technisch lezen en woordenschatverwerving.
- Er zijn leerdoelen voor de verschillende onderdelen van taal.
- De school geeft technisch leesonderwijs in alle groepen (groep3 t/m 8).
- Spelling is op een gemiddeld Cito B-niveau gerealiseerd vanaf 2016-2017.
- De school werkt met spelling en technisch lezen met groepsplannen (HGW).

4.2 REKENEN EN WISKUNDE

Rekenen is een belangrijk vak. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van onder andere Schatkist-Rekenen. De school gebruikt een moderne rekenmethode (groep 3 t/m 8). Wij merken dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij meer leerlingen tot problemen leidt. De school gebruikt sinds 2013 de methode 'Wereld in getallen' en toetst met methode toetsen en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW). De methodes Kien en Maatwerk leveren aanvullende lesstof. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen met methodetoetsen en het Cito-LVS.

Onze ambities zijn:

- De leraren beschikken over actuele kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek
- De ICT wordt ingezet om extra te oefenen en als keuzewerk.

4.3 WERELDORIËNTATIE

Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen en hun horizon verruimen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur, techniek en verkeer. In dit vakgebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. Onze ambitie is om verbindingen tussen de vakgebieden en de kernvakken zoals Taal te leggen.

Onze ambities zijn:

- In de komende planperiode gaat de school zich bezinnen op nieuwe methoden en manieren om Wereldoriëntatie aan te bieden.
- De Verkeersmethode 'Tussen-school-en-Thuis' wordt van een digitale methode een leerlijn met afspraken over de werkwijze.
- Wij maken gebruik van een leerlijn voor natuur en techniek, Natuniek en breiden die uit met [technieklussen](#) en praktische lessen Natuuronderwijs.
- Bij wereldoriëntatie bevorderen we de verbinding tussen de lesstof en Taal

4.4 ICT EN TALENTONTWIKKELING

Leerlingen groeien op in de gedigitaliseerde wereld. De huidige maatschappij vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en –vaardigheden met de sociale media, Google en Wikipedia. Willen de leerkrachten in staat zijn leerlingen goed te begeleiden, dan zullen zij zelf ook vaardig moeten zijn op genoemde gebieden.

ICT-vaardige leerkrachten hebben de competentie om leerlingen te begeleiden in het vinden van hun weg in een wereld waarin digitale technologie de vensters naar de wereld heeft opengezet. De leraren gebruiken ICT in hun lessen en zorgen ervoor dat de leerlingen aan de slag gaan met de computer en de bijbehorende software voor de oefening van leerstof.

Om de leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas. De ambities van De Waterkant zijn:

- De school heeft de leerlijn om ICT vaardigheden beschreven
- De leerkrachten maken optimaal gebruik van het digitale bord
- De leerlingen kunnen werken met internet, Word en PowerPoint
- De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
- De school beschikt over een internetprotocol voor leerlingen team en ouders
- Wij bieden in de midden- en bovenbouw een project mediawijsheid aan
- De school heeft ICT-kennis en –vaardigheden in huis
- De school beschikt over technisch en goed werkende hard- en software.
- De school heeft een ICT-beleidsplan
- Een visie op het bereiken van de 21^{ste} eeuwse vaardigheden staat het team helder voor ogen.
- Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st eeuwse vaardigheden.
- De leraren signaleren en registreren talenten bij leerlingen.
- De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen.
- De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten.
- In de kleuterbouw wordt gestart met een experiment met tablet i.p.v. computers.
- In de groepen 3 en 4 is gestart met een experiment met laptops i.p.v. computers.

4.5 KUNSTZINNIGE VORMING

De school vindt het belangrijk dat de leerlingen zich breed ontwikkelen en dat de leerlingen zich oriënteren op kunst en cultuur. De school wil dat leerlingen kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast vindt De Waterkant het van belang dat leerlingen zich openstellen voor kunstzinnige aspecten en dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. De school biedt kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Wij hebben de volgende ambities:

1. De school geeft teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie).
2. De school geeft in alle groepen muzieklessen
3. Wij werken nauw samen met de muziekschool Amsterdam.
4. Er is een vakleerkracht muziek.
5. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie.
6. Structureel bezoeken wij tentoonstellingen, voorstellingen en musea.
7. Groep 6 krijgt gitaarles op school.

4.6 BEWEGINGSONDERWIJS

Bewegingsonderwijs is ook leren. Gymnastiek is belangrijk vanuit het fysieke en sociale aspect: Bewegen doe je altijd samen. De vakleerkrachten geven lessen bewegingsonderwijs waarbij de nieuwste didactische inzichten worden toegepast. Ook de dalton-kernwaarden zoals reflectie, samenwerken en verantwoordelijkheid worden in de gymnastieklessen bewust bevraagd en aangeleerd. De vakdocenten organiseren mede de sportdagen op en buiten school (voetbaltoernooi). De school zorgt ervoor dat de leerlingen via een externe partner kennismaken met verschillende sporten en sportclubs.

Onze ambities zijn:

- Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speellokaal voor de jongste leerlingen.
- Groep 1 en 2 maken gebruik van een bronnenboek voor bewegingsonderwijs.
- Er is een grote gymzaal in de school, bij mooi weer worden ook buitenlessen georganiseerd.
- Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding.
- Wij beschikken over een vakdocent lichamelijke opvoeding voor de groepen 3-8
- Wij beschikken over een bronnenboek ' lichamelijke opvoeding'.

4.8 WETENSCHAP EN TECHNIEK

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Het vak is een vanzelfsprekend onderdeel van het curriculum. Zij leren onderzoeken, ontdekken en ontwerpen.

Onze ambities zijn:

1. Wij maken gebruik van een leerlijn voor wetenschap en techniek.
2. Wij koppelen wetenschap en techniek structureel aan projecten.
3. Wij beschikken over een beleidsplan wetenschap en techniek.

4.9 ENGELS

Door internationalisering en de (sociale) media wordt kennis van de Engelse taal steeds belangrijker. Kinderen leren ook buiten school Engels door verschillende media. Zo is tweetaligheid bijna een *way of life*. De school heeft haar visie op het onderwijzen hieraan aanpast en de lessen Engels worden vanaf 2015 in groep 6,7 en 8 en vanaf 2016-2017 vanaf groep 5- 8 gegeven.

Bij Engels hebben we de volgende ambities:

- In groep 5 t/m 8 geven we les in de Engelse taal (Hello World!).
- Voor extra lessen aan gevorderde sprekers vragen wij in de midden- en bovenbouw een *native speaker* (vrijwillige ouders).
- In de mediatheek van de school bieden wij ruimte voor lessen ('English Table').
- De schoolmediatheek heeft minstens 100 Engelse boeken op verschillende niveaus en wil dat aantal uitbreiden.
- Van leerkrachten wordt verwacht dat zij zich in het Engels verstaanbaar kunnen maken.

5 HET ONDERWIJS

5.1 GEBRUIK LEERTIJD

Op onze school streven wij ernaar de leertijd zo effectief mogelijk te benutten. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland. Leerkrachten werken vanuit een maand- en weekplanning en een dagplan. Op De Waterkant wordt de instructie afgestemd op de instructiebehoefte van de leerling. De leerling weet welke instructie hij moet volgen. Wanneer de leerling geen instructie volgt of niet deelneemt aan een klassikale activiteit is de zelfstandige tijd, tijd die wordt gebruikt om aan de dag-, weektaak en de leerdoelen te werken, *de daltontijd*.

De ambities voor de komende planperiode zijn:

- Alle tijd is daltontijd.
- De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (vergroten van de effectieve leertijd).
- De leraren beschikken over een expliciet week- en dagplan, waarin de instructies worden aangegeven.
- De leraren passen de lessen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen aan.

5.2 PEDAGOGISCH HANDELEN

De school vindt het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen kunnen omgaan. Basisbehoeften van leerlingen zijn: relatie, competentie en autonomie. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Een veilige en accepterende groeps sfeer is daarvoor de basis. Op De Waterkant staat een positieve en motiverende communicatie centraal. De leerkracht is een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het leren en oefenen zelfstandig en samen met anderen doen. Daarbij hanteren we regels en ambities:

- De leraren zorgen voor een ordelijke klas.
- De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving.
- De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennens de leerlingen].
- De leraren zorgen voor communicatie over en weer met en tussen de leerlingen.
- De leraren bieden de leerlingen structuur.
- De leraren zorgen voor veiligheid.
- De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken.
- De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken.

5.3 DIDACTISCH HANDELEN

Op De Waterkant werken leraren met gedifferentieerd onderwijs, gebaseerd op het werken met groepsplannen. We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Wij bieden soms lessen groepsdoorbroken aan. Bijvoorbeeld: leerlingen die dat nodig hebben uit groepen 7a en 7b krijgen samen verlengde instructie begripd lezen of rekenen.

We hechten veel waarde aan de zelfstandigheid van leerlingen. Daarnaast is samenwerken een belangrijke kernwaarde. Om elkaar te helpen en al samenwerkend te leren- met groepsgenoten en met leraren- leren de kinderen op De Waterkant sociale vaardigheden en samenwerkingsvaardigheden.

Onze ambities zijn:

- De leraren bereiden de lessen goed voor.
- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus of meer als er leerlingen op een eigen leerlijn zitten.
- De leraren geven effectieve instructie.
- De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen.
- De leerlingen werken zelfstandig.
- De leerlingen werken samen.
- De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde).
- De leraren laten leerlingen hun werk zoveel mogelijk zelf corrigeren.
- De leraren zorgen voor stofdifferentiatie.
- De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.
- De instructie kan groepsdoorbroken worden aangeboden.

