

Schoolplan 2019-2023

Basisschool Nuts Oost MAASTRICHT



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Risico's	8
2.7 Landelijke ontwikkelingen	10
2.8 Aandachtspunten Schoolbeschrijving	10
3 Grote ontwikkeldoelen	11
3.1 Grote ontwikkeldoelen	11
3.2 ontwikkeldoelen t.a.v. het IKC	12
4 Onderwijskundig beleid	14
4.1 De missie van de school	14
4.2 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	16
4.3 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	17
4.4 Leerstofaanbod	17
4.5 Didactisch handelen	18
5 Personeelsbeleid	20
5.1 Integraal Personeelsbeleid	20
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	20
5.3 De schoolleiding	20
5.4 Professionele cultuur	20
5.5 Taakbeleid	20
5.6 Collegiale consultatie	21
5.7 Klassenbezoek	21
5.8 Persoonlijke ontwikkelplannen	21
5.9 Professionalisering	21
6 Organisatiebeleid	23
6.1 Interne communicatie	23
6.2 Samenwerking	23
6.3 Contacten met ouders	24
6.4 Overgang PO-VO	24
6.5 Voor- en vroegschoolse educatie	24
7 Financieel beleid	25
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	25
7.2 Externe geldstromen	25
7.3 Interne geldstromen	25
7.4 Sponsoring	25

7.5 Begrotingen	25
8 Zorg voor kwaliteit	27
8.1 Kwaliteitszorg	27
8.2 Kwaliteitscultuur	28
8.3 Het meten van de basiskwaliteit	29
8.4 Onze eigen kwaliteitsaspecten	29
8.5 Evaluatieplan 2019-2023	29
9 Strategisch beleid	32
9.1 Strategisch beleid	32
10 Aandachtspunten 2019-2023	34
11 Meerjarenplanning 2019-2020	36
12 Meerjarenplanning 2020-2021	38
13 Meerjarenplanning 2021-2022	40
14 Meerjarenplanning 2022-2023	42
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	43
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	44
17 instemming MR	45

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Nutsschool Maastricht

Voor u ligt het schoolplan voor de periode 2019-2023. Dit beleidsdocument geeft weer welke keuzen we binnen Nutsschool Maastricht voor de komende planperiode maken ten aanzien van de (verander-)opdracht die wij ons zelf stellen. Het bevat een meerjarig perspectief op de veranderonderwerpen waarin wij ons als school de komende vier jaren doelen stellen. Het kader waarbinnen we de keuze van veranderonderwerpen gemaakt hebben, wordt gevormd door de wet, het strategisch beleid van het bestuur van Stichting kom Leren, de visie die wij als school hebben hoe we binnen die kaders vorm geven aan ons onderwijs en de ophanden zijnde fusie (binnen deze planperiode) met obs de Regenboog om te komen tot een nieuw IKC.

Dit plan voorziet in het formuleren van de specifieke doelen voor de komende vier jaren voor onze school, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs, het genoemde strategisch beleid en de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van de school.

Het schoolplan geeft aan het team, het bestuur én de omgeving van ouders en stakeholders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat in de praktijk vorm zullen geven.

Stichting kom Leren

In ons strategisch beleidsplan "Stichting kom Leren....en maak het verschil" worden de koers en de doelstellingen van onze stichting voor de jaren 2019-2023 beschreven. Ons meerjarenbeleid is tot stand gekomen na een intensieve dialoog met diverse betrokkenen: de directeuren, 10 ophaalsessies met de 20 teams van de stichting, de medewerkers van het bestuursbureau, de GMR en de Raad van Toezicht. In ons strategisch beleidsplan worden de beleidsuitgangspunten en de doelen geformuleerd waaraan we als stichting in alle geledingen en op alle scholen willen werken in de komende (vier) jaren. Daarnaast vormt ons strategisch beleidsplan een kader voor de scholen bij het schrijven van hun schoolplan. We gaan ervan uit dat alle scholen de richtinggevers uit het strategisch beleidsplan integraal zullen uitwerken in de komende planperiode; van de scholen verwachten we dat ze gefundeerde keuzes maken op basis van het strategisch beleid en dat ze het strategisch beleid van de stichting vertalen naar het schoolniveau. Zowel op bovenschools niveau als op schoolniveau zullen we ons strategisch beleidsplan respectievelijk schoolplan steeds omzetten in een jaarplan met daaraan gekoppeld een jaarverslag (evaluatie van het jaarplan). In onze kwaliteitscyclus zullen we regelmatige borgingsmomenten inbouwen om de ontwikkeling en voortgang van het strategisch beleidsplan te kunnen volgen en daar waar nodig te kunnen ondersteunen. Het College van Bestuur heeft er bewust voor gekozen om samen met Bureau Irisz het ontwikkelen van een nieuw strategisch beleidsplan ter hand te nemen. Hiervoor heeft het bureau samen met de directeuren een drietal studiedagen ingericht, waarin de basis van de visie op het strategisch beleid is geformuleerd en opgehaald. Dit heeft in een concept geresulteerd, waarmee dit bureau in 10 sessies met elk 2 schoolteams (duur ongeveer 2 uur) heeft opgehaald hoe de teams staan in de visie op de toekomst, met het eerste concept als basis. Dit is ook gedaan met de medewerkers van het bestuursbureau. Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in het definitieve beleidsplan, dat nu gehanteerd wordt, om de schoolplanperiode 2019-2023 in te richten en vorm te geven. Het strategisch beleidsplan geeft een visie en missie voor de stichting weer, waarin iedereen zich kan herkennen. Het Strategisch Beleidsplan is vastgesteld door de Raad van Toezicht en de GMR. Het is geen lijvig beschreven beleidsplan geworden, maar een handzame vertaling op een zestal pagina's. Naast het strategisch beleidsplan is voor de komende vierjarenplanning een aantal Kritische Prestatie Indicatoren (KPI) beschreven, die eveneens richtinggevers voor de schoolplanontwikkeling bieden op school-, maar ook op bestuursniveau. De KPI's zijn in een aantal beschrijvingen integraal meegenomen.

1.2 Doelen en functie

Nutsschool Maastricht

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting kom-Leren in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie met zijn kernwaarden en de daaraan gekoppelde doelen. Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze groslijst

met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren (PDCA).

Stichting kom Leren

Het strategisch beleidsplan geeft een visie en missie voor de stichting weer, waarin iedereen zich kan herkennen. Het Strategisch Beleidsplan is vastgesteld door de Raad van Toezicht en de GMR. Het is geen lijvig beschreven beleidsplan geworden, maar een handzame vertaling op een zestal pagina's.

Het Strategisch Beleidsplan wordt verder concreet in 4 resultaatgebieden uitgewerkt. Elk resultaatgebied kent prestatie-indicatoren. Deze prestatie-indicatoren zijn eerst door een werkgroep op hoofdlijnen beschreven. In een tweedaagse hebben directeuren samen met het College van Bestuur deze prestatie-indicatoren verder inhoudelijk gefinetuned. De prestatie-indicatoren zijn vervolgens in een vierjarenplanning geplaatst. Hiermee geeft dit planningsdeel dat hoort bij het Strategisch Beleidsplan alle geledingen een houvast voor de eigen vertaling naar de eigen planning.

1.3 Procedures

Nutsschool Maastricht

Het schoolteam van Nutsschool Maastricht heeft onder leiding van de directie en managementteam gewerkt aan de totstandkoming van dit schoolplan. Met in achtname van de uitkomsten uit de analyses, de evaluatie van het voorgaande schoolplan en de input uit de waardering van stakeholders heeft het schoolteam de veranderonderwerpen voor de komende plan periode vastgesteld. Daarbij zijn ook nadrukkelijk de eigen wensen van de personeelsleden gerelateerd aan de visie van de school aan bod geweest. Daarmee wordt door het team de richting aangegeven waarin de school zich de komende vier jaren zou moeten ontwikkelen. Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan.

Het schoolplan is een levend document en wordt door de school als leidraad gebruikt voor planmatig werken gedurende de vier jaren van de planperiode. Jaarlijks wordt het uitgevoerde jaarplan geëvalueerd en wordt opnieuw vastgesteld of de meerjarenplanning voor de resterende planperiode nog actueel is, of dat deze bijstelling behoeft. De bijstelling vindt plaats op basis van de afzonderlijke evaluaties van de veranderingsonderwerpen, de gegevens uit inspectiebezoeken, alle beschikbare en gerelateerde documenten en bronnen, gesprekken met het CvB en op basis van veranderende inzichten in het algemeen.

Jaarlijks worden de veranderingsparagraaf, het jaarplan en het jaarverslag met de medezeggenschapsraad besproken. Waar mogelijk vindt een koppeling plaats met het scholingsplan van de school. Het schoolplan is hierdoor voor ons een dynamisch en verbindend document.

Ons schoolplan is ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

Stichting kom Leren

Ons meerjarenbeleid is tot stand gekomen na een intensieve dialoog met diverse betrokkenen: de directeuren, 10 ophaalsessies met de 20 teams van de stichting, de medewerkers van het bestuursbureau, de GMR en de Raad van Toezicht.

Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen

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

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	kom-Leren
Algemeen directeur:	Peter Groos
Adres + nummer:	Oranjeplein 201
Postcode + plaats:	6224 KV Maastricht
Telefoonnummer:	043-4100300
E-mail adres:	info@kom-leren.nl
Website adres:	kom-leren.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Nutsschool Maastricht
Directeur:	Jeroen Thijssen
Adres + nummer.:	Regentesselaan 2
Postcode + plaats:	6224 JR Maastricht
Telefoonnummer:	043-3621716
E-mail adres:	
Website adres:	nutswereld.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

Nutsschool Maastricht

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

- 01 directeur
- 01 adjunct-directeur
- 03 bouwcoördinatoren
- 03 voltijd groepsleerkrachten
- 11 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 intern begeleider
- 01 administratief medewerker
- 01 conciërge

Van de 16 medewerkers zijn er 13 vrouw en 3 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 22-04-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		1	
Tussen 50 en 60 jaar	3	3	
Tussen 40 en 50 jaar	1	3	
Tussen 30 en 40 jaar	1	1	
Tussen 20 en 30 jaar		2	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	5	10	

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Nutsschool Maastricht

Onze school wordt bezocht door ongeveer 200 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 10% een gewicht: 3 leerlingen hebben een gewicht van 0,3 en 16 leerlingen een gewicht van 1,2. Kindcentrum Nutsschool staat op een kruispunt van een viertal wijken - Scharn, Wittevrouwenveld, Wyckerpoort en Heer - en is een ontmoetingsplek waar de sociaaleconomische en multiculturele verschillen, vierentwintig nationaliteiten, veertien verschillende thuistalen, in Maastricht samenkomen. De populatie van het Kindcentrum vormt daarmee nadrukkelijk een afspiegeling van de Nederlandse en Maastrichtse samenleving in al zijn diversiteit. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor taalonderwijs en extra aandacht voor burgerschap.

Stichting kom Leren

Onze scholen kennen een grote verscheidenheid aan leerlingen. Ze vormen de basis van elke school. De kenmerken van onze schoolpopulatie is van invloed op het te voeren pedagogisch en didactisch beleid van de scholen.

2.4 Kenmerken van de ouders

Stichting kom Leren

De scholen van stichting kom-Leren vind je terug in stad Maastricht en de regio het Heuvelland Zuid Limburg verspreid over in totaal 5 gemeenten. We beschrijven hier een aantal kenmerken van de woonomgeving van onze leerlingen.

