



**Schoolplan
2012 - 2015**

De Rozemarn
Huntum 16
1102 JA Amsterdam
t: 020-6965752
e: info@derozemarn.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Inleiding

- 1.1. Doel en functie
- 1.2. Procedure

2 Het bevoegd gezag

- 2.1 Missie
- 2.2 Identiteit
- 2.3 Kernwaarden

3 De Rozemarn

- 3.1 Visie
- 3.2 Kernwaarden
- 3.3 Onze ambities

4 Externe en interne analyse

- 4.1 Demografische gegevens
- 4.2 Landelijke, stedelijke en lokale context
- 4.3 Kansen en bedreigingen

5 Condities

- 5.1 De Rozemarn als organisatie
- 5.2 Het INK model
 - 5.2.1 Leiderschap
 - 5.2.2 Strategie en beleid
 - 5.2.3 Management van medewerkers: personeelsbeleid
 - 5.2.4 Management van middelen: financieel beleid, huisvesting en ICT
 - 5.2.5 Management van processen
 - 5.2.6 Waardering

6 Monitoren en resultaten

- 6.1 Monitoren
- 6.2 Resultaten

7 Evaluatieplan

Bijlagen

**Schoolplan
2012-2015**

De Rozemarn

december 2012

Functie	Handtekening	Datum
directeur		15 december 2012
medezeggenschapsraad		16 januari 2013
bestuur Stichting Sirius		15 januari 2013

Voorwoord

Het schoolplan 2012-2015 is het document waarmee De Rozemarn aangeeft waar zij staat en wat in de periode van 2012 -2015 op verschillende beleidsterreinen - binnen de kaders van het Meerjarenbeleidsplan van Stichting Sirius - nagestreefd wordt.

Gewoonlijk heeft een schoolplan een looptijd van 4 jaar. Gekozen is echter om ons schoolplan voor een periode van 3 jaar te schrijven. In het schooljaar 2014-2015 zullen we een volgend schoolplan schrijven. We lopen dan weer in de pas met de cyclus van het meerjarenbeleidsplan van Stichting Sirius en de andere scholen van onze stichting.

Dit nieuwe schoolplan bouwt voort op dat van 2007- 2011. We zetten daarmee het beleid van de afgelopen vier jaar voort met de focus op vier concrete doelstellingen op het gebied van het verbeteren van de leerprestaties, passend onderwijs voor elke leerling, het realiseren van een veilige omgeving waarin alle leerlingen hun talenten kunnen ontwikkelen en ouders als partners bij het realiseren van onze ambities. Meer dan voorheen vertalen we dit ook in concrete indicatoren waarop we onszelf af kunnen rekenen.

Het is daarmee een belangrijk management- instrument om de beleidsontwikkeling in beeld te krijgen. In het kader van kwaliteitsbeleid is dit document ook een leidraad van handelen. Er zal daarom systematisch geëvalueerd worden of de nagestreefde veranderingen ook daadwerkelijk gerealiseerd zijn en het effect daarvan op de kwaliteit.

Begin van het schooljaar 2011-2012 had dit schoolplan in moeten gaan. O.a. door een directeurswisseling in januari 2012 is het schrijven van het schoolplan vertraagd. In het schooljaar 2011-2012 hebben we gewerkt met een uitvoeringsplan en deelverbeterplannen.

De directie
december 2012

1. Inleiding

1.1 Doel en functie

Met dit schoolplan beschrijven we ons beleid en onze ambities voor de komende drie jaar. We zorgen daarmee voor duidelijkheid over de wijze waarop we ons onderwijs inrichten en verder willen verbeteren. Wij zorgen er op deze manier voor dat kinderen een doorgaande lijn ervaren in de school t.a.v. het pedagogisch klimaat, de werkwijze in de groepen en de aangeboden leerstof. Daarmee richten we ons ook op het verbeteren van de opbrengsten van de kinderen.

Ons schoolplan is niet alleen bedoeld als leidraad voor de directie, maar biedt een herkenbare beleidslijn voor alle medewerkers, ouders, bestuur en inspectie.

Daarnaast heeft de school beleid geformuleerd t.a.v. de zorg, ICT, het taalonderwijs, het rekenonderwijs, het personeel, de ouders, het pedagogisch klimaat en veiligheid.

Kunst en cultuureducatie wordt ingezet om het onderwijsprogramma (extra) te versterken. Al deze aspecten van de school blijven in ontwikkeling en zijn onderdeel van onze kwaliteitszorg. Alle plannen zijn op school ter inzage en worden besproken in de medezeggenschapsraad

Op basis van dit schoolplan stellen we jaarlijks een uitgewerkt uitvoeringsplan op.

In een jaarverslag zullen we o.a. gebruikmakend van zelfevaluaties terugblikken of de gestelde doelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.2 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is door de directie opgesteld in overleg met het team. In de komende jaren zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar beoordelen of we hebben gedaan wat we ons hadden voorgenomen en of het tot de gewenste resultaten heeft geleid. Tevens zullen we dan het uitvoeringsplan voor het komende jaar vaststellen.

Tijdens de studiedagen in het schooljaar 2011-2012 is uitvoerig gesproken over visie op het onderwijs en onze kernwaarden. Vanuit die bijeenkomsten is de visie van de Rozemarn verwoord en zijn onze gemeenschappelijke kernwaarden tot stand gekomen.

De Medezeggenschapsraad (MR) en het Management Team (MT) hebben zich over de tekst en inhoud van alle plannen gebogen. De directie heeft zich ontfermd over verschillende teksten en de lay-out.

De MR heeft instemming verleend met het Schoolplan 2012-2015 en het is vastgesteld door het bestuur van de Stichting Sirius. Daarna is het opgestuurd naar de Inspectie.

In de schoolgids van de Rozemarn wijzen wij ouders en belangstellenden er op dat het schoolplan ter inzage ligt op school. Het schoolplan is ook te lezen op onze website. Het schoolbeleid bespreken we tijdens ouderbijeenkomsten en indien ouders daarover dan nog vragen of opmerkingen hebben, kunnen ze altijd een afspraak maken met de directie of een lid van het MT of de MR.

2. Het Bevoegd Gezag

2.1 Missie

De Rozemarn maakt deel uit van Stichting Sirius.

Het bevoegd gezag Sirius is een organisatie die op eigen kracht maatschappelijk verantwoord en educatief onderneemt en daarmee een waardevolle bijdrage levert aan de samenleving, met name in Zuidoost.

Stichting Sirius is verantwoordelijk voor het onderwijs op 13 basisscholen en één school voor speciaal basisonderwijs in het stadsdeel Amsterdam Zuidoost. Sirius geeft onderwijs aan ruim 3100 leerlingen en heeft daarvoor ongeveer 350 medewerkers in dienst. Sirius heeft kwaliteit hoog in het vaandel staan en deze focus op kwaliteit betekent voor ons dat zowel het resultaat als de wijze waarop we aan verbeteringen werken telt.

De directies van de Siriusscholen werken nauw samen in het directieoverleg en worden ondersteund door een bovenschools manager.

Voor Sirius geldt de volgende bestuursmissie:

Sirius wil kinderen lerend laten reizen naar hun toekomst.

De identiteit en de kernwaarden van Sirius zijn de steunpilaren van deze missie.

2.2 Identiteit

Op de scholen van Sirius zijn alle leerlingen welkom, ongeacht hun achtergrond of religie. De openbare scholen van Sirius zijn ontmoetingsscholen met ruimte voor verschillen. In deze scholen leren de leerlingen ook van elkaar door het actief verkennen van hun culturele, levensbeschouwelijke en economische achtergronden. Openbaar onderwijs is immers meer dan alleen het overdragen van kennis en vaardigheden en het klaarstomen voor de maatschappij.. Op Siriusscholen leren de leerlingen elkaar kennen op basis van gelijkwaardigheid. Hier ontmoeten leerlingen elkaar en leren ze naast de basisvaardigheden verdraagzaam en respectvol om te gaan met andere opvattingen, levensovertuigingen en culturen. Wij leren onze leerlingen inzien hoe verschillende achtergronden tot anders denken en handelen kunnen leiden. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen vanuit dat inzicht eigen opvattingen ontwikkelen. Als je weet wat anderen beweegt, kun je beter met elkaar samenleven.

2.3 Kernwaarden

De scholen van Sirius zijn een smeltkroes van culturen. Wij hebben respect voor de medemens en voelen ons mede verantwoordelijk voor het welzijn van de ander. Bij Sirius is iedereen welkom, ongeacht etnische, culturele en sociaaleconomische achtergrond. Een succesvolle bijdrage aan de integratie van verschillende culturen en achtergronden door iedereen die deel uitmaakt van Sirius is voor ons dan ook essentieel. Bij het benoemen van nieuw personeel maakt Sirius geen onderscheid op basis van levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid. De grenzen die gesteld worden aan het gedrag van leerlingen, ouders en personeel zijn mede gebaseerd op onderstaande kernwaarden, maar ook op basis van de eigenheid van de openbare school waar de leerling is ingeschreven. De scholen van Sirius hebben immers een eigen

(onderwijskundig) profiel, dat past binnen de kaders van het bestuursmeerjarenbeleidplan. Wij hechten eraan om de kernwaarden, die voor de medewerkers van Sirius gelden, ook voor de ouders en leerlingen te laten opgaan.