5.4 ACTIEVE EN ZELFSTANDIGE HOUDING VAN DE LEERLINGEN

De Waterkant hecht veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf ontdekken, kiezen en doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de verantwoordelijkheid van de leerlingen te ontwikkelen:

- De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen.
- De leerlingen werken met dag(deel)taken, weektaken en periodetaken.
- De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen, hoe zij dit doen en met wie zij dit doen.
- De leerlingen hebben inzicht in en grip op de leerdoelen.
- De taken bevatten keuze-opdrachten
- De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen.
- De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen.
- De leerlingen zijn zich bewust van hun eigen ontwikkeling, weten wat ze al kunnen en nog moeten leren.
- De leerlingen werken met ik-doelen.

5.5 KLASSENMANAGEMENT

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

- De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal.
- De leraren hanteren heldere regels en routines.
- De leraren voorkomen probleemgedrag.
- De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn.

6 ZORG, BEGELEIDING EN PASSEND ONDERWIJS

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. In principe trachten we alle leerlingen na acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen waarbij wij de Cito-B score als norm nemen. Omdat we te maken hebben met verschillen tussen leerlingen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit mogelijk is. De interne begeleider volgt het proces van de leerling-zorg en bewaakt het aanbod en de continue lijn in de school. Er is wekelijks overleg tussen IB-ers en directeur om een goede afstemming te krijgen.

In de eerste plaats moeten de leraren de leerlingen goed kennen (wat zijn de onderwijsbehoeften?). Het is belangrijk dat de leraren de leerlingen goed volgen in hun ontwikkeling. Daar waar het nodig is volgt extra zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om de ontwikkeling te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen met een E- of D-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een A-plus-score worden besproken met oog op extra hulp. De centrale persoon bij zorg en begeleiding is de leraar. De interne begeleider heeft een coördinerende en adviserende taak. Ten aanzien van zorg en begeleiding hebben we de volgende ambities:

- De leraren kennen de leerlingen.
- De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben.
- Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind.
- Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen.
- De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.
- Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen.
- De school voert de zorg planmatig uit.
- De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na.
- De interne begeleider coördineert de zorg en begeleiding.

6.1 DE ZORG VOOR LEERLINGEN: PASSEND ONDERWIJS

Vanaf 1 augustus 2014 is de wetgeving over Passend Onderwijs van kracht. Alle kinderen hebben recht op onderwijs, ook kinderen die extra ondersteuning nodig hebben. De schoolbesturen hebben de plicht om elk kind een onderwijsplek te bieden. De school realiseert zich dat het samen met het bestuur een zorgplicht heeft. De Waterkant richt zich op het geven van *basisondersteuning*, en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning.

Scholen krijgen de ruimte om op de behoeftes van leerlingen en leerkrachten in te spelen en deze vormen van ondersteuning zelf te organiseren en betalen. Externe partijen kunnen ook

betrokken worden zoals de Onderwijs-kind adviseur, de leerplichtambtenaar, de jeugdbescherming (zie schoolgids).

Als een school de noodzakelijke ondersteuning aan een leerling niet kan bieden, moet zij zorgen dat deze ondersteuning ergens anders wordt geboden. Bijvoorbeeld op een andere school van hetzelfde schoolbestuur of op een andere school in de wijk. Hierbij zijn de wijknetwerken behulpzaam.

HET SCHOOLONDERSTEUNINGSPROFIEL (SOP)

Welke ondersteuning wij kunnen bieden staat beschreven in het Schoolondersteuning profiel (SOP). Dit document wordt op dit moment geëvalueerd en opnieuw opgesteld (juni, 2015). Elke twee jaar evalueert de AWBR de bestaande Profielen (SOP) van onze scholen. Naar aanleiding hiervan zal De Waterkant haar ondersteuningsprofiel bijstellen. Het doel is dat ouders beter inzicht krijgen in de mogelijkheden die een bepaalde school voor hun kinderen te bieden heeft. In de schoolgids staat een uitgebreide beschrijving van de werkwijze van de school mbt de zorg voor leerlingen.

SPO West

Het begrip “onderwijsarrangement” staat voor de manier waarop de school extra begeleiding voor kinderen organiseert. Een arrangement betekent dat uw kind naast de gewone leerkracht geholpen wordt door een speciale leerkracht in of buiten de klas. Welke arrangementen De Waterkant heeft, staat in het schoolondersteuningsprofiel (SOP). Al krijgt uw kind begeleiding van een andere leerkracht, de eigen leerkracht van uw kind blijft voor u altijd het aanspreekpunt. Voor de leerlingen die in aanmerking komen voor een ondersteuningsarrangement investeert AWBR in het Steunpunt Passend Onderwijs (SPO) West. Dit steunpunt is voor en door het openbaar onderwijs in West en Nieuw West opgericht.

Onze ambities zijn:

- De school beschikt over een actueel ondersteuningsprofiel.
- De Waterkant biedt basisondersteuning.
- De ouders hebben inzicht in de essenties van het ondersteuningsprofiel.
- De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen.

SCHAKELKLAS

Sinds schooljaar 2007-2008 beschikt De Waterkant over twee schakelklassen. In de schakelklassen wordt er met kinderen gewerkt die door een achterstand in de taalontwikkeling, met name op het gebied van woordenschat, lager scoren dan hun capaciteit doet vermoeden. Er is een schakelklas voor kinderen in de groepen 3 /4 en 5/6.

7 PERSONEELSBELEID

Het Integraal Personeelsbeleid (IPB) wordt voor een belangrijk deel collectief geregeld binnen de AWBR⁷. In het IPB staan de ontplooiingsmogelijkheden van het personeel binnen de schoolorganisatie centraal. De komende tijd worden op bestuursniveau de volgende aspecten van personeelsbeleid verder uitgewerkt:

1. AVR-beleid (Arbo, Verzuim en Re-integratiebeleid);
2. Organisatieontwikkeling en professionele cultuur;
3. Ontwikkeling van de competenties van schooldirecties, onderwijsgevend en onderwijs ondersteunend personeel;
4. Mobiliteit;
5. AWBR-academie, waaronder onze samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam (Opleiden in School) en de Universiteit van Amsterdam (UPVA);
6. Levensfasebewust personeelsbeleid;
7. De bepalingen betreffende de werkdruk en duurzame inzetbaarheid zoals afgesproken in de cao Primair Onderwijs 2014.

7.1 KENMERKEN VAN ONS PERSONEELSBESTAND

Op De Waterkant werken beroepskrachten en vrijwilligers. De opbouw van ons personeelsbestand laat een spreiding zien over een relatief kleine oudere en iets groter jongere leeftijdsgroep. Door de ophoging van de AOW-leeftijd zal het natuurlijk verloop vertraagd gaan worden. Het jonge deel van het team vormt ook een risico. De mensen zijn in een fase waarin zij nog vorm geven aan hun leven (relaties, woningzoekend, moederschap, opleiding, startend docentschap). Trekkers van vernieuwingen zijn er niet in overvloed, maar er zijn veel teamleden die op een deelgebied veel betekenen voor de school.

Wij onderscheiden de volgende functies en taken bij de beroepskrachten:

Directeur (1) LA-leerkrachten (24) LB-leerkrachten (1) Interne begeleider (1) Daltoncoördinator (1) Opleider in School (1) Vakleerkracht gymnastiek (1) Vakleerkracht muziek (1) Onderwijsassistent (1) Leerkrachtondersteuner (1) Conciërge (1)	ICT-coördinator (1) Bouw-coördinator (2) Taal-coördinator (1)
---	---

⁷ Zie: Meerjarenformatieplan AWBR

7.2 DE SCHOOLLEIDING

Voor 2012 was er een aantal jaren sprake van een onstabiele situatie op de school. De school is op een aantal gebieden nog bezig om uit deze fase te komen. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. Sturen op kwaliteit is sturen op personeel. De schoolleider richt zich op het onderwijskundig beleid met een focus op personeel.

Binnen de visie van De Waterkant past het om verantwoordelijkheden laag in de organisatie te plaatsen. Daarom is in de vorige planperiode een managementteam bestaande uit de interne begeleider, bouwcoördinatoren en een daltoncoördinator ingesteld.

7.3 BEROEPSHOUDING

Werken op een daltonschool vraagt niet alleen een dalton-houding in de klas, maar ook daarbuiten. Dit heeft direct invloed op het personeelsbeleid. 'We practice what we preach' vanuit de kernwaarden en wij zijn eigenaar van onze eigen ontwikkeling. Dit betekent dat het team proactief is en zelf nadenkt over wat zij nodig heeft om optimaal te kunnen functioneren. Van wezenlijk belang is, dat de leerkracht zich gewaardeerd voelt en handreikingen en mogelijkheden krijgt aangereikt voor het ontwikkelen van zijn of haar professionele competenties.