Nutsschool Maastricht

Kindcentrum Nutsschool staat op een kruispunt van een viertal wijken - Scharn, Wittevrouwenveld, Wyckerpoort en Heer - en is een ontmoetingsplek waar de sociaaleconomische en multiculturele verschillen in Maastricht samenkomen. De populatie van het Kindcentrum vormt daarmee nadrukkelijk een afspiegeling van de Nederlandse en Maastrichtse samenleving in al zijn diversiteit.

Het opleidingsniveau van de meeste ouders is ons bekend (via het inschrijfformulier). De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met een HBO-WO-populatie (45%) een ander belangrijk deel heeft MBO opleiding (25%). De laatste tijd krijgen we steeds meer engels sprekende ouders (expats) en daarmee NT2 kinderen. Dit betekent voor ons onderwijs dat wij ons zullen moeten verdiepen in het NT2 onderwijs.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

Stichting kom Leren

De combinatie van sterke kanten en kansen biedt mogelijkheden die vrij eenvoudig zijn te realiseren. Daarbij denken we aan:

1. We kunnen via het gemeentelijk onderwijsbeleid gebruik maken van subsidies om ons onderwijs te innoveren en te profileren, waarbij we aansluiten op de in het gemeentelijke LEA-beleid geformuleerde ontwikkelgebieden en resultaatgebieden, waarbij we weten, dat duurzaamheid, milieubewustzijn, VVE, gezonde leefstijl en sport en bewegen voor veel van onze gemeenten belangrijke items zijn.

2. We kunnen ons 'passend onderwijs' nog beter profileren door nadrukkelijk te blijven onderzoeken naar hoe het geformuleerde "inclusief" onderwijs vorm moet krijgen.

De combinatie van sterke kanten en bedreigingen maakt ons ervan bewust, dat wij niet achterover kunnen leunen. Juist hier is werk aan de winkel om ervoor te zorgen dat we behouden wat we als sterk ervaren. Aandachtspunten zijn:

- a. Onze financiële situatie is nu zeer rooskleurig, maar dit kan onder druk komen te staan door een teruglopend leerlingenaantal. We moeten dus trachten om op andere manieren inkomsten te genereren.
- b. Onze financiële situatie is nu zeer goed, maar komt onder druk te staan als ouders kiezen voor andere scholen dan de scholen van onze stichting. We moeten er dus alles aan doen om de sterke concurrentie van andere scholen (besturen) het hoofd te bieden. Onze eigen inhoudelijke transitie van onderwijs én de richtinggever "de mens centraal" moet een leidend principe zijn, waardoor je je op basis van inhoud en kwaliteit onderscheidt. Dat geeft een andere inhoud aan het begrip concurrentie.
- c. We willen innovatief zijn, en dat zijn we ook tot op bepaalde hoogte. De moeite die het kost om vervanging te regelen en de kwaliteit van de vervanging, zetten de innovatieve gerichtheid onder druk. We moeten dus gericht zijn op het inrichten van onze innovatie, waarbij de schaarste op de arbeidsmarkt onze innovaties niet in de weg staan.
- d. Omdat we innovatief gericht zijn, is het zaak dat de scholen zich op korte termijn sterk ontwikkelen tot scholen waar toekomstgericht gewerkt wordt. Dit zal een enorme inspanning (gedragsverandering) vragen van de scholen.
- e. Nieuwbouw zal leiden tot een toename van leerlingen als we de (nieuwe) ouders en de (nieuwe) kinderen daadwerkelijk iets te bieden hebben.

Nutsschool Maastricht

in het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen. Uit het inspectierapport, het bestuurskwaliteitbezoek en de tevredenheidsonderzoeken van team en ouders kwamen onderstaande punten naar voren.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Er is een veilige en warme sfeer voor kinderen en team.	De interne communicatie en de communicatie met ouders.
De leerkrachten zijn zeer gemotiveerd.	Planmatige professionalisering van het team
We zijn ons bewust van de aanwezige verschillen.	afstemmen van het onderwijs op de onderwijsbehoefte van het kind.
We nemen alle betrokkenen serieus.	Implementeren van gemaakte afspraken en/of veranderingen.

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Een nieuw onderwijsconcept ontwikkelen.	afgelopen jaren zijn er de nodige wisselingen in de personele bezetting geweest, waardoor de onderwijsontwikkeling onder druk is komen te staan.
Fusie met de Regenboog en samen een nieuw IKC ontwikkelen.	Door externe factoren het nieuwe IKC te lang gaat duren en mensen afhaken
Een betrokken ouder populatie.	Dat we de onderwijskwaliteit onvoldoende borgen.
Langs de groene loper komt veel nieuwbouw.	Daling leerlingenaantal door de krimp

2.6 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
onvoldoende borgen kwaliteit	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>PDCA</i>			
nieuw onderwijsconcept	Zeer groot (5)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>scholing</i>			
werken met leerlijnen + curriculum.nu	Zeer groot (5)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>leerlijnen koppelen</i>			
grote verschillen in het didactisch handelen	Middel (3)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>nulmeting</i>			
implementeren ICT	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>scholing</i>			
transitie HGW naar nieuw concept	Klein (2)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>externe begeleiding</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
inzet nieuw personeel/vervangers	Zeer groot (5)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>cyclus van klasbezoeken en feedbackgesprekken en coaching</i>			
van leerkracht naar coach	Zeer groot (5)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>scholing van leerkrachten</i>			
tekort aan personeel	Middel (3)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>beleid maken waardoor zittend personeel blijft</i>			
werkdrukregeling	Zeer klein (1)	Gemiddeld (3)	Laag
Maatregel: <i>afstemming PMR</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
onvoldoende middelen om transitie door te zetten. Door onvoldoende middelen kan het gebeuren dat noodzakelijke investeringen in onderwijskundig gebied niet gedaan kunnen worden, zowel op personeels- als materieelgebied.	Middel (3)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>reserveren</i>			

2.7 Landelijke ontwikkelingen

In ons strategisch beleidsplan hebben we uitvoerig gekeken naar wat er vanuit landelijke ontwikkelingen van toepassing is op onze eigen ontwikkelingen. Op basis van ons gehele strategische beleidsplan hebben we een aantal prestatie-indicatoren vastgesteld. Deze prestatie-indicatoren vormen de leidraad voor de komende vier jaar. De aandachtspunten die we oppakken, willen we steeds verbinden met deze prestatie-indicatoren. De scholen zullen in hun schoolplan een koppeling beschrijven tussen de prestatie-indicatoren op stichtingsniveau en de eigen geformuleerde prestatie-indicatoren.

Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
 Ouders en leerlingen als partners van de school (educatief partnerschap)
 Ontwikkeling in een nieuw curriculum, curriculum.nu
 De veranderende rol van de leraar, van begeleider naar coach
 Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
 Aandacht voor Wetenschap en technologie

2.8 Aandachtspunten Schoolbeschrijving

Aandachtspunt	Prioriteit
De leerlingenpopulatie in kaart brengen.	gemiddeld
Het pedagogisch klimaat (Nutsgevoel) expliciet maken.	hoog
We brengen de specifieke leerbehoeften van kinderen vanaf groep 1 t/m 8 planmatig in beeld.	hoog
Er is expertise op het gebied van NT2.	gemiddeld
We werken met leerlijnen mogelijk met curriculum.nu	gemiddeld
We gaan van convergente differentiatie naar divergente differentiatie.	gemiddeld
De leerkrachten kunnen zich professionaliseren op dat vlak dat zij nodig hebben om tot leerlinggestuurd onderwijs te komen, waarbij expliciete aandacht voor de ontwikkelingsfasen van kinderen, curriculum.nu en vaardigheden	hoog
Er is, vanuit visie en praktijk, een portfolio met daaraan gekoppeld een volgsysteem.	laag
We werken leerlinggestuurd zonder jaarklassensysteem.	laag
Doorontwikkeling van HGW zodat dit aansluit bij ons leerlinggestuurd onderwijs.	gemiddeld

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Nutsschool Maastricht

In het kader van de fusie met OBS de Regenboog en samen met hen een nieuw IKC vormen hebben we doelen vastgesteld die we komend vier jaar willen bereiken. Mocht het nieuwe IKC later dan de komende vier jaar tot stand komen dan blijven de ontwikkeldoelen voor de Nutsschool ongewijzigd.

Bij het vaststellen van de ontwikkeldoelen hebben we die getoetst aan het strategisch beleidsplan van de stichting.

1. Op onze school is de leerkracht coach.
2. Onze school werkt samen met het VO en kinderen tot 14 jaar bezoeken onze school, wij zijn een tienerschool.
3. Onze school werkt niet meer met het jaarklassensysteem.
4. Onze school werkt volgens leerlijnen/ mogelijk curriculum.nu.
5. Onze school werkt samen met andere partners en heeft een doorlopende ontwikkelings- en leerlijn van 0 t/m 14 jaar.
6. Onze school heeft een portfolio dat zorgt dat leerlingen zich kunnen ontwikkelen op hun doorgaande lijn en het leren is afgestemd op hun onderwijsbehoefte.
7. Onze school werkt volgens de grote ontwikkelgebieden bij 4 t/m 8 jarigen.

Stichting kom Leren

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld op stichtingsniveau. Deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023.

Onze stichting heeft sterke en minder sterke kanten; er zijn kansen en bedreigingen (hoofdstuk 4). Daarnaast beschikken we over een visie en missie, geformuleerd in 3 richtinggevers:

- de mens centraal

- De leer en leefgemeenschap in transitie.
- Talentontwikkeling en diversiteit.

Deze worden in resultaatgebieden en prestatie-indicatoren in een bijlage bij het Strategisch Beleidsplan geformuleerd. Deze geven de ontwikkelrichting van de stichting kom Leren aan en daarmee ook de borging van de 3 richtinggevers.

Onze 20 scholen hebben allemaal een eigen geformuleerde visie met kernwaarden, die weliswaar heel eigen zijn geformuleerd, maar prima passen bij de 3 voor de stichting in algemene zin geformuleerde richtinggevers.

Ook trends en ontwikkelingen in onze "omgeving" (lokaal, regionaal en landelijk) zijn van invloed op ons beleid. We moeten en willen, daar waar relevant inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omdat we een organisatie willen zijn die midden in de samenleving staat.

Waar hebben we mee te maken:

1. Gemeentelijke huisvestingsplannen, die in ontwikkeling of in ontwikkeling genomen zijn. Deze zijn van ontwikkeling voor de gebouwensituatie binnen de verschillende gemeenten, waarbij nieuwbouw, verbouw en verduurzaming hoofdthema's zijn.
2. Personele positie van onderwijs op de arbeidsmarkt. De krapte op de arbeidsmarkt vraagt om creatieve en zeker ook andere oplossingen. Deze zijn van invloed op de personele organisatie van stichting kom Leren
3. Digitalisering van de samenleving. Het digitale aanbod binnen de scholen van stichting kom leren gaat in transitie. Dit heeft gevolgen voor de onderwijskundige en financiële inzet
4. Toenemende aandacht voor mediawijsheid. Door het vergroten van het gebruik van digitale middelen in de scholen is aandacht voor dit onderwerp van groot belang.
5. De bestuursgesprekken met de inspectie. Deze verandering van toezicht vraagt ander gedrag van het bestuur in het zelf hebben van toezicht op de kwaliteitsontwikkeling van de scholen.
6. Duurzaamheid speelt een belangrijke maatschappelijke rol. De verduurzaming van onze gebouwen gaat op termijn voor alle scholen spelen. In de verbouw en nieuwbouwprojecten al aandacht voor (B)ENG en Frisse scholen. Duurzaamheid gaat niet alleen over stenen, maar ook gedrag.
7. Ontwikkeling van kindcentra op basis van een intensieve samenwerking met kindpartners. De betekenis van samenhangende dagarrangementen is van groot belang.
8. Aandacht voor de 21st century skills vooral in relatie tot onze richtinggever "onderwijs in transitie".
9. Scholing en ontwikkeling van iedereen binnen stichting kom Leren, als uiting van een leven lang leren.
10. Krimp van leerlingenaantallen zullen door demografische ontwikkelingen in stad en regio de stichting blijven raken. Hoe gaan we hiermee om?