De kernwaarden zijn:

Integriteit

Met integriteit als kernwaarde werken wij aan een organisatie die transparant is over haar vorderingen en werkwijzen en werken wij aan een cultuur waarin iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen bijdrage aan het proces. Eerlijk en open communiceren helpen ons bij het ontwikkelen van duurzame onderwijskwaliteit. De openbare scholen besteden actief aandacht aan uiteenlopende levensbeschouwelijke, godsdienstige en maatschappelijke waarden.

De openbare scholen betrekken leerlingen, ouders en personeelsleden actief bij de besluitvorming over doelstellingen en werkomstandigheden. Medezeggenschap is op alle niveaus goed geregeld.

De openbare scholen van Sirius staan in de samenleving.

Ambitie

Onze ambities zijn vormgegeven door onze doelstellingen. Achter deze doelstellingen liggen hoge verwachtingen ten aanzien van onszelf, de leerkrachten, de kinderen en de ouders. Ambities prikkelen onze motivatie om continu het beste uit onszelf en de ander te halen en mogelijkheden te benutten. Dit leidt voor iedereen tot een groot plezier in leren en ontwikkelen en wij zijn trots op ons werk.

Ontmoeten

Sirius is een organisatie voor mensen met verschillende achtergronden die elkaar ontmoeten en hiermee hun belevingswereld uitbreiden. Ontmoetingen die een blijvende en inspirerende indruk achterlaten. Dit wederzijdse respect bewerkstelligt Sirius voor alle leerlingen, de ouders en het personeel. De vele mogelijkheden van de brede talentontwikkeling en cultuureducatie leveren hieraan een grote bijdrage. Sirius organiseert voor de leerlingen de ontmoeting met andere achtergronden, culturen en religies.

3. De Rozemarn

De Rozemarn is een openbare school. Openbaar onderwijs is voor kinderen van 4 t/m 13 jaar kosteloos. In het schoolgebouw is Voorschool “Hummeltje Tummeltje” gehuisvest. Hier zijn kinderen van 2,5 tot 4 jaar welkom, gedurende vier dagdelen per week. Ook dit onderwijs is gratis. De Rozemarn telt op 1 oktober 2012 305 leerlingen en Hummeltje Tummeltje 30 peuters.

3.1 Visie van de Rozemarn

De Rozemarn is een kunstmagneetschool, die kunstzinnige vakken aanbiedt en situaties creëert, waardoor kinderen zich kunnen ontwikkelen tot competente, autonome en sociaal vaardige burgers, die volwaardig kunnen deelnemen aan de multiculturele maatschappij. In ons onderwijs staan de kennisvakken centraal, maar wij vinden de expressievakken, het bewegingsonderwijs en veiligheid eveneens van groot belang om onze leerlingen voor te bereiden op die samenleving. Wij willen met ouders samenwerken als gelijkwaardige partners om de schoolloopbaan van hun kinderen optimaal te begeleiden. Wij zijn een school, die ouderbetrokkenheid serieus neemt en respect hoog in het vaandel heeft.

3.2 Kernwaarden

We onderschrijven de kernwaarden en de visie van stichting Sirius en herkennen ons daarin. Aan deze kernwaarden heeft onze school enkele kernwaarden toegevoegd:

Respect voor elkaar

We zijn bereid om met de onderlinge verschillen om te gaan en accepteren elkaars meningen en mogelijkheden

Goede en open communicatie

Door naar elkaar te luisteren bevorderen we een open communicatie. We praten met elkaar en niet over elkaar. Eerlijk en open communiceren verhoogt de kwaliteit van ons onderwijs

Een plezierige teamgeest

We gaan in een ontspannen sfeer met elkaar om en ondersteunen elkaar daar waar nodig.

Medewerkers werken met plezier en dit heeft een positieve invloed op de prestaties van onze leerlingen. Ook leerlingen en ouders komen met plezier naar school. Door de prettige sfeer komen er ook gepensioneerde ex-collega's en veel vrijwilligers regelmatig helpen.

Openheid

We zijn transparant over de vorderingen en werkwijzen. We hebben een cultuur waar iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen bijdrage aan het proces. We besteden aandacht aan uiteenlopende levensbeschouwelijke, godsdienstige en maatschappelijke waarden en betrekken leerlingen, ouders en medewerkers actief bij de besluitvorming over doelstellingen en werkomstandigheden. Medezeggenschap is op alle niveaus goed geregeld.

Veranderingsbereidheid in daden

Om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren, hebben we succesvol deelgenomen aan de Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam (KBA).

Leren van en met elkaar

Bij ons op school voelen leerlingen en volwassenen zich gestimuleerd om met elkaar en van elkaar te leren.

Wij dragen deze waarden uit en vertalen ze in ons handelen. Ons gedrag geldt steeds als voorbeeld voor kinderen en hun ouders.

3.3 Onze ambities

Om in 2015 een excellente school te zijn, heeft De Rozemarn de volgende ambities geformuleerd voor het beleid in de komende jaren:

De kwaliteit van ons onderwijs naar een hoger niveau brengen:

We werken aan de structurele verbetering van de kwaliteit en het verhogen van de leerprestaties. Taal en rekenen zijn essentieel voor onze leerlingen. Alleen met een goede beheersing van de basisvaardigheden kunnen onze kinderen zich succesvol ontwikkelen en handhaven in de maatschappij.

Tot op heden heeft de Rozemarn een basisarrangement, dat wil zeggen dat de onderwijsinspectie tevreden is over onze resultaten. De ambitie van de Rozemarn is dan ook dat de onderwijsinspectie de kwaliteit van ons onderwijs als “goed”, maar liever nog als “excellent” beoordeelt. Om “nog beter” te worden, hebben we er voor gekozen om deel te nemen aan het project “Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam” (KBA). Het opbrengstgericht werken loopt als een rode draad door dit traject. Bij de audit en monitor in 2012 was een grote verbetering zichtbaar. Tot aan eind 2013 nemen we deel aan het KBA traject. Na 2013 zullen we op eigen benen staan en het geleerde in praktijk blijven brengen. Het kan altijd BETER.

Voor een uitgebreid overzicht verwijzen we naar onze Reken- en Taalbeleidsplannen. Hieronder volgt in het kort onze ambitie.

Waar staan we nu?	De tussen- en eindresultaten zijn volgens de inspectienorm, goed voor onze schoolsoort.
Wat willen we bereiken?	We willen voor alle leerjaren, een hogere vaardigheidsscore dan de inspectienorm.
Hoe gaan we dit bereiken?	Door meer aandacht, tijd en energie te steken in ons reken- en taalonderwijs. Door de kwaliteit van ons Kunstmagneet aanbod te verbeteren.
Hoe weten we dat we ons doel hebben gehaald?	Als de vaardigheidsscores, dus onze streefdoelen, gehaald zijn en voldoen aan de eisen die de inspectie stelt aan excellente scholen.
Tijdpad	2012-2015
Situatie in 2015	Alle tussen- en eindresultaten liggen boven de landelijke inspectienorm.

Het bieden van passend onderwijs aan onze leerlingen, zowel intern als extern in samenwerking met de partners in opvoeding en ondersteuning.

We streven naar passend, goed onderwijs voor elke leerling. Onderwijs, dat tegemoet komt aan de verschillen tussen kinderen.

Sirius zorgt er samen met de andere besturen en de expertisecentra voor dat voor elke leerling een passend onderwijsarrangement samengesteld kan worden. De Rozemarn richt zich bij passend onderwijs en “zorgleerlingen” op kinderen met taal-en rekenproblemen, als ook op het gebied van de sociaal – emotionele ontwikkeling. Dit zorgprofiel willen we verder

ontwikkelen. De komende jaren zullen we via scholing het onderwijs bij taal- en rekenproblemen en de sociaal-emotionele ontwikkeling verder vorm geven. Ook hier verwijzen we naar de respectievelijke deelbeleidsplannen. Passend onderwijs is landelijk beleid dat koerst op een wetswijziging in juli 2013. Dan wordt de Wet op de Zorgplicht ingevoerd. Deze wet geeft ouders grotere vrijheid in het maken van schoolkeuzes. De Rozemarn richt zich bij de organisatie van passend onderwijs op de kwaliteit van de school, de kwaliteit van de leerkrachten en het eigenaarschap van de directie bij de invoering ervan.

Het ontwikkelen van talenten

De Rozemarn creëert voor haar leerlingen een omgeving waarbinnen talenten zich kunnen ontwikkelen. De school werkt daarbij samen met andere scholen, het stadsdeel, welzijnsinstellingen en andere betrokken partijen. Zij zijn samen verantwoordelijk voor talentontwikkeling.