We gaan uit van de volgende competenties:

- Gebruik leertijd
- Pedagogisch handelen
- Didactisch handelen
- Afstemming (HGW)
- Klassenmanagement
- Opbrengstgericht werken
- Beroepshouding
- Communicatie
- Samenwerken

7.4 PROFESSIONELE CULTUUR

De Waterkant werkt met professioneel personeel, in een open en betrokken klimaat. Een voorwaarde voor onderwijsontwikkeling is een cultuur in de school, waarin kwaliteit en reflectie leidend is. De kern van de professionele cultuur zit in het uitgangspunt dat iedereen gelijkwaardig is als mens, maar als professional niet iedereen gelijk is; de zogenoemde 'erkende ongelijkheid'. Hiermee wordt onderkend dat ieders kwaliteiten op een verschillend vlak liggen. Als dat uitgangspunt duidelijk is, kun je mensen aanspreken op hun (eigen) kwaliteiten en kun je openlijk met elkaar bespreken welke ontwikkelpunten er zijn.

Kenmerken van een professionele cultuur zijn:

- het maken van teamafspraken;
- medewerkers aanspreken op gedrag;
- niet iedereen overal over laten meepraten; erkende ongelijkheid;
- beslissers in plaats van besluitvormingsprocedures; 'niet mopperen maar opperen';
- leren van en met elkaar;
- systematische inzet van collegiale consultatie;
- intervisie;
- van vergaderingen naar werkbijeenkomsten; voorbeeldgedrag laat zien.

Door het versterken van de professionele cultuur neemt het vakmanschap van de professional toe en daarmee de kwaliteit van het onderwijs. De eenheid in het team wordt versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing en deelname aan de cursussen bij de eigen AWBR-academie.

7.5 OPLEIDEN IN SCHOOL

Wij vinden dat goed opgeleid personeel de basis is voor de kwaliteit van ons onderwijs. Binnen onze lerende organisatie bieden we een rijke leeromgeving voor studenten van zowel M.B.O. als H.B.O. als de WO-UPvA. Hiermee investeren we in (toekomstig) personeel; dit betekent dat we studenten willen boeien en binden aan AWBR en De Waterkant. Studenten worden begeleid door geschoolde mentoren en een opleider in school. Er is een structureel overleg tussen alle opleiders in de school. Door deze aanpak is het neveneffect dat er een cultuur ontstaat waarin we van elkaar kunnen leren. We houden elkaar op de hoogte van ontwikkelingen binnen het onderwijs.

Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

7.6 WERVING EN SELECTIE

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. De functies in de school zijn beschreven conform het functiewaarderingssysteem van het primair onderwijs.

Nieuwe medewerkers worden op gecoacht door een consulent van de AWBR en binnen de school ondersteund en begeleid door een collega.

7.7 TAAKBELEID

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. Tijdens IPB-gesprekken komen ook de normjaartaak en de taakbelasting aan de orde. We houden zoveel mogelijk rekening met leeftijd en ervaring van het personeel. Beginnende leerkrachten krijgen meer tijd, ruimte en begeleiding om ervaring op te doen en om zich de schoolorganisatie eigen te maken. Oudere personeelsleden kunnen v.a. het 57e levensjaar gebruik maken van de extra uren om de taakbelasting te verminderen. (Cao PO 2014)

7.8 KLASSENBEZOEK

De directie legt jaarlijks bij ieder teamlid meerdere klassenbezoeken af. Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek. In de komende planperiode zullen wij 'flitsbezoeken' invoeren. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een reflectief gesprek over het onderwijs en de onderwijzer.

7.9 PERSOONLIJKE ONTWIKKELPLANNEN

Iedere werknemer stelt jaarlijks een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) op. De inhoud hiervan is gebaseerd op onze competenties. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties en vult daarna het POP in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Naast het POP werken we met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen) en prestatieafspraken: "smart" geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn. POP's, PAP's en prestatieafspraken worden gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken.

7.10 HET BEKWAAMHEIDSDOSSIER

Sinds 2006 gelden er bekwaamheidseisen voor leraren. In dat jaar is de Wet op de beroepen in het onderwijs (wet BIO) en het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel ingegaan. Wij verwachten dat medewerkers met lesgevende taken voldoen aan de zeven competenties van de wet BIO.⁸De directie legt jaarlijks bij ieder teamlid meerdere klassenbezoeken af. Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek.

De ambitie is dat alle werknemers beschikken over een bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is altijd op school aanwezig. In dit dossier bevinden zich:

⁸ (<https://www.onderwijscooperatie.nl/instrumenten/>)

Afschriften van diploma's en certificaten;
De gescoorde competentielijsten;
De persoonlijke ontwikkelplannen;
De persoonlijke actieplannen;
De gespreksverslagen (FG); De gespreksverslagen (BG);
Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek;
Overzicht van de gemaakte prestatieafspraken;

7.11 FUNCTIONERINGSGESPREKKEN

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling Functioneringsgesprekken. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker centraal. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing waaronder ICT-vaardigheid, taakbeleid, en mobiliteit.

7.12 BEOORDELINGSGESPREKKEN

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Ook wordt er één keer per twee jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. Na bespreking en analyse van de beoordelingsgesprekken worden er door de directie verbeterpunten vastgesteld.

7.13 SCHOLINGSPLAN

Ieder jaar wordt er een scholingsplan⁹ opgesteld. Hierin worden de studiedagen en de scholing die noodzakelijk is voor het te voeren onderwijskundig beleid vastgelegd. Daarnaast hebben personeelsleden hun eigen scholingswensen ten aanzien van hun ontwikkeling. Hierin worden zij, zo veel mogelijk, gefaciliteerd. Deze scholing is echter wel werk gerelateerd en komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Daarnaast organiseert de directie teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren en de directie ondersteunt leraren bij het aanvragen van een Lerarenbeurs. Daarnaast organiseert de directie teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Sinds 2003 is De Waterkant gecertificeerd als daltonschool. Alle toenmalige leerkrachten hebben hun certificaat Daltonleerkracht gehaald en de leerkrachten die nieuw op De Waterkant komen werken volgen het certificeringstraject in hun tweede dienstjaar op school.

⁹ Zie bijlagen: Scholingsplan

7.14 TEAMBUILDING

Op de school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. Elke ochtend nemen we, onder het genot van een kop koffie of thee (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). De schoolleiding en de leraren organiseren een gezellige bijeenkomst met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar.

7.15 VERZUIMBELEID EN ARBO

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

7.16 MOBILITEIT

Binnen AWBR wordt de mobiliteit tussen scholen gestimuleerd. Ieder jaar is er een mobiliteitsmarkt. Bijzonder is dat er binnen AWBR ruimte is om tijdelijk op een andere school te werken en daarna weer terug te keren op de oude school. In april wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directieberaad omgezien naar verplichte mobiliteit.

7.17 MEDEZEGGENSCHAP

De personeelsgeleding van onze medezeggenschapsraad (MR) bestaat uit drie teamleden. De MR gedraagt zich als een kritische vriend en speelt een actieve rol bij het formuleren van beleid. Via de De Gemeenschappelijk medezeggenschapsraad, de GMR, heeft eenzelfde rol op bestuursniveau.

8 ORGANISATIE EN BELEID

AWBR hecht veel waarde aan verantwoord beheer van de stichting. Zowel op financieel gebied als op het gebied van monitoren van de kwaliteit van het onderwijs. We investeren de komende jaren in ICT-systemen waarmee we steeds actuele managementinformatie kunnen verstrekken op alle voor AWBR relevante gebieden. In 2015 wordt ParnasSys Integraal geïmplementeerd, begin 2016 is een combinatie van een financieel management informatiesysteem en een administratiesysteem dat we dan in eigen beheer hebben.

8.1 ORGANISATIESTRUCTUUR

Onze school is één van de zeventien scholen van de AWBR. De directeur geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de algemene bestuurder van de Stichting, leiding aan de school. De directeur van De Waterkant is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van het beleid. Het managementteam (MT) wordt gevormd door de directeur, twee bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw (taken), de interne begeleider en de daltoncoördinator. De school heeft een ouderraad (OR) en een medezeggenschapsraad (MR), op bestuursniveau is er een GMR.

8.2 GROEPERINGSVORMEN

De school hanteert een leerstofjaarklassensysteem. Afhankelijk van het leerlingaantal besluit de school of er parallelklassen of combinatieklassen worden gevormd, meestal is er sprake van parallelklassen. Vanaf het moment dat de groepen 3 worden samengesteld zitten de kinderen in principe voor de rest van hun schoolcarrière op De Waterkant in dezelfde klas. De school houdt zich wel het recht voor om in te grijpen in de samenstelling van de groepen. De school kan dan besluiten om aan het eind van de middenbouw periode de groepen opnieuw samen te stellen. Dit gebeurt wanneer blijkt dat de samenstelling van een groep zodanig is dat kinderen er niet optimaal kunnen leren.

8.3 SCHOOLKLIMAAT

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

- De school ziet er verzorgd uit.
- De school is een veilige school.
- Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om.
- Ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief.
- De school organiseert jaarlijks een ouderavond.
- Ouders participeren bij diverse activiteiten.
- De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar.

8.4 INTERNE COMMUNICATIE

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Onderlinge communicatie gaat ook op de volgende wijze: memo, e-mail, briefing

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

- Zaken worden op de juiste plaats besproken.
- Vergaderingen worden goed voorbereid.
- Op vergaderingen is sprake van actieve deelname.
- In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf.
- Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen.

De schoolleiding zorgt voor een heldere vergaderstructuur die in de jaarplanning staat.