Naast hetgeen we in het strategisch beleidsplan, de resultaatgebieden en de prestatie-indicatoren hebben

beschreven, zijn dit maatschappelijke elementen die een rol blijven spelen.

Streefbeelden	
1.	We werken volgens divergente differentiatie
2.	We werken volgens leerlijnen mogelijk met curriculum.nu.
3.	De leerkracht is van instructeur, begeleider tot coach geworden. (inhoudelijk competent)
4.	Ouders zijn actief betrokken bij de school, er is sprake van educatief partnerschap.
5.	We hebben een portfolio dat zorgt dat leerlingen en leerkrachten zicht hebben op de ontwikkeling van kinderen en hun doorgaande lijn waardoor het leren afgestemd blijft op hun specifieke onderwijsbehoefte. Dit ontwikkelen wordt het onderwerp van ons innovatieplan.

3.2 ontwikkeldoelen t.a.v. het IKC

In het kader van de toekomstige ontwikkeling van een IKC aan de Groene Loper, zullen de beide basisscholen OBS De Regenboog en de Nutsschool in hun schoolplanontwikkeling rekening houden met een gezamenlijk schoolplandeel.

We zijn ons zeer bewust van het feit, dat elke school investeringen heeft te doen in het eigen specifieke schooldeel. Dat vormt een belangrijke basis van het voorliggende schoolplandeel.

In dit gezamenlijke deel staan we met name stil bij de koers die beide scholen samen lopen om uiteindelijk in de toekomst, na fusie, samen een nieuw gebouw te betrekken met een vernieuwend onderwijsconcept, waarmee de school in haar ontwikkeling vorm gaat geven aan de 3 richtinggevers van het strategisch beleidsplan van stichting kom Leren:

1. De mens centraal
2. Talentontwikkeling & Diversiteit
3. Leer- & leefgemeenschap in transitie

Al gedurende een aantal jaren zijn beide schoolteams, samen met onze kinderopvangpartner MIK, aan de slag met uitwerkingen ten behoeve van het realiseren van dat nieuwe IKC. Er functioneren expeditiegroepen, die zijn doorvertaald naar werkgroepen. Deze werkgroepen werken aan diverse inhoud, die we ook in het kader van de kritische prestatie-indicatoren van onze stichting kunnen duiden:

- Werkgroep VVE
- Werkgroep onderwijsinhoud
- Wat nemen we mee?
- Samenwerking met het VO
- Partnerschap t.b.v. de persoonlijke ontwikkeling

In het afgelopen jaar hebben we met name geïnvesteerd in beelden en experimenten met betrekking tot onderwijsvormen, die anders zijn en waarin we van convergent naar divergent willen werken. In een schaal van 1-10 heeft het team zich uitgesproken over een divergent niveau dat tegen het maximale aanligt.

Omdat een locatie van het nieuw te bouwen IKC nog niet bekend is en nieuwbouw nog wat verder in het verschieft ligt, is een aantal aspecten om te komen tot een nieuw IKC op dit moment geparkeerd. Deze worden in de komende jaren ingepland en opgepakt, wanneer nieuwbouw in zicht komt.

De keuze voor, zeker de eerste jaarplanschijf van het schoolplan, is het ontwikkelen van de onderwijskundige vernieuwing. Aangezien er een nieuw curriculum komt met specifieke leergebieden als Nederlandse taal, rekenen en wiskunde, digitale geletterdheid, Engels (Moderne vreemde talen), burgerschap, sport en bewegen, kunst en cultuur, mens en maatschappij en mens en natuur kiezen we ervoor om in het eerste schoolplanjaar de volgende activiteiten te plannen:

1. Het ontwikkelen van een blauwdruk voor een programma-aanbod gebaseerd op de hierboven genoemde specifieke leergebieden (met in eerste instantie uitsluiting van Nederlandse taal, rekenen en wiskunde en Engels (Moderne vreemde talen))
2. In deze blauwdruk wordt een programma geformuleerd voor de groepen 1-4 en 5-8. Hiervoor worden de werkgroepen VVE en Onderwijs (leerlinggestuurd onderwijs) in stelling gebracht. In de vorm van een ontwerpteam wordt vorm gegeven aan deze blauwdruk.
3. We integreren inzichten over de psychologische leerontwikkeling van kinderen in ons programma aanbod. Wat betekent divergent werken in de ontwikkelingsfasen van de leeftijdsgroepen die we onderscheiden.

4. We hebben kennis van de te ontwikkelen vaardigheden, die kinderen aan het eind van groep 8 in hun overgang naar het VO kunnen en moeten ontwikkelen en die hen in staat stellen vanuit een grotere autonomie het eigen leren in te richten.
5. We hebben kennis van het curriculum.nu en wat dat betekent voor de kennisontwikkeling van de leerkrachten. Leerkrachten kennen de leerlijnen en werken binnen de blauwdruk vanuit die kennis.
6. We hebben kennis van diverse werkvormen en kunnen die werkvormen aanbieden aan kinderen, rekening houdend met de leeftijd, de psychologische ontwikkeling en de opbouw binnen de werkvorm.
7. We verzamelen kennis over het werken met een portfolio bij kinderen en integreren die de komende 4 schoolplanjaren in de blauwdruk, vanuit een mogelijk eigen te ontwikkelen portfolio-programma.

In het eerste schoolplanjaar zullen we vooral de bovenstaande elementen moeten inplannen. Hierbinnen is ontwerpen en checken van het ontwerp van belang. Er zullen, net zoals in het schooljaar 2018-2019 diverse challenges worden uitgezet, waarin elementen van de blauwdruk in de praktijk worden uitgeprobeerd en getoetst. Hierbij hanteren we de PDCA-cyclus.

Met de ontwikkeling van dit curriculum geven we tevens vorm aan de visie en missie, die beide scholen, samen met de kindpartner MIK hebben geformuleerd.

Dat betekent in het eerste schoolplanjaar de focus op de inhoud en de transitie van het onderwijs dat dat vraagt. Thema- en teambijeenkomsten en studiedagen zullen tussen de beide scholen en MIK afgestemd moeten worden, om vooral gelijktijdig met alle teams aan de slag te kunnen. In de eerste jaarschijf van het schoolplan zal dat verder vorm worden gegeven.

Het proces om te komen tot een inhoudelijk vernieuwend IKC wordt daarmee toegespitst op de onderwijsinhoudelijke transitie.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Nutsschool Maastricht

In de visie van de Nutsschool geven we aan dat we geloven in de eigenheid van kinderen, om zich in “vrijheid” in een “veilige” schoolomgeving optimaal te kunnen ontwikkelen. Dit betekent tevens dat we geloven in de brede ontwikkeling van kinderen. Hierbij staan termen centraal als o.a. saamhorigheid, experimenteren, omgaan met verschillen, gezond gedrag en verantwoordelijkheid geven. Alle leerkrachten zijn geschoold in Human Dynamics, zodoende hanteren wij dezelfde taal t.a.v. het omgaan met verschillen. De kennis die we hierdoor hebben kunnen we gebruiken om gebruik te maken van elkaars kwaliteiten maar ook bij het voeren van gesprekken met ouders en kinderen. Ook heeft Human Dynamics een toegevoegde waarde bij onze kindbesprekingen.

Het pedagogisch klimaat en welbevinden van ieder kind is een belangrijk speerpunt voor onze school.

Door een warm, open en eerlijk pedagogisch klimaat te creëren, bereiken we dat kinderen zich geborgen en geaccepteerd voelen. Dit geldt als voorwaarde voor een optimale ontwikkeling.

We stemmen zoveel als mogelijk het didactisch en pedagogisch handelen af op de onderwijs- en ontwikkelingsbehoeften van onze leerlingen. We houden rekening met ieders specifieke kwaliteiten en mogelijkheden. Omdat we streven naar een onderwijsaanbod dat aangepast is aan de hulpvragen en behoeften van kinderen, is ons onderwijs passend en adaptief te noemen.

De methoden die we op school gebruiken omvatten de leerstofgebieden, die op grond van de wet onderwezen moeten worden. Deze dragen er zorg voor, dat de verschillende terreinen van ontwikkeling aan de orde komen. We hebben bij de keuze van de methoden nadrukkelijk gekeken of binnen deze methoden kinderen kansen krijgen om op verschillende wijzen zich de stof eigen te maken. Variatie in werkvormen en instructiewijzen is hierbij van belang.

Stichting Kom Leren

Onze stichting heeft een slogan. Deze luidt: Stichting Kom Leren.....en maak het verschil!. Dit is niet voor niets de titel van ons strategisch beleidsplan. We bouwen aan de toekomst (van onze maatschappij) door onze leerlingen toekomstgericht onderwijs te geven, en door ze te vormen tot mensen die zich staande kunnen houden in de samenleving van morgen

De kernwaarden/richtinggevers van onze stichting laten zien waar wij voor staan. Ze horen onlosmakelijk bij onze missie en visie(s). Onze kernwaarden zijn:

1 De mens centraal

Kom Leren vormt een veilige en gezonde leef- en leergemeenschap, waarbij mensen zich gezien en gewaardeerd voelen. Wij zijn intrinsiek gemotiveerd om als mens en professional kinderen te begeleiden, om vanuit hun huidige leefomstandigheden zelfbewust de toekomst tegemoet te treden. Zo helpen wij kinderen in hun ontwikkeling tot menszijn en medemens zijn. Kinderen ontdekken wat hun talenten zijn, hoe ze samenwerken en omgaan met anderen en met hun omgeving.

Wij zijn een inspiratiebron en rolmodel voor het ontwikkelingsproces van kinderen. Wij zijn bevoegd en bekwaam. Wij luisteren, kijken en voelen, wij durven vertrouwde patronen te doorbreken. Wij stellen vragen en onderzoeken zonder oordeel. Afhankelijk van de situatie kunnen wij verschillende rollen aannemen. Hiermee duiden we op de rollen van gastheer, presentator, didacticus, onderzoeker, coach en pedagoog.

Wij leren op alle lagen van de organisatie en in samenhang met de omgeving. Daarbij voeren we een professionele dialoog in een sfeer van vertrouwen en openheid. Wij leren van en met elkaar.

2 Talentontwikkeling en diversiteit

Kinderen verschillen in achtergrond, ervaringen, individuele kenmerken en behoeften. Wij bieden onderwijs waaraan iedereen mag meedoen. Wij dagen kinderen uit en nodigen uit tot leren, uitgaande van deze verschillen. Hierbij kijken we naar kansen, kwaliteiten en mogelijkheden. Wij gaan uit van talenten van kinderen en bieden ruimte om deze te ontdekken. Het gaat daarbij zowel om het leren van specifieke vaardigheden als lezen, spelling en rekenen, als om brede ervaringen met techniek, ontwikkelen van digitale vaardigheden, mediawijsheid, creativiteit, filosoferen en praktische vaardigheden als koken, timmeren en tuinieren. Wij volgen de talentontwikkeling van elk kind en stellen ons de vraag wat nodig is om het beste uit kinderen naar boven te halen. Hierbij stellen we concrete, haalbare doelen vanuit de groeimogelijkheden van elk kind.