De talentgebieden zijn: kunst/cultuur, sport/gezondheid en wetenschap/ techniek. Alle Siriuusscholen maken deel uit van de brede school clusters en organiseren daarbinnen activiteiten in het kader van de brede talentontwikkeling. Door samenwerking tussen scholen en (culturele) instellingen vergroten wij de ontwikkelingskansen van onze leerlingen. Met de brede talentontwikkeling en dagarrangementen verhogen we tevens de beschikbare onderwijstijd voor onze leerlingen. De brede talentontwikkeling kent een landelijke, stedelijke en lokale context. De overheid stelt dat alle kinderen gebruik moeten kunnen maken van voor-, tussen- en naschoolse activiteiten (sport, cultuur & educatie). Wij spreken in dit verband steeds over brede talentontwikkeling, als deel uitmakend van de Brede School. De Rozemarn geeft hieraan actief invulling en streeft naar een breed aanbod op dit gebied. Dit aanbod is beschikbaar voor alle kinderen. De Rozemarn creëert op deze wijze voor al haar leerlingen een omgeving waarbinnen talenten zich kunnen ontwikkelen. Door samenwerking tussen scholen en (culturele) instellingen vergroten wij de ontwikkelingskansen van onze leerlingen. Dagarrangementen vervullen met de VVE een belangrijke functie voor alle scholen. Daarmee verlengen we de beschikbare onderwijstijd voor onze leerlingen.

Ouders als educatieve partners

De betrokkenheid van de ouders bij de school is belangrijk vanwege het educatief partnerschap, waarbij er afspraken gemaakt worden over opvoeding (pedagogisch partnerschap) en ondersteuning bij het leerproces (didactisch partnerschap). Ook burgerschap en culturele integratie zijn gediend bij een actieve betrokkenheid.

Ouders en bezoekers zijn altijd welkom op De Rozemarn. Ze worden met respect ontvangen. De intakegesprekken met nieuwe ouders worden gedaan door de directie. We verzorgen regelmatig ouderochtenden. Er zijn twee maal per week bijeenkomsten waarbij ouders meehelpen met verteltassen. Ouders lezen of werken met groepjes kinderen of helpen tijdens de talentontwikkeling (creatieve activiteiten). We zijn heel blij met de vele hulp en gezelligheid die ouders ons bieden.

De Rozemarn wil op drie niveaus een relatie met ouders onderhouden:

- De individuele, juridische relatie; wij willen de ouders een minimale garantie geven op basiskwaliteit van het onderwijs, goede informatie over de ontwikkeling van hun kind en over hun recht op bijstand of het indienen van een klacht. Ouders zorgen ervoor dat hun

kind uitgeslapen en gevoed is, de ontwikkeling thuis gestimuleerd wordt en de taak en opdracht van de leraar gerespecteerd wordt.

- Het pedagogisch partnerschap, waarmee de samenwerking ten aanzien van de opvoeding bedoeld wordt. De school verzorgt daartoe een aanbod in de opvoedingsondersteuning, dat mede is afgestemd op de wensen van ouders.
- Het didactisch partnerschap, waarmee de samenwerking, gericht op het verbeteren van de leerprestaties bedoeld wordt. Hierbij gaat het voornamelijk om de noden en belangen van de eigen kinderen.

Door een professionele samenwerking tussen ouders en de school wordt de cohesie in de school sterker en voelt de leraar zich ondersteund in de school. Verder stimuleren we ouders deel uit te maken van een oudergemeenschap in onze school. Hiermee wordt de ouderraad, de medezeggenschapsraad of de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad bedoeld.

4. Externe - en interne analyse

Schoolontwikkeling dient mede te worden gebaseerd op nieuwe ontwikkelingen in en rond het onderwijs, alsmede het werken in samenwerkingsverbanden met andere scholen. Tevens dient te worden aangesloten bij wat al is ontwikkeld: de sterke punten van onze school. De beleidscyclus is hierdoor gebaseerd op een externe analyse van ontwikkelingen in het onderwijs en op een interne analyse van De Rozemarn zelf.

4.1 Demografische gegevens:

OBS De Rozemarn is gelegen in het stadsdeel Zuidoost. Op 1 oktober 2012 telde de school 306 leerlingen, met verschillende culturele achtergronden. De Surinaamse groep is de grootste groep, gevolgd door de Antilliaanse en de Ghanese groep. De verwachting is dat de samenstelling van de leerlingenpopulatie in de naaste toekomst niet noemenswaardig zal veranderen. De aard van de instroom is al jaren stabiel. De meeste leerlingen komen uit de zogenaamde hoogbouw. Als zodanig vormt de schoolbevolking in beperkte mate een afspiegeling van de buurt.

De in – en uitstroom van leerlingen bedraagt jaarlijks - voornamelijk als gevolg van verhuizingen - gemiddeld ruim 15 %.

Verwachte leerlingaantallen

schooljaar	2011 - 2012	2012 - 2013	2013 - 2014	2014 - 2015	2015 - 2016	2016 - 2017
leerlingen.	305	306	309	312	315	317

Aan onze school is een voorschool verbonden (bestuur welzijnsorganisatie Swazoom) met twee peutergroepen. Deze worden in totaal bezocht door 30 peuters, waarvan ruim 90 % van de vierjarigen doorstroomt naar De Rozemarn.

4.2 Landelijke, stedelijke en lokale context

De Rozemarn zoekt een samenhang tussen wettelijke verplichtingen, landelijk en lokaal beleid en eigen wensen. Hieronder wordt een beknopt overzicht gegeven van de ontwikkelingen, waarmee wij rekening dienen te houden in de komende jaren.

Landelijk beleid en trends

- Er komen minder nieuwe geldstromen naar de school als gevolg van de te verwachten bezuinigingen. Scholen zullen als gevolg hiervan personeel verliezen; mogelijk is er sprake van een afbouwregeling.
- Voor het primair onderwijs is de CAO van 1 augustus 2010 van kracht.
- In het najaar van 2013 staat de wet op het Passend Onderwijs geagendeerd voor de Eerste Kamer, wat mogelijk zal leiden tot een herijking van de zorg.
- Scholen moeten steeds meer verantwoording afleggen ten aanzien van hun inspanningen om de ouderbetrokkenheid te bevorderen.

Politiek bestuurlijk beleid, Amsterdam.

‘Jong Amsterdam II’ is het Amsterdamse onderwijs- en jeugdplan voor de periode 2010 – 2014. Doel van het plan – het vervolg van Jong Amsterdam I, is het creëren van mogelijkheden en voorwaarden voor kinderen en jongeren voor hun individuele ontwikkeling en maatschappelijke deelname. Jong Amsterdam II opereert vanuit zes speerpunten:

- Een succesvolle loopbaan
- Brede talentontwikkeling
- Een sluitende aanpak van de zorg
- Jong burgerschap
- Een soepele overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt
- Een uitdagende leer- en werkomgeving.

Politiek bestuurlijk beleid, Stadsdeel Zuidoost

Na de basisschool gaat ruim de helft van de kinderen in het eigen stadsdeel naar een school voor het voortgezet onderwijs. De basisscholen in Zuidoost hebben meer leerlingen in een achterstandssituatie dan gemiddeld in Amsterdam. Verder heeft Amsterdam Zuidoost te maken met een bijzondere sociale situatie met sterke, maar ook hardnekkige zwakke kanten. Zo kent de H – buurt, een aantal laagopgeleide eenoudergezinnen, meestal met een niet Nederlandse achtergrond. Deze gezinnen hebben vaak problemen, taalachterstanden, geen of nauwelijks inkomen, weinig contact buiten de eigen beperkte kring en niet zelden fysieke en psychische gezondheidsproblemen. Het gevolg is dat 40% van de jongeren opgroeit in armoede.*

Deze situatie lijkt haast onvermijdelijk van invloed op de onderwijsprestaties van de kinderen in Zuidoost. De helft van hen heeft het predicaat achterstandsleerlingen. In Amsterdam geldt dit voor een derde van de leerlingen. Ook het percentage leerlingen met een HAVO-VWO advies ligt lager dan het stedelijke gemiddelde.

Stadsdeel Zuidoost formuleert als belangrijkste doelstellingen voor de scholen:

- Het vergroten van het bereik van voorscholen
- Een dekkend aanbod voor huiswerk realiseren
- De Cito-toets erkennen als een belangrijk meetinstrument voor de leerprestaties van leerlingen
- Het stimuleren van jeugdsport en cultuureducatie
- Brede schoolontwikkeling per wijk in samenwerking met alle deelnemers op het gebied van onderwijs en welzijn.

* gegevens ontleend aan het Sociaal Structuurplan Zuidoost

4.3 Kansen en bedreigingen

De haalbaarheid van onze ambities is mede afhankelijk van de sterke (S) en zwakke (W) punten en van de kansen (O) en bedreigingen (T) van De Rozemarn en haar omgeving. Onze school kan niet los gezien worden van de omgeving. Er is sprake van een continue wederkerige beïnvloeding. In bijlage III benoemen wij deze factoren in relatie tot de beleidsdoelstellingen, omdat ze elkaar zowel positief als negatief kunnen beïnvloeden.

5. Condities

5.1 De Rozemarn als organisatie

Het personeel

Er zijn 38 mensen in dienst van de school (Sirius). Naast een directeur, een adjunct-directeur en leerkrachten werken er onderwijsassistenten, een conciërge, een administratief medewerker en een schoolassistent. Diverse leerkrachten hebben een extra taak (interne begeleiding, bouwcoördinatie, rekenspecialist, ict-, taal- of arbo-coördinatie of vervangen bij bapo-en/of compensatiedagen).