Teamvergadering (1 x per maand)

Bouwvergadering(1 x per maand)

Werkgroepen(wisselend)

Groepsbespreking (2 x per jaar)

Het Managementteam(2 x per maand)

De Ouderraad(1 x per 6 weken)

De Medezeggenschapsraad(1 x per 6 weken)

8.5 SOCIALE EN FYSIEKE VEILIGHEID

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). De school beschikt over een protocol grensoverschrijdend gedrag (zie bijlagen) klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid en het protocol dat daarbij hoort. De school beschikt over elf BHV'ers.

De ambitie is dat wij melding maken van incidenten, hieronder staan welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt:

- -fysiek geweld
- -intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- -intimidatie en/of bedreiging via MSN, sms, e-mail of internet pesten, treiteren en/of chantage
- -seksueel misbruik
- -seksuele intimidatie
- -discriminatie of racisme
- -vernieling

De school beschikt 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.

8.7 EXTERNE CONTACTEN

De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt de school systematische en gereguleerde contacten met:

- -de leerplichtambtenaar
- -de wijkagent
- -Ouder Kind adviseur
- -Onderwijs kind adviseur
- -schoolarts
- -zorg breedte overleg (ZBO)
- -samenwerkingsverband Amsterdam/Diemen
- -steunpunt zorg West (SP-west)

8.8 CONTACTEN MET OUDERS

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders hetzelfde doel nastreven: de ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom gesprekspartners die wij willen betrekken bij het onderwijs. Hierbij geldt gedeelde verantwoordelijkheid en het belang van een open communicatie om te komen tot partnerschap. De ouder is hierbij de expert op het gebied van zijn/haar kind en de leerkracht de expert op het gebied van onderwijs voor het kind.

Samenwerking is een basisvoorwaarde om het kind tot bloei te laten komen. Hiervoor moeten ouders goed zijn geïnformeerd en weten wat de school van hen verwacht en stellen leraren zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders. Het is de taak van de school om helder te zijn in de communicatie. Dit doen wij o.a. door de website, de schoolgids en de nieuwsbrieven. Maar communicatie en profilering gaat verder. We willen uitdragen wat we kunnen, laten zien wie we zijn. Daarmee ook verantwoording afleggen van dat wat we doen. De aankomende jaren willen we hierin graag de volgende stap zetten. De ambitie van de school is:

De school biedt ouders educatief partnerschap aan. Aan het begin van het schooljaar 2015 - 2016 hebben we 'De vijf zekerheden van AWBR' geformuleerd. Ouders weten dan hoe de school met hen wil communiceren en wat er door de school op dat gebied van de ouders wordt verwacht.

- De ambitie van de AWBR is het 'openzetten' van het 'ouderportaal' in het leerlingvolgsysteem Parnassys. Op die manier kunnen ouders de resultaten van hun kind(eren) volgen.

8.9 OVERGANG PO-VO

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

1. Wij volgen de kernprocedure PO-VO van Amsterdam. Deze wordt elk jaar opnieuw vastgesteld door het BBO(Breed bestuurlijk overleg).
2. We dragen onze leerlingen zorgvuldig over aan het VO via een *elektronisch loket* waar alle basisscholen en voortgezet onderwijs scholen van Amsterdam toegang tot hebben.
3. Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt.
4. Wij beschikken over een lesaanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden.
5. Wij controleren of onze adviezen effectief zijn, door middel van de toetsgegevens van de Centrale Eindtoets en de rapportage vanuit het VO of leerlingen inderdaad nog op het geadviseerde niveau zitten.

8.10 VOOR- EN VROEGSCHOOLSE EDUCATIE

Op De Waterkant proberen we, ondanks het feit dat we geen voorschool hebben, om binnen ons netwerk zo veel mogelijk samen te werken met diverse instanties op het gebied van welzijn, zoals kinderdagverblijven en buurthuizen. Om de doorgaande ontwikkeling van de kinderen te waarborgen is in alle gevallen sprake van een schriftelijke en incidenteel een warme overdracht. Bij de inschrijving van nieuwe leerlingen heeft de directeur een intakegesprek waarin de visie van de ouders op de ontwikkeling van hun kind wordt besproken en vastgelegd.

8.11 TUSSEN- EN NASCHOOLSE OPVANG

De tussen schoolse opvang wordt door een vaste groep van ongeveer twintig personen verzorgd. Er is een coördinatrice en een medewerkster die verantwoordelijk is voor de administratie. De naschoolse opvang wordt op dit moment door vijf verschillende organisaties aangeboden op de Waterkant (zie schoolgids).

9 HUISVESTING, BEHEER EN ICT

Het bestuur streeft naar goed geoutilleerde gebouwen waarbinnen de visie van de organisatie gerealiseerd kan worden. Binnen die visie passen ook de begrippen duurzaamheid, multifunctioneel gebruik en goede arbeidsomstandigheden. Dit alles te realiseren binnen de financiële mogelijkheden van de stichting. Het realiseren van deze doelstellingen vereist een integraal huisvestingsplan op bestuursniveau. Het gaat hier om het formuleren van beleid m.b.t. de huisvesting, de geplande of noodzakelijk geachte onderwijskundige voorzieningen in het gebouw, de inrichting van de school en het te voeren financieel beleid op schoolniveau op basis van een meerjaren investeringsbegroting. Kaders waar binnen gewerkt wordt zijn vooral de beschikbare rijksvergoeding en de huisvestingsverordening Amsterdam.

In oktober van ieder jaar is er op schoolniveau een inventarisatie waarbij het onderhoud, investeringen en gebruikstevredenheid in beeld worden gebracht. Dan worden de volgende onderwerpen ook besproken:

- het meerjaren onderhoudsplan;
- de ICT-doelen van de school;
- de bijdrage van ICT aan het onderwijsleerproces;
- de bijdrage aan de organisatie van de school: administratie, informatie en communicatie;
- ook de te realiseren randvoorwaarden op het gebied van techniek en de scholing van medewerkers.

10 FINANCIËEL BELEID

10.1 LUMPSUM FINANCIERING, ONDERSTEUNING EN GESPREKKEN

AWBR werkt met een financiële planning- en controlecyclus. Jaarlijks stellen de scholen in samenwerking met de controller van AWBR een begroting op. In deze begroting worden op basis van de telgegevens (t-1) de (rijks)baten en ook de lasten opgenomen. Verder wordt het financiële beleid van AWBR in de begroting verwerkt.

Daarnaast wordt ook bestuursniveau op basis van een prognose van het leerlingaantal een meerjarenbegroting opgesteld. Uitgangspunt is dat over een periode van vier jaar een sluitende exploitatie per school wordt vastgesteld.

De hoogte van de (meerjaren) investeringen worden op schoolniveau in samenspraak met de controller jaarlijks opgesteld.

Elk kwartaal bespreekt de controller met de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Halfjaarlijks wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, evenals tijdens de managementrapportage.

10.2 INTERNE GELDSTROMEN

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. De bijdrage per kind is €60,00 per jaar. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Onze school kent een onafhankelijke tussenschoolse opvang (TSO). Leerlingen die willen overblijven tussen de middagmoeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen (zie bijlage). Dit geld wordt beheerd door de overblijfcoördinator, in overleg met de directeur. Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door een MR-lid uit de oudergeleding en de directeur. Van het geld krijgen de overblijfouders een kleine vergoeding, daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft.

10.3 EXTERNE GELDSTROMEN

De school ontvangt van het rijk lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en passend-onderwijsmiddelen. Het budget komt op bestuursniveau 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).

De gemeente Amsterdam subsidieert via de Verordening op het lokaal onderwijsbeleid gemeente Amsterdam (VLOA) het onderwijs op verschillende terreinen zoals de conciërge, de vakleerkrachten bewegingsonderwijs, de schakelklas, en onderwijsontwikkeling. Deze subsidies worden jaarlijks aangevraagd en toegekend. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s).

10.4 SPONSORING

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant. De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Op onze school is er op dit moment geen sprake van voornemens tot sponsoring in wat voor vorm dan ook.

10.5 BEGROTINGEN

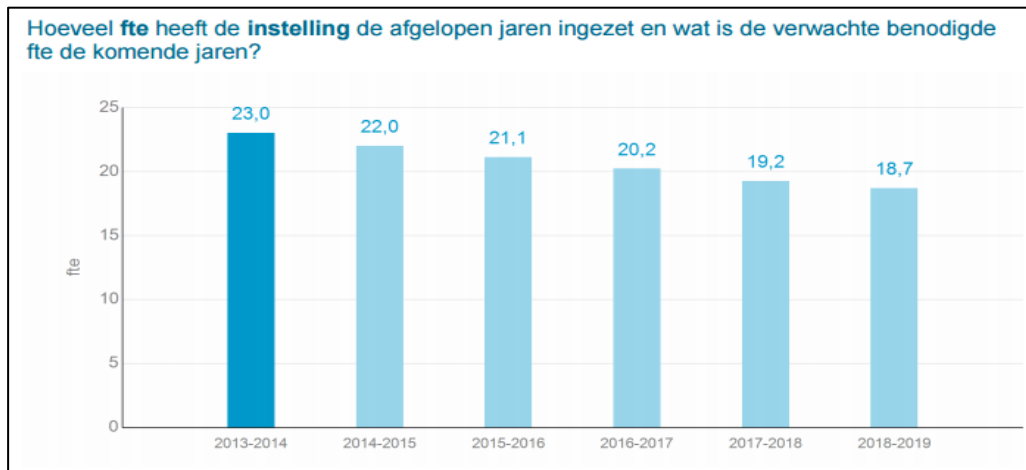
De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemene bestuurder en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting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

PERSONEELSFORMATIEPLAN

Jaarlijks stelt de directeur in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, de wegingsgelden, de zorgmiddelen en de impuls gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR. Halfjaarlijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën.