Kinderen worden betrokken bij de ontwikkeldoelen en zijn mede-eigenaar van hun leerproces. Wij gebruiken diverse instrumenten om ontwikkeling in kaart te brengen. Groei wordt zichtbaar middels het gebruik van leer- en ontwikkelingslijnen. Wij streven naar onderwijs dat zo inclusief mogelijk is en waarin elk kind zich kan ontwikkelen. Wij zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling en begeleiding van alle kinderen binnen onze stichting. Wij bieden

onderwijs met minimaal de zorgniveaus 1 t/m 4.










Niet alleen kinderen verschillen in talenten. Ook medewerkers van kom Leren zijn zich bewust van hun talenten en leerpunten. Wij zoeken elkaar op om expertise te delen en het eigen leerproces te versterken.

3 De leer- en leefgemeenschap in transitie

Wij nemen verantwoordelijkheid voor elkaar en voor onze leef- en leeromgeving. Wij rusten kinderen toe voor deelname aan de wereld van vandaag en morgen. Op onze scholen is zichtbaar dat we de wereld van buiten de school naar binnen halen. Omgekeerd vindt onderwijs ook buiten de schoolse setting plaats. Kinderen leren van het echte leven en echte problemen. Zij werken daarom met actuele thema's en vraagstukken uit de maatschappij. Kinderen onderzoeken hun eigen wereld en stellen onderzoekende vragen over zichzelf en de wereld waarin zij leven.

Wij leren kinderen wat het betekent om op te groeien in de unieke Euregio en leveren een bijdrage aan een duurzame maatschappij, met aandacht voor elkaar, voor de omgeving, voor de natuur en de cultuur. De meertaligheid op onze scholen gebruiken wij als kans voor taalsensibilisering.

Wij hebben een onderzoekende houding, waarbij we openstaan voor vernieuwende denkbeelden. Ouders en samenwerkingspartners worden betrokken bij het maken van keuzen.

	Parel	Standaard
	Het veilig schoolklimaat. Je mag zijn wie je bent, er is actief beleid om elkaar te ontmoeten.	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	VVE. Alle kinderen bij Peanuts krijgen een warme overdracht naar zowel de Regenboog als de Nutsschool. Daarnaast krijgt een kind met een extra ondersteuningsbehoefte al op de voorschool ondersteuning van de IB'er van de Nutsschool en is de IB'er ook aanwezig bij de warme overdracht.	OP6 - Samenwerking
	veiligheid in de breedste zin van het woord.	SK1 - Veiligheid
	het volgen van de leerlingen en hen actief stimuleren in een brede ontwikkeling, sociaal en cognitief.	OP2 - Zicht op ontwikkeling
	onze natuurtuin en modderkeuken	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Kinderen worden eigenaar van hun leerproces door het voeren van kind-ouder-leerkracht gesprekken, zogenaamde kolgesprekken.	KA3 - Verantwoording en dialoog
	Burgerschap: Clienten van Radar die ons wekelijks bezoeken en een activiteit met de kinderen doen, een opa- en omadag. de school is een afspiegeling van de maatschappij door haar ligging.	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]
	Het gebruik van het gebouw er wordt verbinding gemaakt tussen leerlingen en groepen (open deuren)	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Alle leerkrachten zijn geschoold in Human Dynamics	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]

Onze kernwaarden zijn:



eigenheid

• Kwaliteiten • Je mag jezelf zijn, maar wij zijn samen de nutsschool • Ik ben anders, wij zijn allemaal anders en dat zie je terug. (in de klas, in de school, in 't team en aan de kinderen) • Acceptatie • Je bent goed zoals je bent je mag zijn zoals je bent je wordt gerespecteerd/gewaardeerd zoals je bent je respecteert/waardeert anderen zoals ze zijn je leert omgaan met verschillen je leert van verschillen je leert op je eigen manier je hebt sterke kanten je hebt te ontwikkelen kanten iedereen is gelijk



vrijheid

• Ruimte • Dit kan/mag • Passend bij ontwikkelings proces van het individuele kind • Dit kan wel en dit mag wel • Verantwoordelijkheid nemen naar jezelf en een ander • Door vrij te werken kunnen kinderen ervoor kiezen om zich te ontwikkelen in een voor hun belangrijke ontwikkelingsgebied • Vaardigheden: Kennis Sociaal Emotioneel • Leren omgaan met anderen, maar ook leren om bij jezelf te blijven • Kinderen leren omgaan met zelfstandigheid. Deze zelfstandigheid wordt steeds groter, maar blijft wel binnen bepaalde grenzen. • Vertrouwen krijgen • Vertrouwen geven • Denken in mogelijkheden • Los van strakke regels (zwart/wit bestaat niet) • Durven en doen • Doel is heilig; middel niet • Doelen=kennis=vrijheid • Doelen zijn leidend in vrijheid



veilige schoolomgeving

• Dit durf ik • Gezien worden • Sociaal,fysiek,bewustzijn • Experimenteren • Er zijn groepsregels en schoolregels(binnen en buiten), positief mogelijk geformuleerd.(gericht op gewenst gedrag) • Jezelf mogen zijn en daarop gewaardeerd worden • Geven en voelen • Vertrouwen geeft zelfvertrouwen • Je doet ertoe • Zwakke kant mogen tonen, openstaan om te leren, je talenten tonen • Grenzen mogen aangeven • Grenzen mogen verleggen • Fouten maken mag • Zelfstandigwerken, anders leer je niet • Mensen om je heen die je kunt vertrouwen/op bouwen

Bijlagen

1. wij raken elk kind

4.2 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Nutsschool Maastricht

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit, om onze leerlingen voor te bereiden op hun plek in de maatschappij. We willen dat zij zich ontwikkelen tot een zo zelfstandig mogelijk individu en dat zij kunnen omgaan met de mensen en de wereld dicht om hen heen. De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- en kindbesprekingen besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Stichting kom Leren

Onze scholen besteden structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. 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 verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groepsbesprekingen besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen
2.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,33

Aandachtspunt	Prioriteit
De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht	gemiddeld
De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken	gemiddeld
De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit	gemiddeld

4.3 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Nutsschool Maastricht

Het Kindcentrum Nutsschool wil bijdragen aan de vorming van weerbare burgers die in de huidige maatschappij hun weg kunnen vinden. Hierbij gaat het om de maatschappelijke vaardigheden die kinderen moeten beheersen als ze het Kindcentrum verlaten en naar de middelbare school gaan. Het is breder dan simpelweg 'normen en waarden'. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien, in dit kader hebben we een samenwerking met RADAR. Iedere week komen cliënten van RADAR de school bezoeken en doen ze een activiteit met leerlingen uit groep 7 en/of 8. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Ongeacht hun achtergrond en afkomst moeten kinderen leren volwaardige mondige burgers te worden die kunnen functioneren in de voortdurend veranderende Nederlandse maatschappij. Daarnaast speelt het thema veiligheid een centrale rol. De meeste mensen denken bij veiligheid vooral aan het voorkomen van criminaliteit. Voor ons is het echter een breder begrip waarbij we denken aan sociaal emotionele én fysieke veiligheid. Binnen het Kindcentrum willen we een plek creëren waar kinderen zich wel maximaal veilig voelen, kunnen we de weerbaarheid vergroten waardoor ze zich in de buitenwereld ook beter staande kunnen houden. Onderwerpen bespreekbaar maken, openheid stimuleren en zorgen dat kinderen het over van alles en nog wat kunnen hebben zijn hierbij cruciaal.

Stichting kom Leren

Onze stichting wil zich de komende jaren sterk profileren als een organisatie die zorgt voor goed onderwijs aan haar leerlingen. Onze scholen, ons onderwijs moet aantrekkelijk zijn voor ouders, kinderen en personeel. Hierbij spelen onze kernwaarden een belangrijke rol: vertrouwen, innovatief, samenwerken en professioneel. Het algemene doel is, dat een toenemend aantal ouders en kinderen kiest voor één van onze scholen, en dat werknemers graag bij onze stichting willen werken. Men voelt de mens centraal als uitgangspunt en de transitie van het onderwijs, waarbinnen differentiatie en talentontwikkeling herkenbaar worden vormgegeven.

Het is in de eerste plaats nodig dat onze organisatie een duidelijk profiel heeft; en dat geldt ook voor onze scholen. Net zoals onze organisatie beschikt iedere school over een missie, een heldere visie, kernwaarden en een heldere beschrijving van haar profiel. Het profiel bevat de ambities van de school met betrekking tot onderwijs, personeel, ouders en omgeving. De ambities zijn ook werkelijk ambitieus; bij het opstellen daarvan hebben de scholen in ieder geval rekening gehouden met de mens centraal, differentiatie en talentontwikkeling en onderwijs in transitie.

Toekomstbestendig onderwijs, waar iedereen graag deel van wil uitmaken.

Vanuit onze 3 richtinggevers, die we in het Strategisch beleidsplan hebben geformuleerd, werken we aan actief burgerschap en hanteren scholen verschillende methodieken en aanpakken om kinderen te helpen sociaal ontwikkelde en actieve burgers te worden. Methodieken die scholen hiervoor gebruiken zijn o.a. Rots en Water, Leefstijl. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving.

Elke school heeft in haar curriculum beschreven hoe ze de verbinding met de unieke natuurlijke, sociale, culturele, historische en maatschappelijke omgeving van de regio realiseert (F.2.)

4.4 Leerstofaanbod

De Nutsschool richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden ze een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Het aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijsaanbod dat past bij de wettelijke voorschriften. Onderwijs en ondersteuning zien we als onze kernactiviteit. Daarnaast vinden we de brede vorming en de persoonsvorming van

belang. We werken doelgericht. De leraren verzamelen data (uitkomsten van toetsen en observaties), analyseren deze en stellen vervolgens hun handelen bij. Wij werken volgens het principe van HandelingsGericht Werken (HGW): daar waar mogelijk houden de leraren rekening met de onderwijsbehoeften van de leerlingen. In het schoolondersteuningsprofiel van de scholen staat beschreven hoe de scholen gestalte geven aan de zorg en begeleiding, en wat de mogelijkheden zijn voor extra-begeleiding. Het aanbod binnen de scholen is actueel (FA.1.) De scholen gebruiken bij het onderwijsleerproces moderne en innovatieve hulpmiddelen (FA.2.)

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod richt zich op actief burgerschap
2.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
3.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
4.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,57

Aandachtspunt	Prioriteit
Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie	hoog
Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie	hoog
Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen	hoog

4.5 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen zij voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging). Op dit moment zijn we op een dusdanige manier in transitie van leerkrachtgestuurd, naar leerlinggestuurd onderwijs, dat er een groot beroep wordt gedaan op differentiatie en didactisch handelen van de leerkrachten. Dat past prima binnen de beide richtinggevers uit het strategisch beleidsplan: Talentontwikkeling en differentiatie en De leer- en leefgemeenschap in transitie.