Daarnaast maakt De Rozemarn gebruik van de diensten van Pantar. Deze organisatie bemiddelt voor klanten die werkervaring op moeten doen, zich heroriënteren op de arbeidsmarkt, een participatiebaan aangaan of bij Pantar in dienst zijn.

De school is verdeeld in 3 bouwen, die (intern) gecoördineerd worden door een bouwcoördinator. Zo hebben we de onderbouw (groepen 1/2), de middenbouw (groepen 3/4/5) en de bovenbouw (groepen 6/7/8). De bouwcoördinatoren, IB-ers en de directie vormen samen het (breed) managementteam. Het managementteam vergadert regelmatig om nieuw beleid te ontwikkelen en uit te voeren plannen voor te bereiden. Het personeelsbeleid wordt gevormd door de onderwijs CAO en het personeelsbeleid van Sirius. Ten behoeve van de peuters in de Voorschool "Hummeltje Tummeltje" zijn er twee leidsters vanuit de welzijnsorganisatie Swazoom aangesteld. De Rozemarn ontwikkelt zich tot opleidingsschool. Zo wordt er intensief met meerdere stagiaires van de Hogeschool van Amsterdam samengewerkt. Sinds mei 2000 is een NSO van Partou gehuisvest in het schoolgebouw, waarvoor apart personeel is aangesteld. Verder is Catalpa verantwoordelijk voor de TSO (overblijven). Er wordt samengewerkt met verschillende instanties, waardoor er zich regelmatig andere mensen in de school bevinden. Ook ouders, vrijwilligers van het Amsterdamse 'Gilde' en medewerkers van Stadsdeel Zuidoost worden bij verschillende activiteiten op de Rozemarn ingezet.

Schooltijden

Ochtend	08.45 uur - 12.15 uur	Middag	13.15 uur - 15.15 uur
Woensdag	08.45 uur - 12.15 uur		
Totaal wordt er per week 25.5 uur lesgegeven.			

5.2 Het INK model

Het INK managementmodel is gebaseerd op het principe van het continu verbeteren van alle processen en activiteiten in de organisatie. Dit principe is toegepast bij het opstellen en uitvoeren van het meerjarenplan, jaarplan en jaarverslag. Het beleid dient continu te worden verbeterd door verbetervoorstellen, gegevens verkregen vanuit de onderzoeken en evaluaties die in het beleidsproces zijn opgenomen. De beleidscyclus is zo een continu proces van Plan – Do – Check – Act.

In de beleidscyclus worden jaarlijks prioriteiten gesteld met betrekking tot doelstellingen, kritische succesfactoren, prestatie-indicatoren, meetbare doelstellingen en de hierbij aansluitende processen en uitvoeringsactiviteiten.



Indicatoren

- Uitkomsten van inspectierapporten, leerlingenenquêtes en tevredenheidonderzoeken onder ouders en leerkrachten zijn terug te vinden in de uitvoeringsplannen.
- De deelplannen worden tussentijds (halfjaarlijks) en jaarlijks geëvalueerd. De doelgroepen worden daarbij betrokken. (ouders en leerlingen)
- Brede schoolontwikkeling en nieuwbouwplannen staan regelmatig op de agenda in verschillende overleggen
- De kwaliteitscyclus is gericht op de kwaliteit van onderwijs en de resultaten van leerlingen; er is een systeem om de resultaten te kunnen volgen.
- De verbeterplannen voor het primaire proces zijn het meest relevant
- De Rozemarn heeft een goed functionerende Medezeggenschapsraad.

5.2.1 Leiderschap

De manier waarop de leiding van de schoolorganisatie de koers bepaalt, deze vertaalt naar de dagelijkse werkelijkheid en in steeds wisselende omstandigheden vernieuwt om de overeengekomen strategie en doelstellingen te realiseren

Op de Rozemarn hebben de directie, de bouwcoördinatoren, intern begeleiders en coördinatoren van de werkgroepen een richtinggevende verantwoordelijkheid voor anderen binnen de school. Ze hebben een voorbeeldfunctie en zijn de drijvende kracht en inspirators achter het continu verbeteren van de school.

Het is in onze school noodzakelijk dat alle medewerkers worden aangesproken op hun betrokkenheid bij het ontwikkelen en uitvoeren van het beleid. Zij zijn verantwoordelijk voor de belangrijkste kenmerken van de schoolontwikkeling van De Rozemarn, de leerlingen en het omgaan met wensen en vragen van ouders en bestuur.

De directie ontwikkelt met de medewerkers een missie, een visie, kritische succesfactoren, doelstellingen, prestatie-indicatoren en competenties, die vormgeven aan het streven een professionele organisatie van hoge kwaliteit te ontwikkelen. Van de directie wordt verwacht dat zij met de medewerkers continu reflecteert op het kwaliteitssysteem en de medewerkers motiveert en stimuleert tot voortdurend verbeteren.

De directie zorgt ervoor dat positieve ontwikkelingen in en rond het onderwijs effect hebben op het functioneren en de kwaliteit van De Rozemarn. De directie is betrokken bij overleg met geledingen in de school, het bestuur, maatschappelijke instellingen, samenwerkingsverbanden en verkooporganisaties.

De directie motiveert, coacht en is herkenbaar voor de medewerkers in de school.

Indicatoren

- Directie en overige leidinggevenden nemen regelmatig deel aan bijeenkomsten in het kader van leiderschap in het onderwijs, zowel binnen als buiten de school.
- Ze zijn proactief met betrekking tot nieuwe ontwikkelingen om de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie te verbeteren.
- Ze dragen bewust verantwoording over aan anderen binnen de school.
- Ontwikkelen van leiderschap bij leerkrachten (MT) en leerlingen (Leerlingenraad).
- Resultaten op de verschillende beleidsterreinen worden met elkaar gecommuniceerd.
- Er wordt feedback gevraagd en gegeven.

5.2.2 Strategie en beleid

Het gaat hierbij om de strategie waarmee de organisatie haar visie implementeert voor alle belanghebbenden. De informatiebronnen die gebruikt worden voor het beleid en de vertaling van het beleid naar concrete plannen en budgetten

De Rozemarn heeft veel aandacht besteed aan de aanscherping van haar visie, die verder is uitgewerkt in doelstellingen en de te leveren prestaties. We hebben het beleid opgesteld na het onderzoeken van de tevredenheid van leerlingen, ouders, medewerkers, bestuur en buurt/maatschappij. Het beleid is zo mede gebaseerd op een analyse van verwachtingen en vragen van directe belanghebbenden van de school. Vanuit onderwijskundig en maatschappelijk oogpunt zijn het verbeteren van de onderwijsprestaties en de talenten van onze leerlingen van groot belang. Sociale cohesie en burgerschap zijn belangrijke thema's. De Rozemarn wil de komende jaren een organisatie zijn, die op heldere en transparante wijze werkt, communiceert met haar omgeving en verantwoording aflegt. Ondanks de sombere prognoses met betrekking tot de leerlingenaantallen in stadsdeel Zuidoost streeft De Rozemarn ernaar haar marktaandeel minimaal te behouden. Wij willen dit doen door het bieden van hoge kwaliteit op het gebied van leerprestaties, de leerlingenzorg, talentontwikkeling, personeelsbeleid, huisvesting, bedrijfsvoering en bestuur. Het is ook van belang dat we laten zien dat de identiteit van het openbaar onderwijs past bij alle ouders en leerlingen. De school geeft jaarlijks aan hoe zij werkt aan de verbetering van de kwaliteit en de tevredenheid van leerlingen, ouders en personeel. Ook wordt jaarlijks aandacht besteed aan actieve PR en marketing. Wij willen dat onze school haar positief imago blijft behouden in de wijk en daarmee ook in de rest van Amsterdam. In de afgelopen jaren heeft De Rozemarn optimaal gebruik kunnen maken van de mogelijkheden om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Vanwege de bezuinigen bij de overheid verwachten wij dat de mogelijkheden in de komende jaren beperkt zullen zijn. Om de kwaliteitsimpulsen toch duurzaam te borgen is in de meerjarenbegroting van Sirius jaarlijks een bedrag gereserveerd. Door een effectieve en efficiënte inzet van middelen verwachten wij dat extra investeringen mogelijk blijven.

De Rozemarn heeft een sterke positie in de H buurt. Deze positie wordt mede versterkt door de tegenvallende prestaties van de buurschool. Hierdoor is in het voedingsgebied H buurt De Rozemarn een voor ouders aantrekkelijke basisschool geworden. Dit is duidelijk te merken

aan de groei die de school de afgelopen drie jaar doormaakte. Onze doelstelling is deze positie te handhaven of te versterken. De aanwas in de onderbouw is het grootst. Strategisch gezien was het gerechtvaardigd om jaarlijks gedurende het schooljaar een vijfde instroom groep te starten. De verwachting is dat deze ook in 2013 snel vol zal stromen. Door de positieve uitstraling van de school denken we de concurrentie goed aan te kunnen en dat de groei nog wel even zal doorzetten.