Aangezien de school iets zal krimpen heeft de formatie voor de komende planperiode een daling, zie schema 1 Was er dit jaar 23 FTE (fulltimers) toegekend. De komende jaren zal dat afnemen naar 22 of zelfs 20 FTE's. Dat kan betekenen dat de school minder leerkrachten heeft dan de afgelopen jaren. Wij streven ernaar om niet onder de 20 FTE's te komen in deze planperiode.

Schema 1 FTE



MEERJAREN EXPLOITATIEBEGROTING

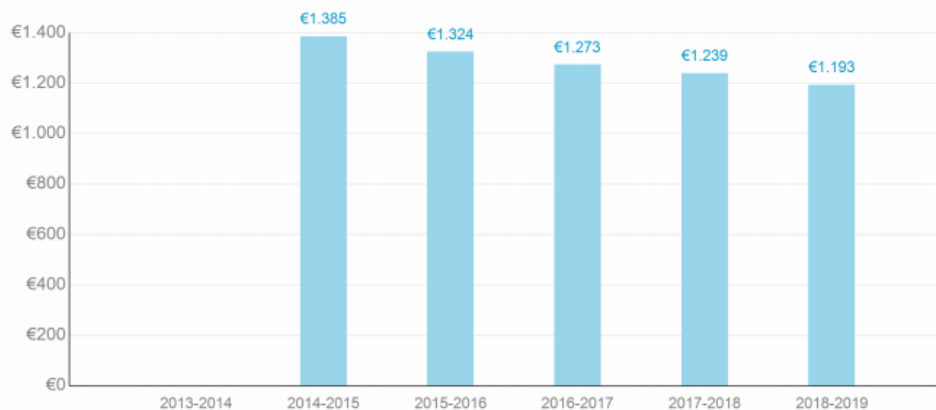
Onze school beschikt over een meerjaren-exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting. (zie schema 2)

De grafieken hieronder tonen de volgende gegevens weergegeven op instellingsniveau:

- De verwachte bekostiging voor de komende jaren (som van personele en materiele bekostiging);
- Het aantal ingezette fte (personeel) in de afgelopen jaren en de berekende formatie voor de komende jaren.

Personeelsgegevens en bekostigingscijfers zijn alleen beschikbaar op instellingsniveau. Deze school valt onder instelling De Waterkant met 1 locatie(s).

Wat is de verwachting voor de bekostiging (x1.000) van de instelling de komende jaren?



MEERJAREN INVESTERINGSBEGROTING

De meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

ICT

ICT is dienstbaar en faciliterend aan onze visie op onderwijzen. ICT ondersteunt leerlingen in het vervullen van de leerbehoefte die ze hebben. We herijken het ICT-beleidsplan dat in 2010 is vastgesteld en stellen een investeringsplan op waarmee we toekomstige ontwikkelingen kunnen financieren. Eind 2015 is het investeringsplan gereed.

11 ZORG VOOR KWALITEIT

AWBR (scholen en bestuur) gaat werken met ParnasSys Integraal. Zo wordt het mogelijk om de kwaliteit van scholen actueel te monitoren, om scholen met elkaar te vergelijken en om informatie uit te wisselen. In oktober 2015 is het implementatietraject afgerond. De cyclus van jaarlijkse monitorgesprekken gevolgd door functioneringsgesprekken met de directeuren blijft gehandhaafd.

Om het belang van inhoudelijk leiderschap te benadrukken worden steeds meer directeuren geschoold om flitsbezoeken af te leggen. Dit is een krachtig middel om de schoolontwikkeling te volgen en leerkrachten aan te zetten tot reflectie op de onderwijspraktijk.

De school richt de kwaliteitszorg in binnen de uitgangspunten van AWBR zoals vastgelegd in het strategisch beleidsplan. Het bovenschools gevoerde kwaliteitsbeleid in de periode 2015-2019 is vastgelegd in het strategisch beleidsplan (2012-2011) van het schoolbestuur AWBR.

- De kwaliteit van de school moet optimaal zijn.
- Het schoolbestuur staat niet toe dat er zwakke scholen zijn.
- De school stelt alle kinderen in staat hun kwaliteiten optimaal tot ontwikkeling te brengen binnen een veilig en stimulerend schoolklimaat.

Kwaliteitszorg betekent dat de scholen systematisch de goede dingen nog beter proberen te doen. Dit vereist een actieve benadering. De kwaliteit wordt als een uitgangspunt gezien en er wordt actief gestreefd wordt naar registratie, handhaving en verbetering van kwaliteit.

11.1 OPBRENGSTGERICHT WERKEN

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de schaalscore. Wij willen als schoolgemiddelde een B halen op de Cito-toetsen. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys.

Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde schaalscore) vergeleken met de norm (de gewenste B score). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de interne begeleider en de leraar interventies afgesproken. De schoolleiding en de IB 'er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren of het lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben.

Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren).
- Instructie wijzigen en verbeteren.
- Meer automatiseren.
- Leerstof-aanbod uitbreiden.
- Differentiatie aanpassen.

11.2 RESULTATEN

ONDERWIJSRESULTATEN

De school heeft hoge verwachtingen in de breedste zin van het woord. Deze verwachtingen hebben niet alleen betrekking op de resultaten van de basisvaardigheden, maar in het kader van de brede talentontwikkeling ook op het gebied van bijvoorbeeld op het gebied van gedrag en zelfstandigheid van het kind. Ook leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.

De Waterkant telt in toenemende mate ouders met een hoog opleidingsniveau: hoogopgeleide en/of ouders met een hoger inkomen. Onze school is daarom ingedeeld in schoolgroep 2 voor de Cito-eindtoets. Hierdoor is het mogelijk om de resultaten van scholen uit dezelfde schoolgroep te vergelijken en een duidelijk beeld te krijgen van de schoolprestaties. Bovendien biedt het mogelijkheden om de uitkomsten beter te analyseren en bij te sturen om de kwaliteit te verbeteren. De resultaten tonen aan dat de school goed presteert en dat de adviezen bijna 100% passen bij de leerlingen. De leerlingen van de Waterkant doen het goed in het voortgezet onderwijs en 'stromen niet af' naar een lager niveau.

De resultaten van de leerlingen voor taal en voor rekenen liggen ten minste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.

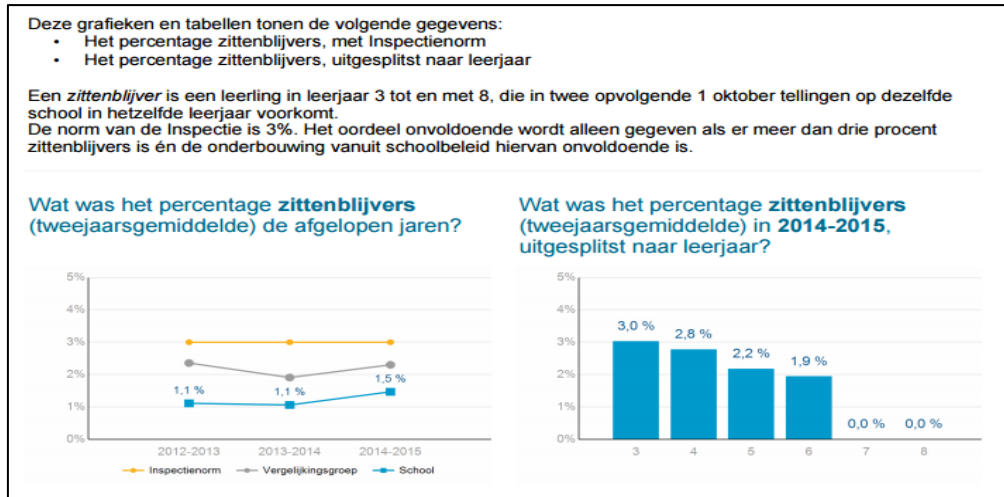
Voor overzicht van de kengetallen (en de analyse daarvan) gebruiken wij de volgende overzichten:

- scores eindtoetsen;
- tussentoetsen;
- kengetallen m.b.t. leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte;
- kengetallen doorstroming;
- kengetallen adviezen VO;
- kengetallen functioneren VO.

Onze ambities opbrengstgericht onderwijs zijn:

1. Onze kengetallen geven we jaarlijks weer in het jaarverslag. De school beschrijft het beleid m.b.t. de bovenstaande thema's, de kengetallen over de laatste drie jaar, een diagnose en een analyse van de uitslagen.
2. Overzicht weergeven van kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling
3. De school werkt met ontwikkelingsperspectieven vanuit een vast format waarin aspecten m.b.t. evaluatie van de voortgang is opgenomen.
4. De sociale competenties van de leerlingen liggen op een niveau dat mag worden verwacht.
5. De school beschikt over een meerjarenoverzicht, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.

Tabel: Percentage zittenblijvers



Tabel: Gemiddelde Cito-score eindtoets 2013-2014

Wat is de gemiddelde score op de eindtoets in 2013-2014 vergeleken met andere scholen onder het bestuur?