Innovatieve leer- en hulpmiddelen worden ter ondersteuning van het didactisch proces ingezet (E.1.) Inzet van digitale hulpmiddelen zijn een toegepast principe binnen het zelforganiserend leren van kinderen en personeel (E.2.)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,46

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	hoog
De leraren creëren en leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	hoog
De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De leraren stemmen de spelbegeleiding af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze stichting richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de stichting, de scholen en aan de vastgestelde competenties. We werken aan de competenties, die zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs). Onze gesprekkencyclus zet duidelijk de mens centraal en sluit aan bij de talenten van medewerkers. In ons beleid voor startende leerkrachten laten we zien hoe belangrijk de mens in de leerkracht is. Door het vormgeven van de kom Leren Academie ontwikkelen we een ontwikkelings- en scholingsklimaat, waarmee wij leerkrachten bewust de kans geven laagdrempelig en thuis nabij te bekwamen. Binnen het handboek WIJ ZIJN KWALITEIT beschrijven we hoe we de kwaliteit, ook van ons personeel, borgen en doorontwikkelen. Klassenbezoeken, collegiale consultatie, VIB zien we als instrumenten die helpen in die ontwikkeling. Onze stichting heeft op school- en bestuursniveau een aanbod om gezondheid en gericht bewegen te stimuleren.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. De schoolleiders zijn allemaal in het bezit van het predicaat RDO. Binnen de kom Leren Academie willen we een opleidingsniveau aanbieden, waarmee de uitgangspunten van het Lerarenregister uitgangspunt zijn. We weten, dat er voorlopig geen Lerarenregister komt.

5.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de adjunct-directeur van de school. Naast dat er sprake is van integraal leiderschap is kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie

en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. De schoolleiding vindt met name het onderwijskundig leiderschap en goed personeelsbeleid van belang, zij hebben hierover structureel overleg ingepland in het jaarrooster. Het MT van de school wordt gevormd door de bouwleiders, IB-ers en directie. Het MT komt zeer regelmatig bij elkaar om schoolse zaken in de breedste zin van het woord te bespreken. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2.	De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3.	De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4.	De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5.	De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6.	De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7.	De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8.	De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

5.4 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren en het vak nog beter in de vingers te krijgen. In onze professionele cultuur spelen de richtinggevers van de stichting een grote rol: de mens centraal én Talentontwikkeling en differentiatie. De kom Leren Academie gaat een platform bieden waarin professionals van en met elkaar kunnen en willen leren en ontwikkelen. Onze schoolorganisaties zijn zodanig ingericht, dat iedereen de ruimte en mogelijkheden voelt om persoonlijk in ontwikkeling te komen.

5.5 Taakbeleid

5.5 Taakbeleid

Op de Nutsschool krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We hebben daarbij gekozen voor het basismodel. Vóór de zomervakantie worden met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Het een en ander legt de directeur vast in een Normjaartaakformulier (NJT). Dit is voor de laatste schooldag door de leerkracht ondertekend.

Wij zetten de gelden van de werkdrukregeling in om een leerkracht te faciliteren om schooltaken uit te voeren. Op deze wijze houden we de belasting van het team zo laag als mogelijk. Hierdoor ervaren leerkrachten minder werkdruk, door de inzet van deze gelden kunnen leerkrachten ook buiten hun groep werken b.v. aan hun administratie waardoor zij na schooltijd meer tijd voor voorbereiden van lessen hebben.

5.6 Collegiale consultatie

Binnen onze school wordt incidenteel gebruik gemaakt van de mogelijkheden, die collegiale consultaties bieden. Collegiale consultaties zijn onderdelen van personeelsbeleid en professionele cultuur. Er wordt ruimte voor gegeven, binnen de bouwen kan dit georganiseerd worden. Van betreffende ruimte wordt nog onvoldoende gebruik gemaakt. Voor de komende planperiode is dit een aandachtspunt.

Aandachtspunt	Prioriteit
Inplannen in jaarrooster collegiale consultatie	gemiddeld

5.7 Klassenbezoek

Binnen onze school worden alle leerkrachten regelmatig bezocht tijdens het werken in de klas. Het zijn met name de directeur, interne begeleiders en bouwleiders die deze bezoeken afleggen. De klassenbezoeken helpen de organisatie een beeld te krijgen van de kwaliteit van het lesgeven in de scholen. Evaluatie en analyse van klassenbezoeken kan handvatten geven om verdere kwaliteitsverbeteringen in de klassen vorm te geven. Voor de klassenbezoeken hebben we kijkwijzers ontwikkeld.

Aandachtspunt	Prioriteit
Kijkwijzers afstemmen op onze visie en ontwikkelingsdoelen en implementeren.	hoog

5.8 Persoonlijke ontwikkelplannen

Binnen de gesprekkencyclus, die we binnen stichting kom Leren hanteren, is aandacht voor het maken van een POP.

5.9 Professionalisering

Nutsschool Maastricht

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. Binnen de kom Leren Academie komt ook scholings-, professionaliserings- en ontwikkelaanbod beschikbaar, waar leerkrachten voor hun verdere professionalisering en ontwikkeling gebruik van kunnen maken.

Stichting kom Leren

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. Binnen de kom Leren Academie komt ook scholings-, professionaliserings- en ontwikkelaanbod beschikbaar, waar leerkrachten voor hun verdere professionalisering en ontwikkeling gebruik van kunnen maken. we gaan ervan uit, dat de kom Leren Academie erin slaagt het aanbod aansprekend en zinvol te maken voor de eigen ontwikkeling van personeel (PD.3.) Elke school heeft een scholingsplan, dat jaarlijks wordt bijgesteld (PD.7.) Uiteindelijk gaan we ervan uit, dat personeel de eigen ontwikkeling

zichtbaar maakt in een eigen persoonlijk portfolio (PD.6.) Aanwezige talenten en expertise onder personeel worden benut ten behoeve van het leren van en met elkaar (PD.8.)

Binnen de kom Leren Academie is een aanbod voor Human Dynamics (HD) opgenomen. Uitgangspunt is, dat HD een toegepast principe is binnen de gehele stichting (PB.1). We gaan ervan uit, dat alle personeelsleden de identificatietraining hebben gevolgd (PB.2.)

Aandachtspunt	Prioriteit
Er komen specialisten op het gebied van taal/lezen en rekenen	gemiddeld
Aanwezige kwaliteiten van personeel worden benut en ingezet.	hoog
Ontwikkelen van leerlijnen	hoog
Team en directie hebben kennis van de ontwikkelingspsychologie van het kind van 4 tot 14 jaar.	gemiddeld
Leerkrachten zijn geschoold om kinderen te kunnen coachen. Human Dynamics is hierbij een belangrijke onderlegger.	gemiddeld
voor nieuw personeel geldt het beleid van de startende leerkracht. Langdurige vervangers krijgen klasbezoeken en feedbackgesprekken.	hoog

6 Organisatiebeleid

6.1 Interne communicatie

Stichting kom Leren

Binnen stichting kom Leren vinden we de interne en externe communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. We zijn ook gericht op de betrokkenheid van ouders. Hiervoor zijn leraren gewend regelmatig gesprekken met ouders te voeren (gepland en ongepland). We opteren voor scholen die marktgericht denken en handelen. Daarbij is het van belang, dat de organisatie en de scholen zich bewust zijn van de huidige en gewenste marktpositie. Onze organisatie beschikt over een PR-werkgroep die hard werkt aan een PR-beleidsplan en de scholen hebben daar hun eigen PR-beleid van afgeleid. Het beeldmerk kom Leren moet sterke associaties oproepen bij de klant: herkenbaarheid. Hiervoor wordt een passend nieuw logo en een passende huisstijl ontwikkeld.

In het kader van profilering en marketing is het communicatiebeleid van belang. Immers: het profiel van de organisatie en de scholen moet 'bekend' zijn bij onze doelgroep. Belangrijke middelen zijn: de nieuwsbrief, de schoolgids, de website, sociale media etc. Deze middelen worden gebruikt om onze huidige 'klanten' te informeren, maar ook om nieuwe 'klanten' te werven. In het kader van werving heeft iedere school beleid geformuleerd om nieuwe leerlingen (en ouders) te enthousiasmeren voor de school. Een extern PR- en communicatiebureau FACET& ondersteunt het bestuur hierin. Via Schoudercom gebruiken we vanaf het schooljaar 2019-2020 een ouderportal voor de interne communicatie met ouders. Daarnaast worden alle websites vanuit een eenduidig format ondergebracht bij Schoudercom.

De stichting heeft een PR- en communicatiebeleid en dit is vertaald naar de scholen (OC.1.) De stichting en alle scholen hebben een eigentijdse en actuele website en schoolgids (OC.2.) en die voldoet aan de huisstijl van de stichting, zoals die vanaf mei 2019 geldt.

Nutsschool Maastricht

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We willen een actieve betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt. We vinden het belangrijk dat zaken op de juiste plek besproken worden. Dat er sprake is van actieve deelname tijdens overleg en dat we op een respectvolle manier feedback geven en ontvangen. We hanteren een jaarrooster waarop alle overleg vermeld staat. De directeur informeert wekelijks het team d.m.v. van een weekoverzicht.

In het kader van profilering en marketing is het communicatiebeleid van belang. Immers: het profiel van de organisatie en de school moet 'bekend' zijn bij onze doelgroep. Belangrijke middelen zijn: de nieuwsbrief, de schoolgids, de website, sociale media etc. Deze middelen worden gebruikt om onze huidige 'klanten' te informeren, maar ook om potentiële nieuwe 'klanten' te werven. Volgend schooljaar zullen we middels SchouderCom, een ouderportal voor de interne communicatie met ouders, de communicatielijnen kanaliseren..

Aandachtspunt	Prioriteit
De communicatie met ouders kanaliseren, er worden momenteel te veel verschillende kanalen gebruikt. We gebruiken hiervoor het platform schoudercom.	hoog

6.2 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband Maastricht-Heuvelland en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeenten. Afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda (LEA) nemen we in onze schoolplanning op. In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met de knooppunten, vanuit Team Jeugd opgezet in relatie met het samenwerkingsverband van de Maastricht Heuvelland. Deze Knooppunten spelen hierin een belangrijke rol, evenals de aandachtsfunctionarissen VVE die de doorgaande lijn het jonge kind bewaken, als het gaat om de doorgaande lijnen met de voorschool.

Daarnaast werken we nauw samen met organisaties op het terrein van zorg, opvang, cultuur en sport (OA.1.)

Alle scholen werken vanuit een doorgaande lijn met kindpartners van 2 tot 14 jaar en gaan daarom met

desbetreffende partijen een duurzame relatie aan (F.4.)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	4

Aandachtspunt	Prioriteit
Samenwerking binnen kindcentrum Nutsschool verder uitbouwen	laag

6.3 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Op de Nutsschool werken we nauw samen met ouders. We proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Ouders zien wij als educatieve partners; hun inbreng bij de ontwikkeling van hun eigen kind is voor de school onontbeerlijk. We beseffen, dat we de handen ineen moeten slaan om kinderen maximaal te ondersteunen bij het leer- en ontwikkelproces. In dit kader hebben we KOL-gesprekken (kind-ouder-leerkracht) De school en de ouders zijn gelijkwaardige partners en gezamenlijk verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind. Wel onderstrepen we, dat beide partners een eigen -specifieke verantwoordelijkheid- hebben, vanuit de erkenning van elkaars professionaliteit en deskundigheid. De ouders zijn bereid om bewust tijd te besteden aan de ontwikkeling van hun kind en de leraren richten zich op de ontwikkeling van kennis en vaardigheden om effectief met ouders om te gaan. We beschikken als Nutsschool over een actieve en betrokken ouderraad en over een constructief kritische MR.

Aandachtspunt	Prioriteit
De communicatie met ouders kanaliseren, er worden nu teveel kanalen gebruikt. We gaan hiervoor het programma schoudercom gebruiken.	hoog

6.4 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, 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 hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. De warme overdracht vinden we daarom essentieel. Om de afstemming goed te regelen participeert onze stichting bestuurlijk in PROVO en inhoudelijk in BOVO. Via PO-vensters kunnen we informatie genereren over waar leerlingen na 3 jaar VO zitten. Is die plek nog conform gegeven advies? Zo hebben onze scholen zicht op de leerlingen nadat ze onze scholen eind groep 8 hebben verlaten. De overgangsfase van PO naar VO kenmerkt zich door een warme overdracht (F.5.)

