

Schoolplan 2019-2023

**Openbare Basisschool De
Lispeltuut Jenaplanschool
HEDEL**

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Voorwoord	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	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	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Landelijke en ontwikkelingen in de regio van Stroomm	8
2.7 Aandachtspunten Schoolbeschrijving	9
3 Grote ontwikkeldoelen	10
3.1 Ontwikkeldoelen Stroomm	10
4 Onderwijskundig beleid	11
4.1 De missie, visie en kernwaarden van Stroomm	11
4.2 De visies van de school	12
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	13
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	13
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	13
4.6 Leerstofaanbod	14
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	15
4.8 Taalleesonderwijs	16
4.9 Rekenen en wiskunde	16
4.10 Wereldoriëntatie	17
4.11 Kunstzinnige vorming	17
4.12 Bewegingsonderwijs	17
4.13 Wetenschap en Technologie	18
4.14 Engelse taal	18
4.15 Les- en leertijd	18
4.16 Pedagogisch handelen	19
4.17 Didactisch handelen	20
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	20
4.19 Klassenmanagement	21
4.20 Zorg en begeleiding	21
4.21 Afstemming	22
4.22 Extra ondersteuning	22
4.23 Talentontwikkeling	22
4.24 Passend onderwijs	23
4.25 Opbrengstgericht werken	24
4.26 Resultaten	24
4.27 Toetsing en afsluiting	25
5 Personeelsbeleid	27
5.1 Integraal Personeelsbeleid Stroomm	27
5.2 Bevoegde en bekwame Stroomm-leerkrachten	28
5.3 Organisatorische doelen	28

5.4 De schoolleiding	29
5.5 Beroepshouding	29
5.6 Professionele cultuur	29
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	29
5.8 Werving en selectie	30
5.9 Introductie en begeleiding	30
5.10 Taakbeleid	30
5.11 Collegiale consultatie	30
5.12 Klassenbezoek	31
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	31
5.14 Het bekwaamheidsdossier	31
5.15 Intervisie	32
5.16 Functioneringsgesprekken	32
5.17 Beoordelingsgesprekken	32
5.18 Professionalisering	32
5.19 Teambuilding	32
5.20 Arbo- en verzuimbeleid Stroomm	33
5.21 Duurzame inzetbaarheid	33
6 Organisatiebeleid	34
6.1 Organisatiestructuur	34
6.2 Groeperingsvormen	34
6.3 Het schoolklimaat	35
6.4 Veiligheid	35
6.5 Arbobeleid	36
6.6 Interne communicatie	36
6.7 Samenwerking	37
6.8 Contacten met ouders	37
6.9 Overgang PO-VO	38
6.10 Privacybeleid	39
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	39
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	40
6.13 Resultaten Stroomm	40
7 Financieel beleid	41
7.1 Algemene uitgangspunten van het financieel beleid van Stroomm	41
7.2 Externe geldstromen	41
7.3 Interne geldstromen	41
7.4 Sponsoring	42
7.5 Begrotingen	42
8 Zorg voor kwaliteit	43
8.1 Kwaliteitszorg	43
8.2 Kwaliteitscultuur	43
8.3 Verantwoording en dialoog	44
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	44
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	44
8.6 Wet- en regelgeving	45
8.7 Inspectiebezoeken	45
9 Strategisch beleid	46
9.1 Bestuursondernemingsplan Stroomm	46
9.2 Schoolplan als richtinggevend document	46
9.3 Onze opdracht	47

10 Aandachtspunten 2019-2023	49
11 Formulier "Instemming met schoolplan"	50
12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	51

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord

Dit schoolplan beschrijft de ambities en onderwijskundige ontwikkelingen van de Lispeltuut. In dit plan wordt duidelijk gemaakt wat de visie is van het onderwijs dat wij op de Lispeltuut geven. In dit document is te lezen wat de opdracht is van de school, hoe het onderwijs vorm krijgt en hoe wij de kwaliteit bewaken. Daarnaast is het een plan waarin een beeld wordt geschetst van de toekomstige ambities en ontwikkelingen. Dit plan is in samenspraak met het team en ouders opgesteld. De keuzes worden beschreven in doelen voor de komende vier jaren.