School	Score	Percentiel	Aantal deelnemers	Percentage gewichtenleerlingen
xxxxxxxxxx	538,2	93	13	17 %
xxxxxxxxxx	531,3	*	21	56 %
De Waterkant	538,2	83	49	5 %
xxxxxxxxxx	530,8	*	53	55 %
xxxxxxxxxx	536,4	79	38	13 %
xxxxxxxxxx	536,6	72	41	10 %
xxxxxxxxxx	537,4	71	38	4 %
xxxxxxxxxx	528,4	*	25	49 %
xxxxxxxxxx	531,7	*	51	22 %

Tabel: Schooladvies en advies op basis van Cito-eindtoets.

SCHOOL ADVIES	ADVIES OP BASIS VAN CITOSCORE						Totaal
	vmbo-b	vmbo-k	vmbo-(g)t	havo	vwo	Geen (geldige) score	
vmbo-b	2	1					3
vmbo-b / vmbo-k	1						1
vmbo-k	1	2					3
vmbo-(g)t	3	1	5			1	10
vmbo-(g)t / havo		1	1	1			3
havo				7			7
havo / vwo				9	2		11
vwo			1	3	12	1	17
Totaal	7	5	7	20	14	2	55

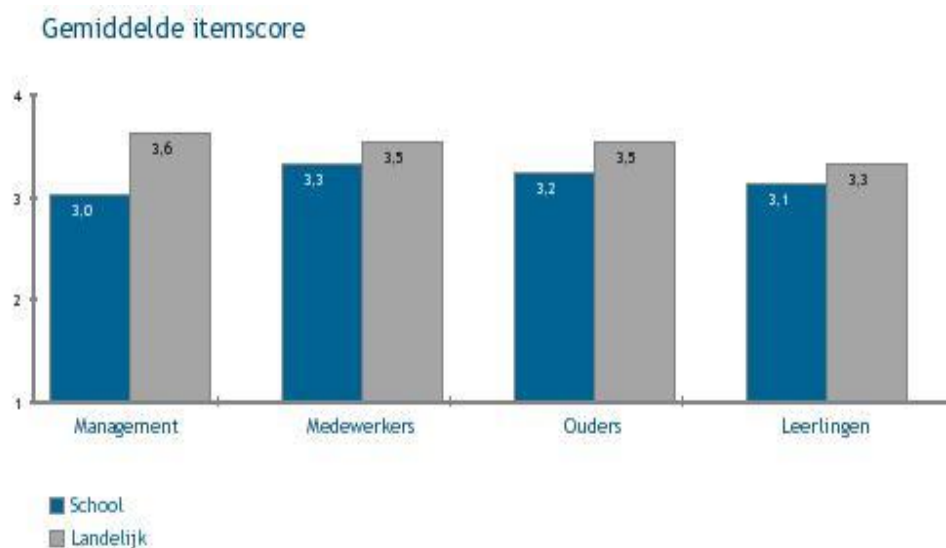
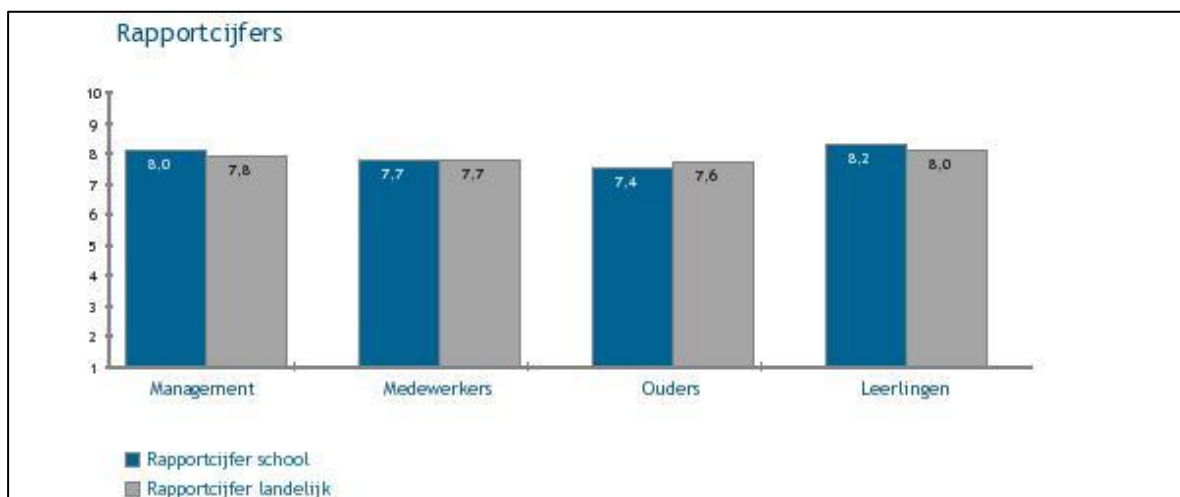
Legenda

- 00 Schooladvies ligt onder de bandbreedte van het advies op basis van de Citoscore
- 00 Schooladvies ligt binnen de bandbreedte van het advies op basis van de Citoscore
- 00 Schooladvies ligt boven de bandbreedte van het advies op basis van de Citoscore
- 00 Geen vergelijking mogelijk door afwezigheid van één of beide adviezen

11.2 WAARDERING

De tevredenheid is onderzocht in december 2014 met een webbased enquête, uitgezet bij directie, team, ouders en leerlingen (zie trendanalyse). De Waterkant kreeg een rapportcijfer tussen de 7 en de 8. Bij verschillende vragenlijst is er gevraagd een waardering te geven 1,2,3 of 4. De waardering loopt van - (1), - (2) naar + (3) en ++ (4).

Wij zijn tevreden met een gemiddelde score tussen de 3,5 en 4,0. De school markeert een onderdeel met een score van kleiner dan 3,0 als ONVOLDOENDE, zij krijgen de volle aandacht. Bij de scores tussen de 3 en 3,5 realiseren wij ons dat daar de kansen liggen voor snelle verbeterpunten, ook zij krijgen de volle aandacht.



11.3 INSPECTIEBEZOeken

Zowel de resultaten als de aanbevelingen van de inspecties en visitaties worden gebruikt voor het verbeteren van het onderwijs.

De Waterkant heeft het vertrouwen van de **Inspectie van het Onderwijs**: Er is basistoezicht vanaf 17-10-2008¹⁰.

Onze school heeft op 16 en 17 juni 2013 een schoolbezoek gehad, in het kader van het stelselonderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen¹¹. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is. Er zijn nauwelijks tekortkomingen.

Op 15 oktober 2013 is de school gevisiteerd de Commissie Visitatie Primair Onderwijs van de **Nederlandse Dalton Vereniging**. We beschikken over een rapport met de bevindingen en verwerken dit in het Daltonbeleidsplan.¹²

De visitatiecommissie kwam met de volgende aanbevelingen:

1. Durf meer los te laten. Maak de stap naar minder leerkracht gestuurd onderwijs. (Denk hierbij aan meer ruimte voor leerlingen om te plannen, meer keuzevrijheid in verwerking, keuzevrijheid in het al dan niet volgen van instructies.
2. Laat differentiatie van het werk terugkomen in de taak. Beperk je hierbij niet alleen tot het rekenwerk.
3. Integreer reflectie zichtbaar binnen het onderwijs, zodat de leerlingen meer inzicht krijgen in eigen kennen en kunnen.

11.4 MEERVOUDIGE PUBLIEKE VERANTWOORDING

In het kader van publieke verantwoording maken we gebruik van “Scholen op de kaart” (Vensters voor Verantwoording¹³).

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad. De ouders ontvangen wekelijks een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Daarnaast voeren we één keer per zes maanden een gesprek met de algemene bestuurder (managementrapportage). Centraal in deze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin): Eindopbrengsten, -Tussenopbrengsten, -Sociale opbrengsten en realisatie verbeterdoelen.

¹⁰ <http://www.onderwijsinspectie.nl/>

¹¹ Zie bijlagen: Stelsel onderzoek

¹² Zie bijlagen: Visitatieverslag Nederlandse Dalton Vereniging

¹³ Web: <http://www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/10874/De-Waterkant?Postcode=1052sc&presentatie=2>

11.5 WET- EN REGELGEVING

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

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

12 JAARPLANNEN 2015-2019

De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken.

Ieder jaar kijken we met het team ook terug op het jaarplan: Hebben we onze verbeterdoelen van dat jaar voldoende gerealiseerd? Met behulp van de jaarlijkse evaluatie stellen we vast wat er (niet) goed gaat welk vervolg zij krijgen. Ook kijken wij vooruit en stellen wij het jaarplan voor het komende jaar vast, in relatie met ons schoolplan en de ambities.

JAARPLAN 2015-2016

Voor de komende vier jaar vormen drie thema's de rode draad in de verbeteractiviteiten van de school. Zij zijn in onderstaand jaarplan verder uitgewerkt in ambities voor komende jaar.