6.5 Voor- en vroegschoolse educatie

Stichting kom Leren

Binnen onze stichting is overleg met de 5 gemeenten omtrent het realiseren van de doorgaande lijn in het kader van VVE. Al onze scholen werken samen met de voorschoolse partners, al dan niet ondersteund door een extra subsidie vanuit de 5 gemeenten. Binnen onze Maastrichtse scholen werken we met een Pedagogisch Educatief Raamplan (PER), een ouderbeleidsplan en een ondersteuningsplan. Hiermee geven we inhoud aan de samenwerking. De Maastrichtse scholen kennen een aandachtsfunctionaris VVE, die met 2 uren per week wordt gefaciliteerd. de overgangsfase van peuter naar kleuter kenmerkt zich door een warme overdracht (F.5.)

Nutsschool Maastricht

Onze school werkt nauw samen met de peuterspeelzaal die in het zelfde gebouw gehuisvest is. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Vier keer per jaar vindt overleg plaats tussen de kindpartners in het gebouw. Onze school maakt in de groepen 1-2 gebruik van de methode Speelplezier die ook door de peuterspeelzaal gebruikt wordt. We onderhouden een goede relatie met de voorschoolse partners en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Ons bestuursverslag is opgesteld overeenkomstig de wettelijke eisen, en bestaat uit een tekstuele toelichting op het afgelopen jaar in het jaarverslag, inclusief verslag van de Raad van Toezicht (RvT), Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad (GMR) en College van Bestuur (CvB). Ook de continuïteitsparagraaf is een vast onderdeel van het jaarverslag. Het financiële stuk omvat de jaarrekening waarin de balans, de staat van baten en lasten, de liquide middelen en de kengetallen zijn opgenomen. Dit alles wordt jaarlijks uitgebreid gecontroleerd door onze accountant, WIJS Accountants te Eindhoven. Gedurende het proces van het opstellen van het bestuursverslag wordt er regelmatig overleg gevoerd met de auditcommissie van de RvT, het CvB en de controller.

Elk jaar wordt een begroting opgesteld voor de komende 4 kalenderjaren met de focus op het eerstvolgende jaar. De basis hiervoor vormen de formatieplannen die op schooljaar worden gemaakt, en de materiële componenten.

Elk kwartaal bespreken de auditcommissie van de RvT, het CvB en de controller de financiële resultaten tot nu toe en met name de prognose voor de rest van het kalenderjaar om op deze wijze tijdig in te kunnen spelen op actuele ontwikkelingen en zo op het einde van het jaar niet voor verrassingen te komen staan.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden, impuls gelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Via de lokale overheden ontvangen we soms projectsubsidies.

7.3 Interne geldstromen

De ouderraden vragen van de ouders van de scholen een vrijwillige bijdrage. Van de inkomsten worden door de ouderraden diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids).

De Nutsschool kent ook een overblijfsregeling. Alle Leerlingen blijven tussen de middag over, zij moeten hiervoor een bijdrage betalen. Overblijvende leerkrachten krijgen een kleine vergoeding in de vorm van o.a. een lunch, koffie, teamuitje enz. daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft en wordt de natuurtuin onderhouden.

7.4 Sponsoring

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant het sponsorbeleid van stichting kom Leren omvat:

1. Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen.
2. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.

Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen

3. Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

Alle scholen van stichting kom Leren hebben vanuit dit kader met hun school sponsorbeleid vastgesteld en gepubliceerd in hun schoolgidsen.

Als Nutsschool sluiten we ons aan bij de richtlijnen van de stichting wat betreft sponsoring.

7.5 Begrotingen

Sinds het bestuursverslag over 2017 werken we met een accountantsverslag waarin de accountant onafhankelijk verslag legt van de sterke punten van de organisatie en de verbeterpunten.

Alle financiële kengetallen zijn de afgelopen jaren boven de aanbevolen normen vanuit OC&W uitgekomen. Dit betekent dat onze financiële positie vanuit het CvB en de RvT extra aandacht krijgt want financieel gezond zijn, betekent ook dat er ruimte is voor extra financiële impulsen.

Middels het document 'Vermogensbeleid' monitoren we de financiële positie van de stichting m.b.t. reserves en voorzieningen. Welk deel van ons vermogen is vrij besteedbaar en voor welk deel is het geld al bestemd? Welke risico's loopt de stichting mochten er onvoorziene zaken gebeuren? Leidraad hierbij is de risicoanalyse van de PO raad. Voor kom Leren betekent dit dat wij ons eigen vermogen wensen te verlagen.

In dit kader (verlagen vermogen) is er in overleg tussen CvB en RvT besloten om gedurende 4 schooljaren jaarlijks € 400.000 beschikbaar te stellen voor Innovatieve projecten.

Met ingang van de begroting 2019 werken we met een jaarplan, een meer tekstuele vorm van begroten waarbij de nadruk wordt gelegd op de 4 W's: Wat willen we bereiken; Wat gaan we daarvoor doen; Wat kost het; Wat zijn de risico's. Dit alles in relatie tot het nieuwe strategische beleidsplan.

Middels het treasurystatuut zijn uitgangspunten geformuleerd om de financiële continuïteit van de organisatie te waarborgen. Deze uitgangspunten zijn, kort samengevat: voldoende liquiditeit op korte en lange termijn, het optimaliseren van rendement van het vermogen, minimaliseren van kosten, effectief betalingsverkeer, beheersen en bewaken van risico's.

In 2018 zijn we gestart met een nieuw begrotingsprogramma Capisci (van de firma Datapas). Dit programma is evenals alle overige programma's niet direct bruikbaar en vraagt nog veel ontwikkeling. In 2019 wordt het programma verder ontwikkeld en na scholing van de directeuren verder geïmplementeerd.

Tevens wordt met het inrichten van een cyclus van gesprekken met directeuren over de financiële situatie van de school beoogd verdere continuïteit te borgen.

In de jaarplanner wordt opgenomen dat de controller elk kwartaal alle scholen financieel beoordeeld en dit terugkoppelt aan de directeuren om zodoende tijdig te kunnen inspringen mochten de resultaten teveel afwijken van de begroting

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Stichting kom Leren

De scholen van onze stichting plegen systematisch kwaliteitszorg. Ze beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg en ze werken vanuit een meerjarenplanning aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van de school en de medewerkers. We beschouwen kwaliteitszorg en personeelsbeleid als onlosmakelijk, omdat ons personeel de kern van kwaliteit vormt. In beginsel werken alle scholen vanuit de PDCA-cyclus. Ze hebben hun kwaliteit beschreven (zie ook de schoolplannen) en handelen daarnaar. Vervolgens beoordelen ze (zelfevaluatie) regelmatig –conform de meerjarenplanning- of de kwaliteit van de school in orde is. Ook laten ze hun kwaliteit systematisch door ouders en leerlingen beoordelen met behulp van vragenlijsten. Tenslotte beoordelen de scholen elkaar via een systeem voor collegiale consultatie. Op basis van de beoordelingen worden er verbeterpunten gekozen en nader uitgewerkt (zie daarvoor de jaarplannen van de scholen). Gelet op de documenten die een rol spelen bij kwaliteitszorg geldt: alle scholen werken met een schoolplan, een jaarplan en een jaarverslag.

Op bestuursniveau wordt de kwaliteitszorg gemonitord. Speerpunten daarbij zijn de onderwijsresultaten, het lesgeven (de onderwijsleerprocessen), de zorg en begeleiding en het schoolklimaat (m.n. veiligheid). Tijdens de management-rapportagegesprekken zijn de kwaliteitszorg van de school, de resultaten, de diverse beoordelingen en de verbeterplannen prominente gespreksthema's. Indien de monitoring uitwijst, dat de onderwijskwaliteit tekort schiet, dan worden –na analyse- verbeteringen doelgericht doorgevoerd. Het bestuur beschikt over een plan van aanpak voor scholen waar de onderwijskwaliteit een risico vormt of dreigt te gaan vormen. In dat plan is (onder meer) de verantwoordelijkheidsdeling tussen bestuur en de school beschreven. Het bestuur heeft voor haar scholen “tegenspraak” georganiseerd door twee keer per vier jaar een externe audit te organiseren voor de scholen. Het een en ander is vervat in het kwaliteitshandboek WIJ ZIJN KWALITEIT!.

Het kwaliteitsbeleid is geoperationaliseerd binnen alle geledingen van de organisatie (OB.3.) en ons handelen omtrent kwaliteitszorg is geïnternaliseerd (OB.4.)

Nutsschool Maastricht

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. We doen dit vanuit de PDCA cyclus. We willen onze kwaliteitszorg koppelen aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor zorgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg
2.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
3.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
4.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
5.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
6.	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)

Beoordeling

Op dit moment is er binnen de Stichting nog geen uitspraak over welk instrument gebruikt gaat worden om de ambities te meten.

Dit zal in deze planperiode helder worden.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,7

Aandachtspunt	Prioriteit
Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd	hoog
De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs	hoog
De school beschikt over toetsbare doelen	gemiddeld
De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd	hoog

8.2 Kwaliteitscultuur

Stichting kom Leren

Op onze scholen geven we vorm aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. Wij hechten aan kwalitatief goed onderwijs. De schoolleiding, de leraren en het overig personeel "maken" de kwaliteit van een school, maar daarnaast zijn goede faciliteiten en voorzieningen van belang. Dat vraagt om voldoende financiële middelen die we vooral willen inzetten voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en de ambities van de scholen, zoals geformuleerd in hun schoolplannen (doelmatigheid). Vanzelfsprekend verwerven en besteden we de onderwijsbekostiging rechtmatig, dat wil zeggen conform de wet- en regelgeving. We zijn een gezonde en solide stichting, en dat willen we ook blijven (continuïteit), omdat niet alleen de kinderen van vandaag, maar ook die van morgen goed onderwijs moeten krijgen. Om de continuïteit te waarborgen beschikken we over meerjarenbeleid en bespreken we ons financieel beleid hoogfrequent met de interne toezichthouder, de GMR en de accountant. Het meerjarenbeleid schetst onze financiële uitgangssituatie, onze beleidskaders, onze reserves, ons bestedingspatroon en geeft informatie over onze vorm(en) van rapporteren volgens de cyclus van planning en control.

Nutsschool Maastricht

Op onze school geven we vorm aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie en de visie van het toekomstig IKC die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren
2.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
3.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team

Beoordeling

In het kader van de fusie met OBS de Regenboog zullen we in gezamenlijkheid ambities vaststellen en bepalen wanneer wij tevreden zijn. Dit zal in de eerste jaarschijf moeten gebeuren en zal de grondslag voor de andere jaren zijn.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,18

Aandachtspunt	Prioriteit
Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit	hoog
Het team krijgt voldoende gelegenheid voor professionalisering	gemiddeld
Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen behaalde resultaten door leerlingen een rol	hoog
De schoolleiding werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit	hoog

8.3 Het meten van de basiskwaliteit

Stichting kom Leren

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2018 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Ons handboek WIJ ZIJN KWALITEIT! is volledig verankerd in dat waarderingskader. Het beschrijft onze cyclus en de daarbij behorende instrumenten in een 4 jarige cyclus. Onderdelen ronden we af met een bovenschoolse kritische reflectie op de processen en resultaten.

Nutsschool Maastricht

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2018 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in onze jaarplannen.

Beoordeling

De basiskwaliteit wordt een keer per twee jaar beoordeeld door directie en team.