De doelen zijn helder geformuleerd en in een meerjarenplan opgenomen. De Lispeltuut is een school in ontwikkeling. Er zijn veel punten waar wij aan werken. Het team en de ouders zien altijd mogelijkheden om het onderwijs te verbeteren. Daarnaast vragen maatschappelijke ontwikkelingen de nodige, en soms onverwachte, aandacht. Om te waarborgen dat doelen behaald worden en keuzes worden geïmplementeerd is er een vierjarenplan opgesteld. Per jaar werkt het team aan een aantal doelen. Het is een dynamisch plan wat betekent dat er ieder jaar een nieuw jaar wordt toegevoegd met te behalen doelen en dat zaken worden bijgesteld als dit nodig blijkt te zijn.

Het schoolplan beslaat vier hoofdstukken. Het is, zoals de naam aan geeft, een plan voor de school. Het plan is goedgekeurd door het team, het bestuur en de medezeggenschapsraad. Op bovenschools niveau en bestuursniveau worden ook keuzes gemaakt. Deze keuzes worden vertaald naar de ambities en ontwikkelingen van de Lispeltuut. We zijn er trots op dit plan te kunnen presenteren. Met dit plan als leidraad neemt de kwaliteit van de Lispeltuut steeds meer toe. Het zorgplan is een onderdeel van het schoolplan. Hierin staat beschreven op welke wijze de zorgstructuur op de Lispeltuut georganiseerd is.

Naast het schoolplan heeft de Lispeltuut een schoolgids waarin praktische zaken beschreven staan. De schoolgids wordt ieder jaar geactualiseerd en digitaal verstrekt aan de ouders. Tevens is de schoolgids terug te vinden op de website van de Lispeltuut (www.delispeltuut.nl)

Team openbare jenaplanschool De Lispeltuut- Hedel

1.2 Doelen en functie

Dit schoolplan is gebaseerd op het Bestuursondernemingsplan (BOP) 2020-2023 van stichting Stroomm waarin wij onze ambities weergeven voor de komende vier jaren.

De richting van het strategisch beleid is tot stand gekomen in een gezamenlijke dialoog en met input vanuit verschillende geledingen als leerkrachten, directeuren, bestuur, GMR en Raad van Toezicht.

Na jaren met de focus op onderwijskwaliteit en ondernemend onderwijs hebben wij ons van 2016 tot 2019 gericht op de toekomstgerichtheid van onze leerlingen, leerkrachten en organisatie. Kinderen moeten vaardigheden worden geleerd die ze nodig hebben in de maatschappij van nu en de toekomst, zoals informatie- en ICT-vaardigheden. Daarnaast vinden we het als maatschappij belangrijk dat volwassenen niet alleen goed zijn in hun vak en werk, maar ook creatief en kritisch denken en uitstekend kunnen samenwerken. Dit zijn vaardigheden die al op onze basisscholen worden aangeleerd en geoefend. Deze keuzes in het strategisch beleid van Stroomm hebben geresulteerd in een stabiele en duurzame organisatie van waaruit wij ons de komende jaren gaan richten op het onderwijsvak en de inspiratiebron voor leerkrachten: het Kind.

Het BOP 2020-2023 is 'Een duik in de verdieping', waarvan het faciliteren van vakmanschap de kern vormt.

Zie ook: Strategisch beleid Stroomm en www.stroomm.nl

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	STROOMM
Bestuurder:	Drs. E. Smit/ Dhr. T. vd Hanenberg bestuurder a.i.
Adres + nummer:	Kersenbogerd 4
Postcode + plaats:	5328 GW Rossum
Telefoonnummer:	0418-663024
E-mail adres:	info@stroomm.nl
Website adres:	www.stroomm.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	OJBS De Lispeltuut
Directeur:	M. Bielars directeur a.i.
Adres + nummer.:	Kasteellaan 2a
Postcode + plaats:	5321 GL Hedel
Telefoonnummer:	073-5993807
E-mail adres:	info@delispeltuut.nl
Website adres:	www.delispeltuut.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

Het team van De Lispeltuut bestaat uit een directeur, intern begeleider, leerkrachten (OP) en onderwijsondersteunend personeel (OOP) zoals een onderwijsassistent, een conciërge en administratie. Het team bestaat uit:

- 01 directeur
- 10 groepsleerkrachten
- 01 intern begeleider
- 01 onderwijsassistent
- 01 administratief medewerker
- 01 conciërge

Van de 15 medewerkers zijn er 13 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-8-2019).