Indicatoren

- Per schooljaar zijn er minimaal 50 nieuwe inschrijvingen in de kleuterbouw.
- We maken beleid op het vergroten van de ouderbetrokkenheid.
- De Rozemarn wil de doorstroming vanuit Hummeltje Tummeltje en de doorstroming naar het Voortgezet Onderwijs verbeteren.
- We gaan actief werken aan de PR van de school.
- De school zet in op de ontwikkeling van een IKC in samenwerking met Partou.
- Alle leerkrachten in de onderbouw zullen VVE gecertificeerd zijn.
- De Brede School krijgt een permanent gezicht binnen de school

5.2.3 Management van medewerkers

De manier waarop de schoolorganisatie haar medewerkers inzet, stimuleert en waardeert om haar strategie en beleidsdoelstellingen te realiseren. Mensen zijn er voor de schoolorganisatie, maar de organisatie is er ook voor haar mensen.

In onze school is er een directe relatie tussen de expertise van de medewerkers, het geven van goed onderwijs en het kunnen voldoen aan de tevredenheid van leerlingen, ouders en bestuur. Essentieel daarbij is het plaatsen van de juiste man/vrouw op de juiste plaats in de school. Expertisebehoefte van de organisatie en de competenties van de huidige medewerkers worden steeds beter in kaart gebracht. Competenties van medewerkers worden ontwikkeld door middel van een persoonlijk ontwikkelingsplan. In 2015 voldoet 80% van de medewerkers aan de competenties van het KBA competentieschema en zijn daarvan bij minimaal 10% van de groepsleerkrachten de competenties op excellent niveau. De kwaliteit van elke leerkracht wordt op gestandaardiseerde wijze structureel gevolgd.

De Rozemarn vindt het belangrijk dat elke medewerker zich blijft ontwikkelen en verschillende talenten kan gebruiken. De schooldirecteur schrijft daarom jaarlijks een scholingsplan dat is afgestemd op de ontwikkeling van de school. Het gebruik van de lerarenbeurs wordt gestimuleerd.

De behoefte aan expertise zal op de school gericht worden aangevuld met professionaliseringsactiviteiten, samenwerking met andere educatieve instellingen en werving en selectie vanuit competentie management.

De arbeidssatisfactie wordt vergroot indien er aandacht besteed wordt aan meningen en nieuwe ideeën van medewerkers.

Het adequaat toepassen van 'bottom up' en 'top down' overlegsituaties is essentieel.

Instroom, doorstroom en uitstroom personeel

Werving en selectie maken onlosmakelijk deel uit van de instroom, doorstroom en uitstroom. Het werven van kwalitatief goed personeel geschiedt door uniforme en transparante procedures. Iedere vacature is een kans om de schoolorganisatie verder te optimaliseren. Om deze kansen te benutten hanteren wij een zorgvuldige werving- en selectieprocedure. Het geven van een proefles op De Rozemarn is onderdeel van de selectie procedure.

Het personeelsbestand is evenwichtig samengesteld.

Een evenwichtig personeelsbestand geeft continuïteit en balans in de schoolorganisatie. De komende jaren richt De Rozemarn zich op het in balans brengen van leeftijd, geslacht, etniciteit, vooropleiding en specialismen binnen de gehele organisatie. Dit zorgt voor meer evenwicht in de schoolorganisatie als eenheid en binnen Sirius als geheel. Voor ouders en leerlingen zijn er voldoende rolmodellen. Met het startertraject lukt het om een nieuwe instroom van jonge leerkrachten op gang te brengen. De in- en uitstroom zijn op elkaar afgestemd. Ruim een derde van onze medewerkers is ouder dan 55 jaar, daarom wordt gewerkt aan leeftijdsbewust ouderenbeleid om vroegtijdige uitval te voorkomen. Tegelijkertijd richten onze inspanningen zich op het benaderen van potentieel nieuw personeel.

Ziekteverzuim en ziektevervang

Het ziekteverzuim binnen de Sirius was in 2011 gemiddeld 1,7% (bron: SROL) hoger dan het landelijke gemiddelde percentage van 6,1% (bron: Vervangingsfonds). Het ziekteverzuim onder medewerkers van De Rozemarn blijft - ondanks de lage frequentie en gemiddelde duur van het ziekte verzuim- ook in de periode 2012-2015 een aandachtspunt.

De directie voert frequent verzuimgesprekken vanaf de 3e ziekmelding om de meldingsfrequentie naar beneden te krijgen. Door een effectieve aanpak gaat het verzuim percentage en de verzuimduur naar beneden. Voorkomen van ziekteverzuim als gevolg van gesprekken over het niveau van de competenties van leerkrachten (grijs verzuim) blijft een aandachtspunt. De directeur verzorgt een accurate verzuimregistratie in Track.

Indicatoren

- Elke medewerker heeft jaarlijks een functioneringsgesprek en driejaarlijks een beoordelingsgesprek
- Directie en intern begeleiders voeren klassenbezoeken uit.
- Er zijn bekwaamheidsdossiers van de medewerkers.
- Elke medewerker heeft een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan)
- Directie betreft het managementteam en de intern begeleiders bij de jaarlijkse formatie
- Elke medewerker wordt jaarlijks gevraagd naar zijn/haar formatiewens en scholingsbehoefte.
- Met elkaar werken aan een professionele organisatie.
- Leerkrachten scholen zich in de strategieën van denken en leren en het vergroten van de verantwoordelijkheid van leerlingen voor organisatie en proces.
- Medewerkers maken gebruik van coaching, collegiale consultatie, intervisie en SVIB
- Er is een handboek voor nieuwe leerkrachten.
- De uitslagen van de M- en E toetsen vertonen een stijgende lijn.
- Er wordt tweejaarlijks een tevredenheidonderzoek gehouden

- Het ziekteverzuim wordt geëvalueerd
- Met vertrekkende medewerkers worden exitgesprekken gevoerd
- Er is een volledig en actueel personeelsdossier.
- Met de personeelsgeleding van de MR wordt jaarlijks geëvalueerd.
- Ziekteverzuim: Maandelijks krijgen de directies een verzuimrapportage met legenda.
- Er vindt tweemaal per jaar een strategisch medisch overleg plaats waarin de resultaten, percentages en procedures worden besproken op schoolniveau. Tevens vindt er een evaluatie met de arbeidsdeskundige plaats.

5.2.4 Management van middelen

De manier waarop vanuit strategie en beleid middelen worden aangewend om de activiteiten van de schoolorganisatie effectief en efficiënt uit te voeren en zeker te stellen dat de middelen ook daadwerkelijk waarde toevoegen aan de kernactiviteiten van de schoolorganisatie.

Financiën

De Rozemarn is een financieel gezonde school

De Rozemarn dient een jaarrekening op te stellen en de uitgave te monitoren. Sommige uitgavenposten vereisen een meerjarenbeleid. Het meer kostenbewustzijn van alle medewerkers moet - vanwege in het verleden opgebouwde tekorten- worden ontwikkeld. Geld kan maar één keer worden uitgegeven. Het jaarlijks stellen van prioriteiten is noodzakelijk.

Huisvesting

Het gebouw van De Rozemarn kenmerkt zich door een veilig, aantrekkelijk werk- en leerklimaat

De Rozemarn is gehuisvest in een gelijkvloers schoolgebouw, met daarin 17 lokalen, een speellokaal, een grote centrale ruimte, een patio, een keuken, een directiekamer, twee werkruimtes voor de intern begeleiders en een ruimte voor de administratie.

De school maakt samen met de buurschool gebruik van een grote gymzaal die van binnenuit bereikbaar is. Het beheer hiervan ligt in handen van het Stadsdeel Zuidoost.

Er is momenteel geen personeelsruimte en er zijn slecht toegeruste werkruimtes voor de IB'ers, leerkrachten en medewerkers.

Nieuwbouw is voorzien in 2014, daarbij zal ingezet worden op goed geoutilleerde ruimtes, met aandacht voor het profiel, de wensen van de school en voorzieningen voor ICT inspelend op toekomstige technologische ontwikkelingen.

Het onderhouden van het huidige gebouw, het ontwikkelen van nieuwbouwplannen en de school voorzien van materialen dienen planmatig te worden aangepakt. Er lopen onderhoudscontracten, verder zijn er een brandpreventieplan, een ontruimingsplan, afspraken over inkopen van nieuwe materialen en een ict-plan.

ICT

In De Rozemarn zijn de ICT mogelijkheden optimaal benut en kunnen alle leerkrachten werken met het digibord

De Rozemarn ontwikkelt, implementeert en beheert planmatig nieuwe technologieën. Het gaat hierbij om informatietechnologie, audiovisuele middelen en internet. Het wordt steeds belangrijker de nodige informatie voor het primaire proces en de ondersteunende kenmerken van de schoolontwikkeling onder te brengen in een gebruiksvriendelijk toegankelijk managementinformatiesysteem.

Indicatoren

- Er is een financieel jaarverslag
- Er wordt met deelbegrotingen gewerkt op bouw- en werkgroepniveau
- Er zijn diverse onderhoudscontracten
- Er is een ontruimingsplan
- Er is een brandpreventieplan
- Er zijn minimaal 5 gecertificeerde bedrijfshulpverleners
- Er is een meerjarenonderhoudsplan
- Er is een ICT plan 2012 - 2015

5.2.5 Management van processen

De manier waarop de schoolorganisatie vanuit strategie en beleid haar processen identificeert, ontwerpt, beheerst en waar nodig verbetert of vernieuwt

Het verhogen van de leerprestaties

We werken aan de structurele verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs en het verhogen van de leerprestaties. Wij vinden dat een goede beheersing van de culturele vaardigheden, met taal en rekenen voorop, essentieel is voor al onze leerlingen. Alleen met een goede beheersing van de basisvaardigheden kunnen onze leerlingen zich succesvol ontwikkelen en handhaven in de maatschappij.