8.4 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Stichting kom Leren

Het handboek WIJ ZIJN KWALITEIT! beschrijft hoe wij kwaliteit binnen stichting kom Leren zien. Het proces van de PDCA-cyclus is uitgangspunt. In het strategisch beleidsplan van de stichting vertalen we onze 3 richtinggevers in kritische prestatie-indicatoren, waarmee wij onze ambities kenbaar maken.

Nutsschool Maastricht

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige kenmerken hebben we geoordeeld als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie)

8.5 Evaluatieplan 2019-2023

Stichting kom Leren

Voor de meerjarenplanning van de scholen gaan we uit van een vierjarenplanning. Het eerste jaar zal heel concreet uitgewerkt worden door elke school en het bestuur op bovenschools niveau. de prestatie-indicatoren, zoals omschreven in het strategisch beleidsplan zijn leidraad voor de inhoudelijke borging en verankering van de 3 richtinggevers in onze scholen. de prestatie-indicatoren geven ook richting aan de schoolspecifieke ontwikkeling. Op deze manier vormen de scholen van stichting kom Leren een eenheid in uitwerken van het strategisch beleidsplan.

Nutsschool Maastricht

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg.

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23	Later
Streefbeeld	We werken volgens divergente differentiatie					
	We werken volgens leerlijnen mogelijk met curriculum.nu.					
	Ouders zijn actief betrokken bij de school, er is sprake van educatief partnerschap.					
	We hebben een portfolio dat zorgt dat leerlingen en leerkrachten zicht hebben op de ontwikkeling van kinderen en hun doorgaande lijn waardoor het leren afgestemd blijft op hun specifieke onderwijsbehoefte. Dit ontwikkelen wordt het onderwerp van ons innovatieplan.					
	De leerkracht is van instructeur, begeleider tot coach geworden.					
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Het pedagogisch klimaat (Nutsgevoel) expliciet maken.					
	We brengen de specifieke leerbehoeften van kinderen vanaf groep 1 t/m 8 planmatig in beeld.					
	Er is expertise op het gebied van NT2.					
	We werken met leerlijnen mogelijk met curriculum.nu					
	We gaan van convergente differentiatie naar divergente differentiatie.					
	De leerkrachten kunnen zich professionaliseren op dat vlak dat zij nodig hebben om tot leerlinggestuurd onderwijs te komen, waarbij expliciete aandacht voor de ontwikkelingsfasen van kinderen, curriculum.nu en vaardigheden					
	Er is, vanuit visie en praktijk, een portfolio met daaraan gekoppeld een volgsysteem.					
	We werken leerlinggestuurd zonder jaarklassensysteem.					
	Doorontwikkeling van HGW zodat dit aansluit bij ons leerlinggestuurd onderwijs.					
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht					
	De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken					
	De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit					

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23	Later
Leerstofaanbod	Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen					
	Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie					
	Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie					
Pedagogisch handelen	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van maatschappelijke competenties					
Didactisch handelen	De leraren creëren en leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn					
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen					
	De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen					
	De leraren stemmen de spelbegeleiding af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen					
Zorg en begeleiding	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs					
Collegiale consultatie	Inplannen in jaarrooster collegiale consultatie					
Klassenbezoek	Kijkwijzers afstemmen op onze visie en ontwikkelingsdoelen en implementeren.					
Professionalisering	Er komen specialisten op het gebied van taal/lezen en rekenen					
	Aanwezige kwaliteiten van personeel worden benut en ingezet.					
	Ontwikkelen van leerlijnen					
	Team en directie hebben kennis van de ontwikkelingspsychologie van het kind van 4 tot 14 jaar.					
	Leerkrachten zijn geschoold om kinderen te kunnen coachen.					
Samenwerking	Samenwerking binnen kindcentrum Nutsschool verder uitbouwen					
Contacten met ouders	De communicatie met ouders kanaliseren, er worden nu teveel kanalen gebruikt. We gaan hiervoor het programma schoudercom gebruiken.					
Kwaliteitszorg	Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd					
	De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs					

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23	Later
	De school beschikt over toetsbare doelen					
	De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd					
Kwaliteitscultuur	Het team krijgt voldoende gelegenheid voor professionalisering					
	De schoolleiding werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit					
	Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit					

Voor de meerjarenplanning gaan we uit van een vierjarenplan. Het eerste jaar zal heel concreet uitgewerkt worden. De prestatie-indicatoren, zoals omschreven in het strategisch beleidsplan en schoolplan zijn leidraad voor de inhoudelijke borging en verankering en geven richting aan de schoolspecifieke ontwikkeling.

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

Stichting kom Leren

In ons strategisch beleidsplan "Stichting kom Leren....en maak het verschil" worden de koers en de doelstellingen van onze stichting voor de jaren 2019-2023 beschreven. Ons meerjarenbeleid is tot stand gekomen na een intensieve dialoog met diverse betrokkenen: de directeuren, 10 ophaalsessies met de 20 teams van de stichting, de medewerkers van het bestuursbureau, de GMR en de Raad van Toezicht. In ons strategisch beleidsplan worden de beleidsuitgangspunten en de doelen geformuleerd waaraan we als stichting in alle geledingen en op alle scholen willen werken in de komende (vier) jaren. Daarnaast vormt ons strategisch beleidsplan een kader voor de scholen bij het schrijven van hun schoolplan. We gaan ervan uit dat alle scholen de richtinggevers uit het strategisch beleidsplan integraal zullen uitwerken in de komende planperiode; van de scholen verwachten we dat ze gefundeerde keuzes maken op basis van het strategisch beleid en dat ze het strategisch beleid van de stichting vertalen naar het schoolniveau. Zowel op bovenschools niveau als op schoolniveau zullen we ons strategisch beleidsplan respectievelijk schoolplan steeds omzetten in een jaarplan met daaraan gekoppeld een jaarverslag (evaluatie van het jaarplan). In onze kwaliteitscyclus zullen we regelmatige borgingsmomenten inbouwen om de ontwikkeling en voortgang van het strategisch beleidsplan te kunnen volgen en daar waar nodig te kunnen ondersteunen. De kernwaarden/richtinggevers van onze stichting laten zien waar wij voor staan. Ze horen onlosmakelijk bij onze missie en visie(s). Onze kernwaarden zijn:

1 De mens centraal

Kom Leren vormt een veilige en gezonde leef- en leergemeenschap, waarbij mensen zich gezien en gewaardeerd voelen. Wij zijn intrinsiek gemotiveerd om als mens en professional kinderen te begeleiden, om vanuit hun huidige leefomstandigheden zelfbewust de toekomst tegemoet te treden. Zo helpen wij kinderen in hun ontwikkeling tot menszijn en medemens zijn. Kinderen ontdekken wat hun talenten zijn, hoe ze samenwerken en omgaan met anderen en met hun omgeving.

Wij zijn een inspiratiebron en rolmodel voor het ontwikkelingsproces van kinderen. Wij zijn bevlogen, bevoegd en bekwaam. Wij luisteren, kijken en voelen, wij durven vertrouwde patronen te doorbreken. Wij stellen vragen en onderzoeken zonder oordeel. Afhankelijk van de situatie kunnen wij verschillende rollen aannemen. Hiermee duiden we op de rollen van gastheer, presentator, didacticus, onderzoeker, coach en pedagoog.

Wij leren op alle lagen van de organisatie en in samenhang met de omgeving. Daarbij voeren we een professionele dialoog in een sfeer van vertrouwen en openheid. Wij leren van en met elkaar.

2 Talentontwikkeling en diversiteit

Kinderen verschillen in achtergrond, ervaringen, individuele kenmerken en behoeften. Wij bieden onderwijs waaraan iedereen mag meedoen. Wij dagen kinderen uit en nodigen uit tot leren, uitgaande van deze verschillen. Hierbij kijken we naar kansen, kwaliteiten en mogelijkheden. Wij gaan uit van talenten van kinderen en bieden ruimte om deze te ontdekken. Het gaat daarbij zowel om het leren van specifieke vaardigheden als lezen, spelling en rekenen, als om brede ervaringen met techniek, ontwikkelen van digitale vaardigheden, mediawijsheid, creativiteit, filosoferen en praktische vaardigheden als koken, timmeren en tuinieren. Wij volgen de talentontwikkeling van elk kind en stellen ons de vraag wat nodig is om het beste uit kinderen naar boven te halen. Hierbij stellen we concrete, haalbare doelen vanuit de groeimogelijkheden van elk kind.

Kinderen worden betrokken bij de ontwikkeldoelen en zijn mede-eigenaar van hun leerproces. Wij gebruiken diverse instrumenten om ontwikkeling in kaart te brengen. Groei wordt zichtbaar middels het gebruik van leer- en ontwikkelingslijnen. Wij streven naar onderwijs dat zo inclusief mogelijk is en waarin elk kind zich kan ontwikkelen. Wij zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling en begeleiding van alle kinderen binnen onze stichting. Wij bieden onderwijs met minimaal de zorgniveaus 1 t/m 4.

Niet alleen kinderen verschillen in talenten. Ook medewerkers van kom Leren zijn zich bewust van hun talenten en leerpunten. Wij zoeken elkaar op om expertise te delen en het eigen leerproces te versterken.

3 De leer- en leefgemeenschap in transitie

Wij nemen verantwoordelijkheid voor elkaar en voor onze leef- en leeromgeving. Wij rusten kinderen toe voor deelname aan de wereld van vandaag en morgen. Op onze scholen is zichtbaar dat we de wereld van buiten de school naar binnen halen. Omgekeerd vindt onderwijs ook buiten de schoolse setting plaats. Kinderen leren van het echte leven en echte problemen. Zij werken daarom met actuele thema's en vraagstukken uit de maatschappij. Kinderen onderzoeken hun eigen wereld en stellen onderzoekende vragen over zichzelf en de wereld waarin zij leven.

Wij leren kinderen wat het betekent om op te groeien in de unieke Euregio en leveren een bijdrage aan een duurzame maatschappij, met aandacht voor elkaar, voor de omgeving, voor de natuur en de cultuur. De meertaligheid op onze

scholen gebruiken wij als kans voor taalsensibilisering.

Wij hebben een onderzoekende houding, waarbij we openstaan voor vernieuwende denkbeelden. Ouders en samenwerkingspartners worden betrokken bij het maken van keuzen.