- ✚ Lesgeven en Leren
- ✚ De Schoolorganisatie
- ✚ Communicatie en Samenwerking

Waar liggen in 2015-2016 de accenten?	Ambitie conform schoolplan	Verantw.	wanneer
1. Leiderschap			
1.2 Kwaliteitsbeleid	Het managementteam heeft een duidelijke rol in de organisatie. Beleid t.a.v. verantwoordelijkheden, taken en besluitvorming zijn vastgelegd.	Directie/MT	Juni 2016
Professionele cultuur	Elk teamlid speelt een actieve rol in neemt verantwoordelijkheid voor de schoolontwikkeling.	Directie/MT /Team	Juni 2017
Funciemix	Beleid functiedifferentiatie AWBR realiseren.	Directie/MT	Juni 2017
2.Strategie en Beleid			
2.1 Onderwijsontwikkeling			
Meerbegaafdenbeleid	Beleidsplan opstellen voor meer en hoogbegaafde kinderen.	Werggroep	Juni 2016
Methodes en leerlijnen	Nieuwe methode invoeren voor Taal 'Staal' Invoeren	Werggroep/team/	Juni 2016
	Estafette (technisch lezen) scholing o.l.v. CPS Doel: Efficiënt inzetten van de methode technisch lezen zodat het effectief is voor alle kinderen in de school.	Team	Juni 2016
	Lessen mediawijsheid vanaf groep 5 aanschaffen en invoeren. Informatie voor ouders ontwikkelen	Directie	Juni 2017
Daltononderwijsontwikkeling			2014-2015
	90% van de leerkrachten heeft een Dalton of een Dalton-plus certificaat. 2- jarige scholing onder leiding van Hans Wolthuis van Dalton Deventer.	Team	Juni 2016
	Experimenten voor verdere Daltonisering van het onderwijs in de groepen (zie bijlage: Expertgroepen)	expertgroepen	Juni 2016
	Daltonbeleidsplan actualiseren en vaststellen van beleid	Dalton coördinator	Juni 2016
	Implementeren en borgen van de vijf kernwaarden Dalton	Directie-MT -Dalton coördinator	Juni 2017
	Groepsdoorbroken instructies	Team	Juni 2016
21 ^{ste} eeuwse vaardigheden	Visie ontwikkeling	Directie/ouders/team	Juni 2017
2.2 Organisatie			
Taakbeleid	Herijken van de taken en uitvoering n.a.v. de	Directie/MT	Juni 2016

Waar liggen in 2015-2016 de accenten?	Ambitie conform schoolplan	Verantw.	wanneer
	nieuwe CAO.	/Team	
Administratie	Structurele oplossing vinden voor het financieren van een administratief medewerker.	Directeur	Juni 2016
3. Medewerkers			
3.1 Arbo	Daling van het ziekteverzuim, door Track uitvoeren en verzuimgesprekken consequent voeren.	Directie	Continu proces
Nascholing	AWBR academie aan het nascholingsbeleid Waterkant koppelen.	Directie	Juni 2016
	Scholing ICT en 21 ^{ste} century skills voor het team	Team	Juni 2016
	Scholing Gespreksvoering	Team	Juni 2016
IPB	Gesprekkencyclus IPB wordt gevolgd Individuele verantwoording duurzame inzetbaarheid invoeren (CAO)	Directie Team/Directie	Jaarlijks Juni 2016
	Flitsbezoeken aan alle groepen invoeren.	MT	Juni 2017
4. Middelen			
4.1 Leerlingaantallen	Tijdelijke krimp middenbouw opvangen door zij-instroom te bevorderen.	Directeur	Juni 2019
4.2 Huisvesting	Structurele oplossing voorbereiden voor de twee noodlokalen	AWBR/directie	Juni 2016
	Telefonisch goede bereikbaarheid	Directie/Team	Dec 2015
4.4 Onderhoud	Houtwerk binnenkant school schilderen	AWBR/Directie	Juni 2016
	Fietsenstalling uitbreiden voor kinderen	Directie	Dec 2015
	Kelder opruimen	Team en Ouders	Juni 2016
4.5 ICT	ICT werkgroep en coördinator instellen	Team	Dec 2016
	ICT beleidsplan opstellen en bespreken	ICT werkgroep	Juni 2016
	Internet protocol	ICT werkgroep	September 2016
	Invoeren van programma sociale media voor de kinderen	ICT werkgroep	september
	Verkennen mogelijkheden ICT voor adaptief onderwijs	ICT werkgroep	Juni 2017
	Doorgaande lijn ICT		Juni 2017
	Binnen het team werken met de functies van outlook 365	Team	Juni 2016
	Updaten software	ICT	Dec 2015
	Nieuwe website die beter toegankelijk is om te vullen door teamleden.	Directie	Juni 2016
4.6 Financiën binnen het afgesproken jaarbudget?	Opstellen en evaluatie van begroting	Directie-AWBR	structureel
5. Processen			
5.1 Individuele leerlingenzorg	Dyslexieprotocol borgen	IB	Juni 2016
	Invoeren LVS Sociaal-Emotioneel	IB en Team	Juni 2016
5.3 Kwaliteitsanalyse	PDCA-cyclus in de jaarplanning borgen	Directie/IB	Dec 2015
5.4 Taal	Opstellen van taalbeleidsplan	I.B./Directie /taalcoördinator	

Waar liggen in 2015-2016 de accenten?	Ambitie conform schoolplan	Verantw.	wanneer
Handelingsgericht werken.	Groepsplannen staan in Parnassys en worden twee keer per jaar geëvalueerd.	IB-Team	structureel
	Groepsplan: instructies vastleggen in weekplanning idem voor de leerlingen met speciale instructie-behoefte.	IB/team	Juni 2016
5.6 Ouderbetrokkenheid	Participatie ouders vergroten, bij het schoolbeleid en het openzetten van het Ouderportaal Parnassys.	Directie/OR /MR/ouders	Juni 2017
	Deelname van ouders in werkgroepen bevorderen	Directie	Juni 2017
5.7	Verschillende Jaarplanningen online beschikbaar maken	ICT	Dec 2015
5.9 Protocollen	Protocol grensoverschrijdend gedrag actualiseren en evalueren.	I.B/Directie	Juni 2016
5.10 Klachten	Evaluatie van klachten en opmerkingen	Directie	
5.11 incidentregistratie	Beleid	Directie	Juni 2016
5.12 Ongevallenregistratie	Borgen beleid	Directie	Juni 2016
5.13 Verzuim / te laat komen	beleid	Directie	Juni 2016
5.14 Overige processen			
6. Waardering en Omgeving			
6.1 Tevredenheidonderzoeken	Afnemen bij ouders kinderen en team, via Parnassys Integraal	Directie	Volgens Planning
6.2 Ontwikkeling Brede school, aanbod voor leerlingen verbreden.	Samenwerking speeltuinvereniging versterken in het kader van brede school ontwikkeling	Directie	Structureel

JAARPLANING 2016-2019

Op dit moment (juni 2015) is de jaarplanning 2016-2019 niet geheel vastgesteld en er zullen ongetwijfeld ook nog ambities aan worden toegevoegd. De school zal in de komende periode dit hoofdstuk verder invullen.

Ambities conform schoolplan		
Op landelijk niveau initieert de nieuwe CAO Primair Onderwijs de komende jaren veranderingen in de wijze waarop de taken in school en onderwijstijden worden gerealiseerd. Er wordt door directie, team en MR besproken hoe de onderwijstijden en lestijden op school kunnen worden aangepast aan de nieuwe regeling.		2016
Tijdelijke krimp middenbouw opvangen door zij-instroom te bevorderen. In de loop van 2015-2016 zou de oplevering van 375 appartementen op het terrein van de Hallen (in de nabijheid van de school) kunnen leiden tot nieuwe inschrijvingen.		2016
Een financiële impuls komt via de lokale overheid. De Amsterdamse lerarenagenda maakt het mogelijk om de komende jaren op schoolniveau en leerkrachtniveau subsidie aan te vragen voor onderwijsontwikkeling.		2017
Aangezien de school iets zal krimpen heeft de formatie voor de komende planperiode een daling, zie schema 1. Was er dit jaar 23 FTE (Fulltimers) toegekend. De komende jaren zal dat afnemen naar 22 of zelfs 20 FTE's. Dat kan betekenen dat de school minder leerkrachten heeft dan de afgelopen jaren. Wij streven ernaar om niet onder de 20 FTE's te komen in deze planperiode.		2017
De schoolleiding zorgt voor een heldere vergaderstructuur die in de jaarplanning staat.		2016
De ambitie is dat wij melding maken van incidenten.		2016
Bij wereldoriëntatie bevorderen we de verbinding tussen de lesstof en Taal. In de komende planperiode gaat de school zich bezinnen op nieuwe methoden en manieren om Wereldoriëntatie aan te bieden. De leraren beschikken over actuele kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek De ICT wordt ingezet om extra te oefenen en als keuzewerk.		2017
De Verkeersmethode 'Tussen-school-en-Thuis' wordt van een digitale methode een leerlijn met afspraken over de werkwijze.		2016
Structurele oplossing voorbereiden voor de twee noodlokalen		2017
Onze school heeft een taalcoördinator. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan.		2016
De school beschikt over goede leerlijnen en/of (actuele) methodes voor stellen, mondeling taalgebruik, taalbeschouwing, spelling, begrijpend lezen, technisch lezen en woordenschatverwerving.		2016
Er zijn leerdoelen voor de verschillende onderdelen van taal.		2017
Spelling: Uit de analyse van de toetsen blijkt dat wij onvoldoende niveau hebben op het gebied van spelling. In het komende schooljaar is spelling een verbeterpunt.		2016