Per 1-8-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			1
Tussen 50 en 60 jaar		2	
Tussen 40 en 50 jaar	1	3	2
Tussen 30 en 40 jaar		6	
Tussen 20 en 30 jaar			
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	1	11	3

Onze school heeft n grote groep ervaren leerkrachten. Wij zetten deze kennis en ervaring in voor begeleiding van studenten van het ROC en de PABO en bij nieuwe collega's op onze school.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Ieder kind in het basisonderwijs heeft een 'gewicht'. Het wegen van leerlingen gebeurt op het moment van hun inschrijving aan een basisschool. Basisscholen vragen ouders bij de inschrijving van hun kind een ouderverklaring in te vullen. Deze verklaring geeft informatie over de opleiding van de ouders. Het gewicht van een kind wordt daarvan afgeleid. Er zijn drie mogelijkheden: geen gewicht, 0,3 en 1,2. Een leerling krijgt:

- Geen extra gewicht als één van de ouders meer dan twee leerjaren voortgezet onderwijs (vo) heeft gevolgd (mavo, vmbo gemengde leerweg of theoretische leerweg, havo of vwo) of een mbo-, hbo-, wo-opleiding heeft gevolgd.
- Gewicht 0,3 als geen van de ouders meer dan twee leerjaren voortgezet onderwijs heeft gevolgd en geen van de ouders een opleiding heeft gevolgd in het (speciaal) basisonderwijs of het (v) so-zmlk.
- Gewicht 1,2 als geen van de ouders meer dan twee leerjaren voortgezet onderwijs heeft gevolgd en een van de ouders een opleiding heeft gevolgd in het (speciaal) basisonderwijs of het (v) so-zmlk.

Hangt er een gewicht aan een leerling, dan krijgt de school extra geld voor het wegwerken van onderwijsachterstanden. Dit geld wordt niet toegekend per kind, maar is onderdeel van het totaalbedrag dat de school ontvangt voor het verzorgen van onderwijs (de lumpsum).

Onze school biedt onderwijs aan 152 kinderen. Het leerlingaantal daalt de laatste jaren. Van onze leerlingen heeft 2% een gewicht: 3 leerlingen hebben een gewicht van 0,3. Los van het gewicht van een leerling, kan een kind kenmerken hebben die van invloed zijn op het leren (en onderwijzen). Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan kenmerken zoals lichamelijke, psychische, cognitieve en sociaal-emotionele problemen. Een kind met dyslexie vraagt om extra zorg en aandacht. En dat geldt natuurlijk ook voor een kind met ADHD of een werkhoudingsprobleem. Hoe meer leerlingen met 'problemen' een leerkracht heeft in de groep, hoe meer de manier van lesgeven en het aanbod daarop afgestemd moet worden.

Leerlingkenmerken:

Aantal leerlingen: 152

Aantal jongens: 84

Aantal meisjes: 68

Extern onderzoek:

Dyslexieverklaring: 9

Dyscalculie: 1

Visuele handicap: 0

Auditieve handicap: 0

Motorische handicap: 0

Het syndroom van Down: 0

Trauma: 2

Faalangst: 1

Concentratieproblemen: 4

Werkhoudingsproblemen:

PDD-NOS: 0

ADHD: 4

Logopedie:

Fysiotherapie:

Ontwikkelingsperspectief: 9

De kenmerken van de leerlingen hebben consequenties voor onze organisatie en ons onderwijs. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten:

extra aandacht voor verdiepend en uitdagend aanbod,

extra aandacht voor gedragsregulering

extra aandacht voor taal-leesonderwijs.