De ambitie van de school is dan ook dat de kwaliteit van het onderwijs in de basisvaardigheden op door de onderwijsinspectie tenminste als 'voldoende' wordt beoordeeld. Als de school dit doel bereikt heeft, blijft de school zich doorontwikkelen tot een goede of excellente school. Het kwaliteitsdoel dat de school zich stelt om de komende jaren onderwijs te geven dat gericht is op de optimale ontwikkeling van elk kind heeft vier subdoelen.

Subdoelen en indicatoren

De school werkt doelgericht aan het bieden van 'sterk rekenonderwijs', dit betekent voor ons dat:

- de rekenresultaten zowel op de CITO Eindtoets als op de tussentijdse toetsen van het LOVS volgens de normen van de inspectie, minimaal 'voldoende' zijn;
- de streefnorm is om op genoemde toetsen de beoordeling 'goed' te verkrijgen;

- het leerrendement op rekenen hoog is; dit wordt vastgesteld door op de tussentijdse toetsen van het LOVS op leerling, groep en schoolniveau vast te stellen of de vaardigheidsgroei zodanig is dat minimaal voldoende resultaten volgens de normen van de inspectie zullen worden gerealiseerd.

De school werkt doelgericht aan het bieden van 'sterk taalonderwijs', dit betekent voor ons dat:

- de taalresultaten zowel op de CITO Eindtoets als op de tussentijdse toetsen van het LOVS, beoordeeld volgens de landelijke gemiddelden c.q. volgens de normen van de inspectie, minimaal 'voldoende' zijn;
- Dat de resultaten van ons woordenschatonderwijs volgens de normen van de inspectie, minimaal 'voldoende' zijn (Zie bijlage I);
- de streefnorm is om op genoemde toetsen de beoordeling 'goed' te verkrijgen;
- het leerrendement op taal hoog is; dit wordt vastgesteld door op de tussentijdse toetsen van het LOVS op leerling, groep en schoolniveau vast te stellen of de vaardigheidsgroei zodanig is dat minimaal voldoende resultaten volgens de normen van de inspectie zullen worden gerealiseerd;
- deelname aan het project "verteltassen" zorgt ervoor dat vanaf de voor- en vroegschool veel gedaan wordt aan leesplezier en leesvaardigheid; ouders krijgen hierin een belangrijke rol.
- De Rozemarn heeft een schakelklas op de woensdagmiddag, met extra aandacht voor het taalonderwijs en de woordenschat.
- De Rozemarn organiseert regelmatig themabijeenkomsten voor ouders. De activiteiten, welke zij met hun kind kunnen ondernemen in het verband met het thema, staan daarbij centraal

Alle leerlingen doorlopen een succesvolle schoolcarrière. Dit betekent voor ons dat:

- het percentage leerlingen dat met een indicatie voor LWOO naar het VO gaat jaarlijks afneemt met 10%;
- het percentage leerlingen dat in het voortgezet onderwijs door- en opstroomt in 2014 minimaal 85% is.

De kwaliteit van het onderwijs op De Rozemarn is structureel geborgd en verbeterd. Dit betekent voor ons dat:

- De Rozemarn het basisarrangement van de inspectie behoudt.

Passend onderwijs

Passend onderwijs is voor de school vooral kwalitatief goed onderwijs voor alle leerlingen. Het is onderwijs dat tegemoet komt aan de verschillen tussen leerlingen. De aandachtspunten bij het realiseren van passend onderwijs zijn: effectief, adaptief onderwijs geven met goede, interactieve instructielessen;

- een goed pedagogisch klimaat, waar kinderen voldoende duidelijkheid, veiligheid en sociale ondersteuning krijgen;
- goed klassenmanagement en meer leertijd voor kinderen die dat nodig hebben;
- een gedifferentieerd onderwijsaanbod; onderwijs dat tegemoet komt aan de verschillen tussen leerlingen

- het goed volgen van de resultaten, het maken van opbrengstgerichte (groeps)plannen en het volgen van de cyclus handelingsgericht werken;
- het beter en sneller observeren van jonge kinderen en direct handelen wanneer dat nodig is.
- De sociale competenties van de leerlingen van de Rozemarn liggen op het niveau dat mag worden verwacht (zie Bijlage II).

Subdoelen en indicatoren

Alle leerkrachten houden rekening met de verschillen tussen leerlingen en voeren het handelingsgericht werken als basisconcept voor onderwijskwaliteit in. Alle leerkrachten zijn in staat om met drie niveaus of instructiegroepen in de klas te werken. Er wordt rekening gehouden met leerlingen met speciale onderwijsbehoeften.

- Differentiëren op drie niveaus is per 2015 zichtbaar ingebed in stevig en waarneembaar klassenmanagement;
- Voor De Rozemarn is het leerlingvolgsysteem graadmeter voor de opbrengst van gedifferentieerd onderwijs;
- Voor leerlingen met een ontwikkelperspectief hanteert de Rozemarn een instrument om goed zicht te hebben op de einddoelen.
- De Rozemarn stelt in 2013 aantoonbaar doelen op het niveau van de leerkracht;
- Het deelnamepercentage aan het SBO/SO is voor De Rozemarn in 2015 < 2%.

De minimumstandaard en het zorgprofiel zijn instrumenten waarmee in kaart wordt gebracht of de basisafspraken op het gebied van de onderwijs- en leerlingenzorg op school gerealiseerd zijn. Het voldoen aan de criteria van de minimumstandaard is voorwaardelijk om passend onderwijs te kunnen realiseren.

- De Rozemarn voldoet aan de minimumstandaard;
- De Rozemarn brengt haar zorgprofiel in beeld;
- Er is in 2015 financieel en inhoudelijk beleid op de inzet van (externe) ambulante diensten en speciale deskundigheid.

De Rozemarn heeft een eigen Zorgbreedte Overleg (ZBO) gerealiseerd dat voldoet aan de stedelijk vastgestelde standaard. Het stadsdeel realiseert de voorwaarden die nodig zijn om de verbinding met de door haar gefinancierde faciliteiten te kunnen maken. De Rozemarn zoekt zelf naar afstemming met medewerkers van Bureau Jeugdzorg, leerplicht of andere instellingen:

- De Rozemarn neemt in 2015 deel aan een netwerk dat bestaat uit partners van onderwijs, welzijn en jeugdzorg;
- De Rozemarn organiseert deelname van externe instanties binnen het eigen ZBO, waarbij deelname inbreng van desbetreffende ouder gestimuleerd wordt;
- Van ieder kind worden bij schoolwisselingen en overgang de school-, leer- en zorggegevens tijdig en volledig overgedragen;
- Van het schoolverzuim wordt 100% gemeld bij leerplicht.

Ouders worden altijd tijdig en realistisch geïnformeerd over de ontwikkeling van hun kind(eren).

- De Rozemarn geeft aan alle ouders en verzorgers begrijpelijke en eerlijke informatie over de prestaties van hun kinderen.

Het ontwikkelen van talenten

De Rozemarn creëert voor al haar leerlingen een omgeving waarbinnen alle talenten zich kunnen ontwikkelen.

Subdoelen en indicatoren

Alle leerlingen krijgen een activiteitenprogramma aangeboden dat een afspiegeling is van de vier talentgebieden en dat naast kennismakingsactiviteiten per talentgebied minimaal één verdiepingsactiviteit kent:

- Ieder kind heeft vanaf 2015 een portfolio waarin de deelname aan brede talentontwikkeling wordt gevolgd en op basis waarvan de leerling wordt gestimuleerd om een gevarieerd aanbod te kiezen;
- Ieder kind kan gedurende de veertig schoolweken deelnemen aan goede en bij hem/haar passende activiteiten om zijn/haar talenten te ontwikkelen;

Voor alle leerlingen organiseren we de activiteiten rond brede talentontwikkeling op gestructureerde wijze in een veilige omgeving:

- Tijdens alle activiteiten rond brede talentontwikkeling is afdoende toezicht, beheer en waarborging van de veiligheid gerealiseerd;
- de school heeft een interne coördinator 'Brede School activiteiten'.

Er is een informatieve en interactieve website gericht op alle (potentiële) deelnemers en partners van de Brede School activiteiten:

- De website wordt gebruikt voor informatieverstrekking over alle activiteiten, het opgeven voor activiteiten, informatie-uitwisseling tussen activiteitenbegeleider en deelnemers, deelnemers onderling en de verschillende partners onderling en publicatie van foto's en filmpjes;
- Ouders zijn betrokken bij de deelname van hun kind aan de brede talentontwikkeling.

De Rozemarn wil samen met het stadsdeel, welzijn, speelzalen en kinderopvang werken aan dagarrangementen, die rust en regelmaat bieden voor de dagindeling van kinderen.