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	We werken volgens divergente differentiatie	hoog
	We werken volgens leerlijnen mogelijk met curriculum.nu.	hoog
	Ouders zijn actief betrokken bij de school, er is sprake van educatief partnerschap.	hoog
	We hebben een portfolio dat zorgt dat leerlingen en leerkrachten zicht hebben op de ontwikkeling van kinderen en hun doorgaande lijn waardoor het leren afgestemd blijft op hun specifieke onderwijsbehoefte. Dit ontwikkelen wordt het onderwerp van ons innovatieplan.	hoog
	De leerkracht is van instructeur, begeleider tot coach geworden. (inhoudelijk competent)	hoog
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Het pedagogisch klimaat (Nutsgevoel) expliciet maken.	hoog
	We brengen de specifieke leerbehoeften van kinderen vanaf groep 1 t/m 8 planmatig in beeld.	hoog
	Er is expertise op het gebied van NT2.	gemiddeld
	We werken met leerlijnen mogelijk met curriculum.nu	gemiddeld
	We gaan van convergente differentiatie naar divergente differentiatie.	gemiddeld
	De leerkrachten kunnen zich professionaliseren op dat vlak dat zij nodig hebben om tot leerlinggestuurd onderwijs te komen, waarbij expliciete aandacht voor de ontwikkelingsfasen van kinderen, curriculum.nu en vaardigheden	hoog
	Er is, vanuit visie en praktijk, een portfolio met daaraan gekoppeld een volgsysteem.	laag
	We werken leerlinggestuurd zonder jaarklassensysteem.	laag
	Doorontwikkeling van HGW zodat dit aansluit bij ons leerlinggestuurd onderwijs.	gemiddeld
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht	gemiddeld
	De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken	gemiddeld
	De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit	gemiddeld
Leerstofaanbod	Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen	hoog
	Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie	hoog
	Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie	hoog
Pedagogisch handelen	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van maatschappelijke competenties	hoog
Didactisch handelen	De leraren creëren en leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
	De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
	De leraren stemmen de spelbegeleiding af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
Zorg en begeleiding	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs	hoog
Collegiale consultatie	Inplannen in jaarrooster collegiale consultatie	gemiddeld
Klassenbezoek	Kijkwijzers afstemmen op onze visie en ontwikkelingsdoelen en implementeren.	hoog
Professionalisering	Er komen specialisten op het gebied van taal/lezen en rekenen	gemiddeld
	Aanwezige kwaliteiten van personeel worden benut en ingezet.	hoog
	Ontwikkelen van leerlijnen	hoog
	Team en directie hebben kennis van de ontwikkelingspsychologie van het kind van 4 tot 14 jaar.	gemiddeld
	Leerkrachten zijn geschoold om kinderen te kunnen coachen. Human Dynamics is hierbij een belangrijke onderlegger.	gemiddeld
	voor nieuw personeel geldt het beleid van de startende leerkracht. Langdurige vervangers krijgen klasbezoeken en feedbackgesprekken.	hoog
Samenwerking	Samenwerking binnen kindcentrum Nutsschool verder uitbouwen	laag
Contacten met ouders	De communicatie met ouders kanaliseren, er worden nu teveel kanalen gebruikt. We gaan hiervoor het programma schoudercom gebruiken.	hoog
Kwaliteitszorg	Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd	hoog
	De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs	hoog
	De school beschikt over toetsbare doelen	gemiddeld
	De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd	hoog
Kwaliteitscultuur	Het team krijgt voldoende gelegenheid voor professionalisering	gemiddeld
	De schoolleiding werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit	hoog
	Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit	hoog

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	We werken volgens leerlijnen mogelijk met curriculum.nu.
	Ouders zijn actief betrokken bij de school, er is sprake van educatief partnerschap.
	We hebben een portfolio dat zorgt dat leerlingen en leerkrachten zicht hebben op de ontwikkeling van kinderen en hun doorgaande lijn waardoor het leren afgestemd blijft op hun specifieke onderwijsbehoefte. Dit ontwikkelen wordt het onderwerp van ons innovatieplan.
	De leerkracht is van instructeur, begeleider tot coach geworden. (inhoudelijk competent)
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Het pedagogisch klimaat (Nutsgevoel) expliciet maken.
	We brengen de specifieke leerbehoeften van kinderen vanaf groep 1 t/m 8 planmatig in beeld.
	Er is expertise op het gebied van NT2.
	De leerkrachten kunnen zich professionaliseren op dat vlak dat zij nodig hebben om tot leerlinggestuurd onderwijs te komen, waarbij expliciete aandacht voor de ontwikkelingsfasen van kinderen, curriculum.nu en vaardigheden
Leerstofaanbod	Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen
	Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie
Pedagogisch handelen	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van maatschappelijke competenties
Didactisch handelen	De leraren creëren en leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
	De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
	De leraren stemmen de spelbegeleiding af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
Zorg en begeleiding	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs
Collegiale consultatie	Inplannen in jaarrooster collegiale consultatie
Klassenbezoek	Kijkwijzers afstemmen op onze visie en ontwikkelingsdoelen en implementeren.
Professionalisering	Er komen specialisten op het gebied van taal/lezen en rekenen
	Aanwezige kwaliteiten van personeel worden benut en ingezet.
	Ontwikkelen van leerlijnen
	Team en directie hebben kennis van de ontwikkelingspsychologie van het kind van 4 tot 14 jaar.
	Leerkrachten zijn geschoold om kinderen te kunnen coachen. Human Dynamics is hierbij een belangrijke onderlegger.
Samenwerking	Samenwerking binnen kindcentrum Nutsschool verder uitbouwen
Contacten met ouders	De communicatie met ouders kanaliseren, er worden nu teveel kanalen gebruikt. We gaan hiervoor het programma schoudercom gebruiken.
Kwaliteitszorg	Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd
	De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs

Thema	Verbeterdoel
	De school beschikt over toetsbare doelen
	De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd
Kwaliteitscultuur	Het team krijgt voldoende gelegenheid voor professionalisering
	De schoolleiding werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit
	Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	We werken volgens divergente differentiatie
	We werken volgens leerlijnen mogelijk met curriculum.nu.
	Ouders zijn actief betrokken bij de school, er is sprake van educatief partnerschap.
	We hebben een portfolio dat zorgt dat leerlingen en leerkrachten zicht hebben op de ontwikkeling van kinderen en hun doorgaande lijn waardoor het leren afgestemd blijft op hun specifieke onderwijsbehoefte. Dit ontwikkelen wordt het onderwerp van ons innovatieplan.
	De leerkracht is van instructeur, begeleider tot coach geworden. (inhoudelijk competent)
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	We brengen de specifieke leerbehoeften van kinderen vanaf groep 1 t/m 8 planmatig in beeld.
	We werken met leerlijnen mogelijk met curriculum.nu
	We gaan van convergente differentiatie naar divergente differentiatie.
	De leerkrachten kunnen zich professionaliseren op dat vlak dat zij nodig hebben om tot leerlinggestuurd onderwijs te komen, waarbij expliciete aandacht voor de ontwikkelingsfasen van kinderen, curriculum.nu en vaardigheden
	Er is, vanuit visie en praktijk, een portfolio met daaraan gekoppeld een volgsysteem.
	Doorontwikkeling van HGW zodat dit aansluit bij ons leerlinggestuurd onderwijs.
	De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht
Leerstofaanbod	Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen
	Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie
Pedagogisch handelen	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van maatschappelijke competenties
Didactisch handelen	De leraren creëren en leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
	De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
	De leraren stemmen de spelbegeleiding af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
Zorg en begeleiding	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs
Collegiale consultatie	Inplannen in jaarrooster collegiale consultatie
Klassenbezoek	Kijkwijzers afstemmen op onze visie en ontwikkelingsdoelen en implementeren.
Professionalisering	Er komen specialisten op het gebied van taal/lezen en rekenen
	Aanwezige kwaliteiten van personeel worden benut en ingezet.
	Ontwikkelen van leerlijnen
	Team en directie hebben kennis van de ontwikkelingspsychologie van het kind van 4 tot 14 jaar.

Thema	Verbeterdoel
	Leerkrachten zijn geschoold om kinderen te kunnen coachen. Human Dynamics is hierbij een belangrijke onderlegger.
Samenwerking	Samenwerking binnen kindcentrum Nutsschool verder uitbouwen
Contacten met ouders	De communicatie met ouders kanaliseren, er worden nu teveel kanalen gebruikt. We gaan hiervoor het programma schoudercom gebruiken.
Kwaliteitszorg	Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd
	De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs
	De school beschikt over toetsbare doelen
	De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd
Kwaliteitscultuur	Het team krijgt voldoende gelegenheid voor professionalisering
	De schoolleiding werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit
	Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

13 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	We werken volgens divergente differentiatie
	We werken volgens leerlijnen mogelijk met curriculum.nu.
	Ouders zijn actief betrokken bij de school, er is sprake van educatief partnerschap.
	We hebben een portfolio dat zorgt dat leerlingen en leerkrachten zicht hebben op de ontwikkeling van kinderen en hun doorgaande lijn waardoor het leren afgestemd blijft op hun specifieke onderwijsbehoefte. Dit ontwikkelen wordt het onderwerp van ons innovatieplan.
	De leerkracht is van instructeur, begeleider tot coach geworden. (inhoudelijk competent)
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	We gaan van convergente differentiatie naar divergente differentiatie.
	De leerkrachten kunnen zich professionaliseren op dat vlak dat zij nodig hebben om tot leerlinggestuurd onderwijs te komen, waarbij expliciete aandacht voor de ontwikkelingsfasen van kinderen, curriculum.nu en vaardigheden
	Er is, vanuit visie en praktijk, een portfolio met daaraan gekoppeld een volgsysteem.
	Doorontwikkeling van HGW zodat dit aansluit bij ons leerlinggestuurd onderwijs.
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken
	De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit
Leerstofaanbod	Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie
Pedagogisch handelen	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van maatschappelijke competenties
Didactisch handelen	De leraren creëren en leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
	De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
	De leraren stemmen de spelbegeleiding af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
Professionalisering	Er komen specialisten op het gebied van taal/lezen en rekenen
	Team en directie hebben kennis van de ontwikkelingspsychologie van het kind van 4 tot 14 jaar.
	Leerkrachten zijn geschoold om kinderen te kunnen coachen. Human Dynamics is hierbij een belangrijke onderlegger.
Samenwerking	Samenwerking binnen kindcentrum Nutsschool verder uitbouwen
Contacten met ouders	De communicatie met ouders kanaliseren, er worden nu teveel kanalen gebruikt. We gaan hiervoor het programma schoudercom gebruiken.
Kwaliteitscultuur	Het team krijgt voldoende gelegenheid voor professionalisering
	De schoolleiding werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit
	Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we

tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

14 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	We werken volgens divergente differentiatie
	Ouders zijn actief betrokken bij de school, er is sprake van educatief partnerschap.
	We hebben een portfolio dat zorgt dat leerlingen en leerkrachten zicht hebben op de ontwikkeling van kinderen en hun doorgaande lijn waardoor het leren afgestemd blijft op hun specifieke onderwijsbehoefte. Dit ontwikkelen wordt het onderwerp van ons innovatieplan.
	De leerkracht is van instructeur, begeleider tot coach geworden. (inhoudelijk competent)
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	We gaan van convergente differentiatie naar divergente differentiatie.
	De leerkrachten kunnen zich professionaliseren op dat vlak dat zij nodig hebben om tot leerlinggestuurd onderwijs te komen, waarbij expliciete aandacht voor de ontwikkelingsfasen van kinderen, curriculum.nu en vaardigheden
	Er is, vanuit visie en praktijk, een portfolio met daaraan gekoppeld een volgsysteem.
	We werken leerlinggestuurd zonder jaarklassensysteem.
	Doorontwikkeling van HGW zodat dit aansluit bij ons leerlinggestuurd onderwijs.
Samenwerking	Samenwerking binnen kindcentrum Nutsschool verder uitbouwen
Contacten met ouders	De communicatie met ouders kanaliseren, er worden nu teveel kanalen gebruikt. We gaan hiervoor het programma schoudercom gebruiken.
Kwaliteitscultuur	Het team krijgt voldoende gelegenheid voor professionalisering
	De schoolleiding werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit
	Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 06WW
Naam: Basisschool Nuts Oost
Adres: Regentesselaan 2
Postcode: 6224 JR
Plaats: MAASTRICHT

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 06WW
Naam: Basisschool Nuts Oost
Adres: Regentesselaan 2
Postcode: 6224 JR
Plaats: MAASTRICHT

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 06WW
Naam: Basisschool Nuts Oost
Adres: Regentesselaan 2
Postcode: 6224 JR
Plaats: MAASTRICHT

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam K. Verstraeten

functie voorzitter

plaats Maastricht

datum 20-7-2019

handtekening 

naam J. Jacobs-Bindels

functie Leerkracht

plaats Maastricht

datum 27-6-2019

handtekening 