Ambities conform schoolplan	
Onze ambitie is om Spelling op een gemiddeld B-niveau te realiseren vanaf 2016.	
Verdere afspraken Verkeerslessen	2016
Verkennen mogelijkheden ICT voor adaptief onderwijs	2016
Curriculum ICT/Beleid	2016
De aandacht voor levensbeschouwing en religie is verweven in het onderwijs. De school besteedt aandacht aan geestelijke stromingen maar wil dat nog meer tot uiting brengen door aandacht voor de tradities van de leerlingen.	2018
Globalisering en digitalisering zijn van grote invloed zijn op denken, werken en leven. Dit besef leidt tot ideeën over nieuwe onderwijsconcepten, in de media, in de onderwijswereld en bij ouders. De Waterkant ijkt het onderwijs en daltonvisie aan deze nieuwe ontwikkelingen. De school zal hierover in gesprek gaan; met elkaar en met ouders en leerlingen.	2017
Deelname van ouders in werkgroepen bevorderen	2018
Samenwerking speeltuinvereniging versterken in het kader van brede school ontwikkeling	2016

13 BRONNEN EN VERWIJZINGEN

De schoolgids

Het Daltonbeleidsplan

Het zorgplan

Het schoolondersteuningsprofiel dd. 3-11-2014

Het strategisch beleidsplan van de AWBR 2012- 2018

Het inspectierapport (stelselonderzoek) van 16 en 17 juni 2013

Het visitatieverslag Nederlandse Dalton Vereniging d.d. 15-10-2013

De trendanalyse: kwaliteitsrapportage dec. 2014

De lessentabel

De meerjarenplanning Leermiddelen

Het Bestuursakkoord 2014-2020

CAO Primair onderwijs 2014

<http://www.daltondeventer.nl>

www.scholenopdekaart.nl

BIJLAGEN

FORMULIER "INSTEMMING MET SCHOOLPLAN"

Brin: 20VU

School: OBS De Waterkant

Adres: Bilderdijkpark 18

Postcode: 1052 SC

Plaats: Amsterdam

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van 2015 tot 2019 geldend schoolplan van deze school.

Namens de MR,

Naam:	Naam:
Functie:	Functie:
Plaats:	Plaats:
Datum:	Datum:
Handtekening:	Handtekening:

Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 20VU

School: OBS De Waterkant

Adres: Bilderdijkpark 18

Postcode: 1052 SC

Plaats: Amsterdam

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het van 2015 tot 2019 geldend schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

Naam:	Naam:
Functie:	Functie:
Plaats:	Plaats:
Datum:	Datum:
Handtekening:	Handtekening:

BIJLAGE METHODES EN TOETSEN

Overzicht van de gebruikte methodes en toetsen

Vakgebied	Methode	Aan schaf	vervangen	Methode toets	Methode onafhankelijke toetsen
Taal					
Taal/rekenen (gr 1/2)	Schatkist	2007	2017		Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2) Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)
Taal (gr. 4 t/m 8)	Taal Actief	2006	2016	Ja (groep 4 t/m 8)	Cito-toetsen groep 4 t/m 8
					Cito-entreetoets, Cito-eindtoets
Spelling	Taal Actief.			Ja (groep 4 t/m 8)	Cito-toetsen Spelling
Lezen					
Aanvankelijk technisch lezen (groep 3)	Veilig Leren Lezen	2007	2017		
Voortgezet technisch lezen	Estafette	2009	2019	Ja (groep 4 t/m 8)	Cito-DMT
					Protocol Leesproblemen - Dyslexie
Begrijpend lezen	Lezen in Beeld	2012	2022	Ja (groep 4 t/m 8)	Cito-toetsen Begrijpend lezen
					Cito-entreetoets, Cito-eindtoets
Rekenen					
(gr. 3 t/m 8)	Wereld in getallen versie 4	2012	2022	Ja (groep 3 t/m 8)	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde
					Cito-entreetoets, Cito-eindtoets
Schrijven					
(groep 3-8)	Pennenstreken	2002	2012		
Zaakvakken					
Aardrijkskunde	Hier en daar	2007	2017	(groep 5 t/m 8)	
Geschiedenis	Wijzer door de tijd	2008	2018	(groep 5 t/m 8)	
Natuur en techniekonderwijs	Natuniek	2010	2020	(groep 5 t/m 8)	

Vakgebied	Methode	Aan schaf	vervangen	Methode toets	Methode onafhankelijke toetsen
Overig					
Gymnastiek					
Seksuele voorlichting	Het Liefdespaleis	2005	2015		
Verkeer	Tussen school en thuis.	2015	n.v.t		Theorie examen groep 7.
		2015			Praktijk examen Groep 8.
Engels	Hello World!	2014	2024	(groep 7 - 8)	
Sociaal emotionele vorming	De Vreedzame School	2010	2020		
Muziek	Zingzo				
Beeldende vorming	Laat maar zien	2012	2022		

BIJLAGE LEERTEAMS DE WATERKANT

Ik-doelen/portfolio

h.kooistra@dewaterkant.net
a.wevers@dewaterkant.net
j.niessen@dewaterkant.net
m.khamlichi@dewaterkant.net
t.hoogendorp@gmail.com

Keuzewerk/periodetaak

j.smit@dewaterkant.net
d.visser@dewaterkant.net
m.reijntjens@dewaterkant.net
S.Mulder@dewaterkant.net

Instructie op maat/weektaak

r.vandermeulen@dewaterkant.net
renate.landsman@hva.nl
j.deroo@dewaterkant.net
m.steenhof@dewaterkant.net
y.slot@dewaterkant.net

Doorgaande lijn

w.meijerink@dewaterkant.net
n.bongers@dewaterkant.net
l.waldring@dewaterkant.net
r.vaneck@dewaterkant.net
n.rodenhuis@dewaterkant.net

OA: Jolanda Otten (onderwijsassistente) j.otten@dewaterkant.net
Mardin Khalifa (onderwijsassistente) m.khalifa@dewaterkant.net

BIJLAGE DE ICT DE WATERKANT

Verantwoordelijk: ICT-coördinator/ICT- werkgroep

Waarom verbeteren

De aanleidingen voor het verbetering traject (vanaf nu VT) op OBS De Waterkant liggen zowel buiten als binnen de school. Een externe invloed is de aankondiging dat ons bestuur, de AWBR, van plan is om in de wijk waar OBS De Waterkant staat een school te starten met een nieuw onderwijsconcept "School of Understanding". De interne aanleiding vormt het vierjaarlijks tevredenheidsonderzoek, afgenomen in december 2014. Onze stakeholders en het personeel geven aan dat de school onvoldoende presteert op het terrein van ICT.

Concreet zijn er wekelijks enkele problemen met digiborden, het functioneren van software, de traagheid van computers voor de leerlingen en ontevredenheid over de software. Problemen doen zich voor in de klassen en in de mediatheek van de school. De ambulante personeelsleden en de directie besteden op weekbasis een tot zes uur aan de ICT-problemen. Dat een collega met een ICT-taak sinds oktober 2014 is gepensioneerd maakt de situatie niet eenvoudiger. De oplossingen voor storingen zijn vaak tijdelijk en de software om de computer op afstand te laten benaderen door de leverancier werkt niet altijd. Vaak is het nodig dat iemand bij de computer blijft met een telefoon in de hand en dat is tijdens lestijden nauwelijks uitvoerbaar. Er is niet voldoende deskundigheid in de schoolorganisatie om goed te reageren op de uitdagingen van nu en de kansen in de toekomst. Een consequentie van de problemen met ICT is het stagneren van het leren van nieuwe vaardigheden door het team en de inzet ervan in de les. Ook het ontbreken van een visie en een actueel ICT-beleidsplan in de school waardoor wij de uitdagingen in de nabije toekomst niet kunnen opvangen.

Resultaten verbetertraject , juni 2016

Voor de leerlingen:

- De leerlingen kunnen printen als dat nodig is.
- In de software staan alle leerlingen vermeld, er zijn rouleersystemen voor computergebruik in de klas.
- Er is software beschikbaar voor taal, rekenen en een aantal zaakvakken.
- Leerlingen kunnen sommige leerstof op de computer te oefenen in plaats van in de reguliere werkschriften.
- De computers en software voor leerlingen met speciale onderwijsbehoeften zijn geïnventariseerd en in gebruik en het doel ervan is helder voor de leerling, ouders en leerkracht.

Voor leerkrachten:

- Zij weten de problemen met digipennen en uitvallende beamers, borden en software op te lossen, zelfstandig of met behulp van externen.
- Er is een taak om software aan te passen.
- Leerkrachten gebruiken de computersoftware van de leerlingen.
- Leerkrachten hebben meer vaardigheden ParnasSys.
- Ze hebben gewerkt of werken met het Office 365 en hebben kennis van One-drive.
- Er is een ICT-coördinator en werkgroep.

Management:

- Kan aangeven welke taak en taakuren een teamlid nodig heeft voor het onderhouden van de software, het systeem en de losse computers.
- Heeft een plan voor onvoorziene storingen.
- Kan afspraken maken over de inhoud van de taak van de ICT-er op school.
- Heeft onderzocht of het mogelijk is iemand aan te trekken als troubleshooter.
- Heeft aanzetten gedaan om een visie ICT in de school te formuleren.
- De administratie van de school staat in SharePoint.

Ouders:

- Kunnen vertellen wat de school wel en niet kan met de aanwezige computers.
- Weten wat de leerling op de computers mag doen.
- Hebben informatie over websites die passen bij de lesstof op school.
- Hebben meegedacht over het protocol tegen cyberpesten.
- Participeren in de visie ontwikkeling op de 21^{ste} eeuwse vaardigheden.

BIJLAGE ZORGPLAN

TOEVOEGEN; ZORGPLAN 2015-2016

BIJLAGE DALTONBELEIDSPLAN

TOEVOEGEN: DALTON BELEIDSPLAN 2015-2019