- Onze leerlingen kunnen zelfstandig of onder begeleiding van een leerkracht, aansluitend op de schooldag naar de naschoolse activiteit, waar ze overgedragen worden aan een voor het kind herkenbare persoon in een herkenbare omgeving;
- De dagarrangementen en de Voorschoolse Educatie hebben als opbrengst tevens de extra tijd die kinderen in een rijke en stimulerende omgeving doorbrengen;

- Alle doelgroepkinderen maken in 2015 gebruik van kwalitatief goede VVE voorzieningen;
- Er zijn in 2015 geen wachtlijsten voor naschoolse activiteiten.

Ouders als partners

De Rozemarn is een school waar ouders met diverse achtergronden elkaar ontmoeten en van gedachten kunnen wisselen over de inhoud van het onderwijs aan hun kind(eren).

Ouders bieden ondersteuning bij verschillende activiteiten in een jaar. Ouders zijn op de hoogte van de schoolontwikkeling als lerende organisatie en van actualiteiten en nieuwtjes over de voortgang in het schooljaar.

Uit onderzoek is gebleken dat een grote ouderbetrokkenheid bij het onderwijs van het kind, tot betere resultaten leidt. Daarnaast ziet De Rozemarn ouderparticipatie als een meerwaarde voor de school als groeiende organisatie. De Rozemarn wil de ouderbetrokkenheid vergroten met als doel het gemeenschappelijk belang van het kind. Meer betrokkenheid = betere resultaten.

Indicatoren

- Meer ouders ondersteunen bij schoolse activiteiten.
- De communicatie tussen team en ouders is verbeterd.
- Ouders zijn op de hoogte van de ontwikkelingen en het uitvoeringsplan van de school.
- Er worden meer ouderavonden over een speciaal thema gehouden.
- Ouders kunnen zogenaamde open lessen volgen in de klas onder schooltijd.
- Er zijn lessen Nederlandse taal en technisch lezen voor ouders.
- Betrokken ouders spreken vol lof over de school en kunnen potentiële ouders enthousiast maken.

5.2.6 Waardering

Waardering van het personeel

Hoe ervaren, beleven en waarderen de medewerkers de inspanningen van de organisatie om een aantrekkelijke werkgever te zijn?

- Er wordt tweejaarlijks een tevredenheidsonderzoek gehouden
- Er worden jaarlijks functioneringsgesprekken gehouden
- Met vertrekkende medewerkers worden exitgesprekken gevoerd
- Er is een volledig en actueel personeelsdossier.

Waardering van leerlingen en ouders

Hoe waarderen ouders en kinderen de inspanningen van de schoolorganisatie om aan hun eisen en wensen te voldoen?

- Er is een klachten- en incidentenregistratie en deze wordt bekend gemaakt.
- Er wordt jaarlijks geëvalueerd met de oudergeleding van de MR.
- De tevredenheid van ouders en leerlingen wordt systematisch gemeten
- Er is een leerlingenraad

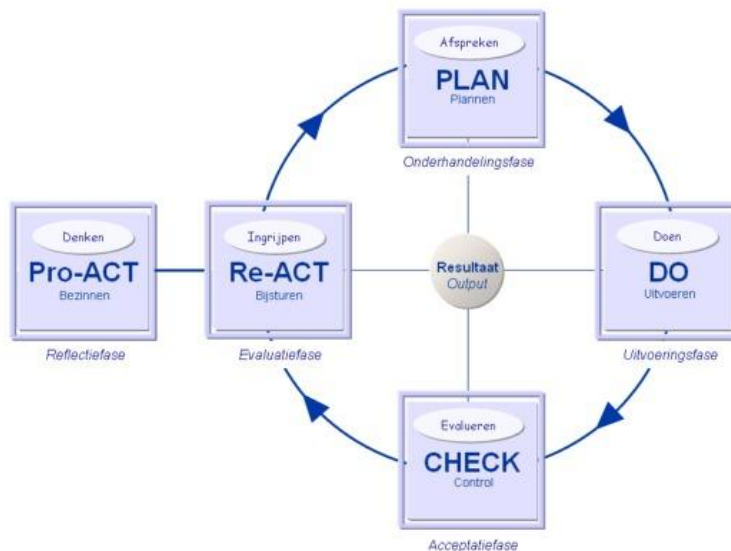
Waardering van maatschappij, voortgezet onderwijs, samenwerkingspartners

Hoe beoordeelt de maatschappij, de inspectie, de inspanningen van de schoolorganisatie?

- Het systeem van kwaliteitszorg wordt door de inspectie als voldoende beoordeeld
- De samenwerking met buurtbewoners, instellingen en het voortgezet onderwijs wordt geëvalueerd
- De Rozemarn heeft een goede naam en er zijn positieve persberichten over de school.
- De kengetallen in het kader van de kwaliteitszorg worden gepubliceerd en door de school gebruikt als feedback en informatie.
- De communicatie ziet er aantrekkelijk uit en is 'up to date'.

6. Monitoren van de resultaten

In dit deel geven we aan op welke wijze wij de behaalde resultaten meten. Om een continu proces van verbeteren te bewerkstelligen passen wij de PDCA-cyclus van dr.W.Edwards Deming toe.



Het schoolplan beschrijft de stand van zaken in 2012 en geeft aan waar de school van 2012 – 2015 naar toe werkt. Daarmee kan beleid worden gemaakt om kansen te benutten en op eventuele bedreigingen te anticiperen. Het is echter geen blauwdruk voor de toekomst en evenmin een verzekering voor onverwachte wendingen.

6.1 Monitoren

Bij de kwaliteit van ons onderwijs zijn in dit meerjarenbeleidplan de resultaten, de vaardigheidsgroei van de leerlingen en onze zelfevaluaties doorslaggevend. Met de meting van de vaardigheidsgroei brengen wij het leerrendement van elk kind in beeld. Voor ons is dat een betrouwbare indicator voor kwaliteit van het onderwijs. Daaraan meten wij dan ook de kwaliteit van de organisatie af. De school hanteert voor de duur van het meerjarenbeleidplan 2012-2015 voor het monitoren van de leerprestaties, de door de school behaalde resultaten op de LOVS toetsen en op de CITO Eindtoets.

Voor de resultaten gebruiken wij als referentie de normen die de inspectie van het onderwijs hanteert.

Voor wat betreft de vaardigheidsscores wordt in 2012 de beginsituatie van de leerlingen vastgesteld en een systematiek voor monitoren ontwikkeld. Voor de overige aspecten die wij monitoren gaan wij voor zover beschikbaar uit van landelijke normen of gemiddelden. Het streven is dan in ieder geval om de norm te halen c.q. beter te scoren dan de landelijke gemiddelden.

6.2 Resultaten

Hieronder zijn de onderdelen van de monitor opgenomen die deel uit zullen maken van de externe verantwoording die de school jaarlijks aflegt over de uitvoering van het meerjaren beleidsplan.

Resultaat-gebied	Kritische succesfactor	Prestatie indicator	Norm	Resultaat 2012	Resultaat 2015
Ouders/ leerlingen	Leerprestaties	CITO Eind taal	76.6 %	68 %	76 %
		CITO Eind rekenen	62.2%	70 %	75 %
		CITO Eind informatieverwerking	77.4%	65 %	75 %
		Uitstroom naar VMBO-T, HAVO, VWO	44%	35 %	40 %
	LOVS toetsen	Vaardigheidsgroei	inspectie		
	Brede talentontwikkeling	Deelname	60 %	45 %	60 %
	leerlingenraad			geen	
	Tevredenheid over de school (ouders)	Tevredenheid algemeen	75%	76%	85 %
		Tevredenheid communicatie		75 %	85 %
	Tevredenheid over school (leerlingen)	Tevredenheid algemeen		80 %	> 90 %
Medewerkers	Tevredenheid over school (personeel)	Tevredenheid algemeen	> landelijk gem. 76%		80%
	Kwaliteit personeel	Basiscompetenties	Sirius: 80% positief	70%	90%
	Ziekteverzuim	Verzuimpercentage	6,1 %	15,2 %	8 %
Maatschappij	Insp. arrangement	Soort arrangement	basis	basis	excellent
	VVE	Kwaliteit VVE	goed		100%

7. Evaluatie schoolplan OBS De Rozemarn 2012 - 2015

Gedurende de schoolplanperiode zullen alle beleidsterreinen regelmatig geëvalueerd worden op basis van informatie uit verschillende bronnen. De opbrengsten worden 2x per jaar geëvalueerd. In onze uitvoeringsplannen geven we aan welke beleidsterreinen in het desbetreffende jaar geëvalueerd zullen worden

In onderstaand overzicht zijn per uitvoeringsjaar de onderdelen opgenomen die deel uit zullen maken van de externe verantwoording die de school jaarlijks aflegt over de uitvoering van het meerjaren beleidsplan

Leiderschap

	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Adj.-directeur rondt opleiding schoolleider succesvol af.	X	X	X
Kwaliteitsbeleid wordt op alle niveaus vorm gegeven.	X	X	X
Directie en iber's bezoeken regelmatig alle klassen	X	X	X
Directie draagt zorg voor / bewaakt PDCA cyclus	X	X	X
Directie bekwaamt zich in het vormgeven van zelfevaluaties	X	X	X
De bouwcoördinatoren en coördinatoren van de werkgroepen geven in toenemende mate leiding aan de onderwijsinhoudelijke ontwikkeling van de Rozemarn	X	X	X
De directie reflecteert systematisch met medewerkers op het kwaliteitssysteem en stimuleert tot voortdurend verbeteren.	X	X	X