2.4 Kenmerken van de ouders

Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via intakegesprekken). 93% van de ouders op de Lispeltuut valt in de hoogste categorie qua leerlingweging. De hoogste categorie is categorie 3 wat wil zeggen dat zij minimaal twee klassen of leerjaren mavo (c- of d-niveau), vmbo gemengde leerweg, vmbo theoretische leerweg, havo of vwo. Of ouders/verzorgers die een mbo, hbo of universitaire opleiding hebben afgerond.

Een belangrijk kenmerk van de ouders is ook dat bijna 15% van de ouders gescheiden is of kinderen alleen opvoedt. Tevens zien we een relatief groot deel van de kinderen die te maken krijgen met problemen rondom een scheiding en/of ziekte van ouders.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Doelgericht waarbij er veel aandacht is voor de basis op orde	Borgen van onderwijskundige ontwikkelingen
Jenaplanonderwijs is onderscheidend in Hedel	Efficiënt organiseren van onderwijs

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Groot aantal nieuwe collega's met frisse zin en veel ideeën. Waaronder een nieuwe, ervaren IB'er.	Krimp van leerlingenaantal
Zeer betrokken ouders bij schoolontwikkelingen en activiteiten	Negatief imago n.a.v. inspectieresultaat 2017-2018

2.6 Landelijke en ontwikkelingen in de regio van Stroomm

Onze veranderende omgeving vraagt hoge verwachtingen van ons. Naast de sterke punten van onze organisatie Stroomm, zijn er ook een aantal risico's. Een daarvan is de krappe arbeidsmarkt. Dit heeft betrekking op de gehele onderwijssector, maar mede door onze grote regionale aanwezigheid met meerdere kleinere onderwijslocaties kan dit aanzienlijke impact hebben op onze organisatie.

Krapte arbeidsmarkt

Een belangrijke ontwikkeling voor de komende periode is het omgaan met de krapte op de arbeidsmarkt. Dit heeft niet alleen invloed op nieuw personeel, maar geeft ook extra druk op ons huidige personeel en activiteiten.

Grotere verschillen in onderwijsbehoefte

Een andere impactvolle ontwikkeling zijn de steeds grotere verschillen in aanwezige onderwijsbehoeften van onze leerlingen (mede onder invloed van passend onderwijs). Om iedere leerling gelijke kansen te kunnen bieden dienen we voor iedere leerling uitdagend en effectief onderwijs aan te bieden. Dit vraagt inzicht in de leerling en mogelijkheden om het onderwijs aan te passen.

Continuering daling aantal leerlingen en concentratie besturen

Hoewel de krimpprognoses iets zijn bijgesteld, is er een continuering van de daling van het aantal leerlingen te verwachten. Mede onder invloed van deze daling is er ook een concentratie van onderwijsbesturen zichtbaar in de regio waar Stroomm het onderwijs verzorgt.

Onderwijs beter aansluiten op de leerling

Diverse ontwikkelingen zorgen ervoor dat we onderwijs steeds beter aan kunnen sluiten op de leerling. Zo is de kennis van het brein (hoe leerlingen leren) en de variatie in de didactische activiteiten de laatste jaren sterk uitgebreid. Ook technologische ontwikkelingen en het gebruik van data zorgen voor meer mogelijkheden voor het onderwijs om beter bij de leerling aan te sluiten.

Samenwerkingen, zowel regionaal als lokaal

Kansen zijn er ook nog om meer van elkaar te leren en samen te werken. Zowel regionaal binnen de gemeente of met collega-besturen om in te spelen op gemeentelijk of sector brede ontwikkelingen. Maar ook binnen onze eigen organisatie, zo kan de interne audit worden gekoppeld aan zelfevaluatie en kan collegiale betrokkenheid en het gebruik van expertise middagen worden gestimuleerd.

Doorlopende leerlijnen ontwikkelen met diverse partners

Mogelijkheden liggen er ook nog bij het ontwikkelen van doorgaande leerlijnen met partners. Hierbij kan gedacht worden aan kindcentra waarbij opvang en onderwijs worden gecombineerd en het realiseren van een soepelere overstap van naar VO (bijvoorbeeld tienercollege).