Strategie en beleid

De financiële verantwoording is in het jaarverslag opgenomen	X	X	X
Structureel overleg Medezeggenschapsraad	X	X	X
Actualiseren taalbeleidsplan		X	X
Vaststellen beleidsplan Kunstmagneet		X	X
Vaststellen beleidplan sociaal – emotionele ontwikkeling / pestprotocol		X	X
Werkgroepen werken volgens PDCA-cyclus	X	X	X
Actualiseren beleidsplan 'Brede school'		X	
Zorgplan toetsen aan 'Minimumstandaard inspectie'	X	X	X

Management van medewerkers

Met alle medewerkers zijn functionerings- en/of beoordelingsgesprekken gehouden	X	X	X
Er zijn bekwaamheidsdossiers	X	X	X
Formatieplan	X	X	X
Jaarlijks 3 nieuwe stagebegeleiders	X	X	X
Er is een handboek voor nieuwe medewerkers	X		
Scholing vertrouwenspersoon	X	X	X
Uitvoering tevredenheid onderzoek personeel		X	
Er is een taalcoördinator (+ werkgroep)	X	X	X
Er is een rekencoördinator (+ werkgroep)	X	X	X
Er is een gedragspecialist (+ werkgroep)		X	X

Management van middelen

Aanpassing schoolgebouw	X	X	X
Vorbereiden nieuwbouw	X	X	X
Terugdringen financieel tekort	X	X	
Ouderbijdrage kostendekkend houden	X	X	X

Management van processen

Zelfevaluatie woordenschat	X		
Zelfevaluatie begrijpend lezen		X	
Beschrijven doorgaande lijn Taal		X	
Beschrijven doorgaande lijn Rekenen	X	X	
Training onderbouwleerkrachten VVE programma		X	
Evaluatie schoolplan 2012- 2015	X	X	X
Ontwikkeling schoolplan 2016 - 2020			X
Evaluatie M- en E toetsen	X	X	X
Tevredenheidonderzoek ouders		X	
Tevredenheidonderzoek leerlingen	X		
Schakelklas begrijpend lezen/woordenschat	X	X	X
Oudercursus 'Opvoeden & zo'	X	X	X
Themaochtenden voor ouders onderbouw	X	X	X
Het ICT beleid vormt een integraal onderdeel van het schoolbeleid. ICT plan 2012- 2015	X	X	X

Bijlage I

Het verzorgen van een structureel en systematisch aanbod voor de woordenschatontwikkeling van onze leerlingen

We werken aan de structurele verbetering van de kwaliteit en het verhogen van de leerprestaties. Taal en rekenen zijn essentieel voor onze leerlingen. Alleen met een goede beheersing van de basisvaardigheden kunnen onze kinderen zich succesvol ontwikkelen en handhaven in de maatschappij.

Waar staan we nu?	De uitslagen van de toetsen “woordenschat” vinden we niet acceptabel
Wat willen we bereiken?	We willen een school zijn met hoge scores op het gebied van taal (lezen, spelling, woordenschat). Als het goed gaat met de woordenschatresultaten, volgen de overige resultaten.
Hoe gaan we dit bereiken?	In 2012 voeren we de taalmethode “Taal in beeld” zorgvuldig in We concentreren ons op “rekentaal”. We gaan ons scholen op het gebied van het signaleren van spraak- taalproblemen. We organiseren de zelfevaluatie woordenschat. We verdiepen ons in een aanpak die zicht richt op het vergroten van leerkrachtvaardigheden tav het woordenschat onderwijs.
Hoe weten we dat we ons doel hebben gehaald?	Dit kunnen we meten aan onze resultaten op gebied van taal, rekenen en woordenschat. Er is een actueel taalbeleidsplan. Er vinden klassenconsultaties plaats door IB en directie.
Tijdpad	2012-2013: implementatie van “Taal in Beeld”. Tevens focus op rekenen. 2013 -2015: scholing op gebied van spraak- taalproblemen.
Situatie in 2015	De vaardigheidsscores voor taal en rekenen liggen minimaal op of boven de inspectienorm. Alle leerkrachten hebben “Taal in Beeld” onder de knie.

Bijlage II

Het verzorgen van een structureel en systematisch aanbod voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen

Het sociaal-emotionele welbevinden van de kinderen heeft veel invloed op hun functioneren. Onze school wil daarom structureel en systematisch aandacht besteden 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 hun heen (dichtbij en verder weg).

Waar staan we nu?	De ontwikkeling van de groep en de individuele kinderen wordt tijdens de groeps- en kinderbespreking besproken.
Wat willen we bereiken?	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling . Onze leerkrachten zijn geschoold. Onze school beschikt over een genormeerd instrument in het LOVS voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De sociaal emotionele ontwikkeling komt aan bod tijdens de kinderbespreking .
Hoe gaan we dit bereiken?	We koppelen de sociaal-emotionele ontwikkeling aan actief burgerschap. Het instellen van een leerlingenraad.
Hoe weten we dat we ons doel hebben gehaald?	Het inspectierapport geeft waarderingen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De kinderen vullen vanaf groep 6 twee jaarlijks een vragenlijst in
Tijdpad	2012-2015
Situatie in 2015	Het inspectierapport geeft een goede waardering

Bijlage III

AMBITIE	KANSEN	BEDREIGINGEN
Verbeteren van de leerprestaties	<ul style="list-style-type: none"> Onze ambitie is het verhogen van de leerprestaties. Onze deelname aan het KBA project Ambitieuze ouders en kinderen Scholing van leerkrachten Een team met potentie en kwaliteiten Directie, die stuurt op opbrengsten. 	<ul style="list-style-type: none"> De maatschappelijke context zoals hierboven is beschreven. Het vasthouden/implementatie van verbeterde leerkrachtenvaardigheden Soms te hoge, niet realistische verwachtingen van ouders.
Passend onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> Een zorgontwikkelingsbudget voor schoolontwikkeling Ieder kind uit de buurt naar de buurtschool Een goede zorgstructuur binnen de school. Goed overleg met GGD, leerplicht, politie, jeugdzorg enz. 	<ul style="list-style-type: none"> Onzekerheid of het budget beschikbaar blijft als gevolg van bezuinigingen. Te veel druk op de school, te weinig expertise en verhoging van de werkdruk.
Brede talentontwikkeling (kunstmagneet)	<ul style="list-style-type: none"> Niet alleen een cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling, maar tevens op sport en cultuur. Budget brede talentontwikkelingen biedt mogelijkheden opzetten van huiswerkklassen en mentorprojecten. 	<ul style="list-style-type: none"> onvoldoende bewaken van de kerntaak van de school.
Het gebouw	<ul style="list-style-type: none"> Een auditorium voor uitvoeringen Nieuwbouw is voorzien in 2014: goed geoutilleerde ruimtes, met aandacht voor profiel, wensen van de school en ICT passend bij de toekomstig onderwijs. 	<ul style="list-style-type: none"> het huidige gebouw is slecht geïsoleerd, dus veel geld kwijt aan energie en klein onderhoud.
Brede schoolactiviteiten	<ul style="list-style-type: none"> Goed contact met de buurschool Aandacht voor brede talentontwikkeling We kunnen gebruik maken van de gymzaal, omdat de deelraad de gymzaal na schooltijd niet heeft verhuurd aan verenigingen. 	<ul style="list-style-type: none"> We missen een aparte locatie voor andere brede schoolactiviteiten. Te weinig capaciteit voor 350 kinderen.
Leerlingaantal	<ul style="list-style-type: none"> Een grote school heeft mogelijkheden om taken te delegeren. Bij ziekte of afwezigheid van de leerkracht kan een klas verdeeld worden, zonder gevaar van overbelasting. 	<ul style="list-style-type: none"> “Te groot” worden kan (nieuwe) ouders afschrikken.
Groei leerlingaantal	<ul style="list-style-type: none"> Des te meer zielen, des te meer vreugde. Een groot team, veel kwaliteiten en mogelijkheden. 	<ul style="list-style-type: none"> Ruimte gebrek, te weinig speelruimte in de pauze. Instabiele formatie.
Leerkrachten	<ul style="list-style-type: none"> Veel kwaliteiten, veel potentie! enthousiast team Door pensionering worden de vacatures ingevuld door jongere leerkrachten. Scholing voor team en individuen bereidheid om met en van elkaar te leren. 	<ul style="list-style-type: none"> Verlies van kwaliteit door pensionering. Niet altijd kwalitatief goede nascholing, waardoor leerkrachten gedemotiveerd raken.
Ouders als partners	<ul style="list-style-type: none"> Ouders hebben een positief beeld van de school; De betrokkenheid van de ouders t.a.v. de prestaties van hun kind(eren) is groot. De bereidheid tot verandering is groot. De bereidheid tot betrokken zijn, is groot 	<ul style="list-style-type: none"> Ouders verhuizen snel. Onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal bij een deel van de ouders. Gemiddeld opleidingsniveau is laag.

De Rozemar