2.7 Aandachtspunten Schoolbeschrijving

Bijlagen

1. Schoolgids

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Ontwikkeldoelen Stroomm

Voor deze schoolplanperiode is Stroomm wederom vol ambitie. In dit schoolplan willen wij deze Stroomm-ambities kanaliseren en concretiseren voor de periode 2020-2023. Met dit plan geven wij invulling aan de goede dingen die wij willen behouden en de aspecten die wij willen verbeteren. En dit om zo optimaal in te spelen op de ontwikkelingen die zich binnen en buiten onze organisatie afspelen.

Het BOP bevat geen op zichzelf staande ambitie. Het BOP dient te worden gezien als een volgende stap in de weg die Stroomm als professionele organisatie sinds de oprichting in 2007 is ingeslagen. Een weg die onze leerlingen en medewerkers veel heeft gebracht en waarop we verder bouwen.



De eerste jaren is de focus met name gericht op het op- en inrichten van de nieuwe Stroomm organisatie. De periode 2012-2015 heeft met het BOP 'Keuze voor kwaliteit' in het teken gestaan van het creëren van een gezamenlijke visie op en invulling van het containerbegrip 'kwaliteit'. Hierbij is het onze ambitie geweest om niet alleen te voldoen aan de wettelijke basiseisen die ons gesteld worden, maar ook een eigen visie en kader te ontwikkelen van de kwaliteit die wij als Stroomm nastreven. Ambitieuze als wij zijn leggen wij de lat hierbij hoog. En we kunnen dit waarmaken. Vanaf 2016 heeft onze focus gelegen op het toekomstbestendig maken van onze organisatie, de leerkracht en onze leerlingen. Wij dienen er ook voor te zorgen dat onze leerlingen van morgen hoog kwalitatief onderwijs krijgen. Mede gezien het krimpend aantal leerlingen heeft dit iets gevraagd van zowel onze leerkrachten en medewerkers als onze organisatie.

Bijlagen

1. Meerjarenplanning ontwikkeldoelen

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie, visie en kernwaarden van Stroomm

De missie van Stroomm geeft invulling aan de aard en het bestaansrecht van onze organisatie. Stroomm realiseert onderscheidend, openbaar onderwijs.

- De organisatie en haar medewerkers zijn enthousiast, competent en toegerust om vorm te geven aan kwaliteit.
- Het openbare karakter van Stroomm kenmerkt zich door openheid en samenwerking, door ruimte voor allen en een gelijkwaardige behandeling van leerlingen, ouders en medewerkers.
- Stroomm onderscheidt zich door het bieden van kwalitatief hoogstaand, vernieuwend onderwijs op alle scholen, waarbij meerdere onderwijsconcepten vorm en inhoud bepalen. Het streven is om de kinderen op het gebied van kennis, vaardigheden en attitudevorming een stevige basis te bieden en hen professioneel en betrokken te begeleiden in hun individuele ontwikkeling tot volwaardige en kritische participanten van de maatschappij.
- Stroomm richt zich op samenwerking met andere partners op onderwijskundig, opvoedkundig, cultureel, maatschappelijk en sportief terrein. Zo realiseren we samen een ononderbroken ontwikkelingslijn van 0 tot 12 jaar.

Stroomm is een professionele progressieve onderwijsorganisatie die ondernemen aanmoedigt en gelooft in openbaar onderwijs. Daarom krijgen de 15 Stroomm-basisscholen de vrijheid om hun visie zelf vorm en inhoud te geven. Met de gemeenschappelijke ambitie om het optimale te halen uit ieder van onze circa 3.000 leerlingen.

- Why: 'Wij geloven in eigenzinnig onderwijs.'
- How: 'Daar zorgen wij voor door onze basisscholen de vrijheid te geven hun visie op eigen wijze vorm en inhoud te geven.'
- What: 'Wij zijn een schoolbestuur dat ondernemen aanmoedigt.'

Wij gaan hierbij uit van het feit dat openbaar onderwijs van en voor iedereen is. Dit resulteert in een aantal democratische uitgangspunten die typerend zijn voor openbaar onderwijs. Deze punten vormen mede de basis voor onze kernwaarden:

- Kwaliteit en brede ontwikkeling
- Openheid, vrijheid en vreedzame communicatie
- Betrokkenheid, tolerantie en participeren in de maatschappij
- Gelukkig samenwerken op basis van gelijkheid en diversiteit
- Ambitieuw

Stroomm-scholen staan hierbij voor:

- Hoogstaand, vernieuwend, onderwijs
- Enthousiaste en competente medewerkers
- Openheid en samenwerking
- Een brede, ononderbroken ontwikkelingslijn van 0 tot 12 jaar
- Een stevige en brede basis voor de toekomst

Geluk is bij Stroomm een belangrijk uitgangspunt. Veel van onze circa 250 personeelsleden hebben antwoord gegeven op de vraag 'waar word je gelukkig van?' Dit heeft 5 gelukspijlers opgeleverd die samen het woord 'sterk' vormen. De gelukspijlers zijn: Samenwerken, Talentontwikkeling, Evenwicht, Regie en het Kind. Deze vormen o.a. de basis voor het personeelsbeleid.



4.2 De visies van de school

Missie

De Lispeltuut is een openbare jenaplanschool. Dit betekent dat onze school toegankelijk is voor alle kinderen. Wij onderschrijven de lijfspreuk van de Vereniging van Openbaar Onderwijs:
"Niet apart maar SAMEN"

Uitgangspunten:

Wij streven naar een positieve sfeer, waarin kinderen zich veilig voelen en zichzelf kunnen zijn. De Lispeltuut is een school waar het vanzelfsprekend is dat er contact is tussen kinderen, ouders en leerkrachten. Wij helpen een kind te ontwikkelen tot een persoon met een eigen identiteit. Behalve veiligheid zijn welbevinden, rust, warmte en vertrouwen belangrijke elementen. Een kind krijgt zo vertrouwen zodat hij of zij kan omgaan met emoties, nieuwsgierig kan zijn en uitdagingen aangaat.

Wij werken aan een brede ontwikkeling waarbij wereldoriëntatie het hart van ons onderwijs vormt. Naast leren lezen, schrijven, rekenen etc. wordt ook veel aandacht besteed aan culturele en creatieve vorming.

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: "De Lispeltuut staat voor STERK onderwijs"

Samen- Thematisch-Effectief- Respectvol- Kindgericht

Onze kernwaarden zijn:

Samen: 'Samen' is het kernwoord op De Lispeltuut.

Samen praten, samen werken, samen spelen en samen vieren zijn de pijlers van ons onderwijs. Kenmerkend voor onze school zijn de betrokkenheid en de openheid: alles is bespreekbaar en iedereen is welkom. We hebben oog voor elkaar en voelen ons samen verantwoordelijk voor een fijne schooltijd voor ieder kind.

Thematisch: Op De Lispeltuut geven we thematisch onderwijs, met aandacht voor creativiteit en presenteren. Kinderen mogen ontdekkend en onderzoekend leren. Wereldoriëntatie geven we in projecten die aansluiten bij de actualiteit, zowel binnen als buiten de school. Waar mogelijk betrekken we de directe omgeving bij ons onderwijs, zoals lokale partners. Zo maken we steeds de verbinding met de wereld waarbinnen kinderen opgroeien.

Effectief: We willen dat de basis van ons onderwijs op orde is. Daarbij gaan we uit van leerdoelen en van wat de inspectie van ons vraagt, zodat we de kwaliteit van ons onderwijs waarborgen. We blijven verbeteren waar nodig en voeren hierover een eerlijk gesprek. Met ouders bespreken we de brede ontwikkeling van hun kind(eren); niet alleen qua kennis en vaardigheden, maar zeker ook op sociaal-emotioneel gebied.

Respectvol: In stamgroepen leren kinderen van en met kinderen van andere niveaus en leeftijden. Door samen te

vieren en te delen leren zij respect te hebben voor een ander en voor zichzelf. Onze school heeft een veilig leerklimaat waarbinnen ruimte is om verantwoordelijkheid te (leren) nemen en nieuwsgierig te zijn. We motiveren iedereen het beste uit zichzelf te halen en daar trots op te zijn. Als ouders en schoolteam leven we dit voor. Kindgericht: We geloven dat kinderen het beste leren als zij zich prettig voelen en zelfvertrouwen hebben. We hebben oog voor ieder kind, zijn persoonlijkheid, unieke talenten en wat het nodig heeft om te kunnen groeien en ontwikkelen. Zo bieden we onderwijs op maat en halen we uit ieder kind wat erin zit. Kinderen leren we te reflecteren op zichzelf, zodat zij zich bewust worden van wat wel en niet bij hen past.

Bijlagen

1. Basisprincipes Jenaplan onderwijs

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. We zien een sterke relatie zien tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. We besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. We besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen
3. We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving) met behulp van de Fides methode
4. We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
5. Op school besteden we aandacht structureel aandacht aan religieuze feesten

Bijlagen

1. Toelichting Fides

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt 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 groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,17

Aandachtspunt	Prioriteit
De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken	hoog

Bijlagen

1. Toelichting methodiek Fides

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

In de kerndoelen voor het basisonderwijs is met betrekking tot burgerschap aangegeven:

- De leerlingen leren hoofdzaken van de Nederlandse en Europese staatsinrichting en de rol van de burger.
- De leerlingen leren zich te gedragen vanuit respect voor algemeen aanvaarde waarden en normen.
- De leerlingen leren hoofdzaken over geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen, en ze leren respectvol om te gaan met verschillen in opvattingen van mensen.
- De leerlingen leren zorg te dragen voor de lichamelijke en psychische gezondheid van henzelf en van anderen.
- De leerlingen leren zich redzaam te gedragen in sociaal opzicht als verkeersdeelnemer.
- De leerlingen leren met zorg om te gaan met het milieu. Actief burgerschap is een deel van de pedagogische opdracht van de school. Dit betekent dat wij niet volstaan met het aanbieden van traditionele kennis uit de schoolvakken, maar ook door het burgerschap actief te integreren en op deze manier de leerlingen zelf te laten ervaren wat dit begrip werkelijk betekent.
- Wij stimuleren de leerlingen om zelf taken aan te pakken waarmee zij bijdragen aan gemeenschapsbelangen op buitenschools terrein en betrekken daar buitenschoolse connecties bij.
- Wij zoeken mogelijkheden voor leerlingen om een actievare rol te spelen in de schoolgemeenschap met meer verantwoordelijkheden voor besluitvorming en uitvoering.

Alleen al door onze leerlingen staat de school midden in de samenleving. Wij hebben de overtuiging dat meer menselijke solidariteit, goede manieren, sociale controle, kortom burgerschapsgedrag, bijdraagt aan de sociale cohesie. Op school verkeren alle kinderen in grote groepen leeftijdgenoten, die allemaal van elkaar verschillen. De kinderen leren met de verschillen om te gaan en leren tevens met anderen op basis van gelijkwaardigheid samen te werken. Op deze wijze worden ze voorbereid om in de maatschappij goed te kunnen functioneren. Leerlingen nemen zelf ook deel aan het maatschappelijk leven in uiteenlopende situaties: op straat, bij sport, in clubjes, bij familie, onder vrienden. Wij benutten die ervaringen en stimuleren kinderen in hun maatschappelijke participatie.

4.6 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons 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 aan dat past bij de wettelijke voorschriften. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
- Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
- Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
- Ons aanbod richt zich op actief burgerschap
- Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
- Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	2,86

Aandachtspunt	Prioriteit
Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen	hoog
De school biedt een breed aanbod aan	hoog
Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie	hoog
De opbouw van het aanbod is opgenomen in het schoolplan	hoog

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

Wat betreft wereldoriëntatie werken we thematisch waarbij de methode Blink geïntegreerd een leidraad geeft en aangevuld wordt met overige bronnen.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten
Taal	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)
	Taal actief versie 4	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8
		Route 8 eindtoets
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT
	Estafette versie 2	Protocol Leesproblemen - Dyslexie
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL	Cito-toetsen Begrijpend lezen
		Route 8 eindtoets
Spelling	Taal actief	Cito-toetsen Spelling
		Route 8 eindtoets
Schrijven	Pennenstreken versie 2	
Engels	Groove me groep 5-8	Methodegebonden toetsen
Rekenen	Wizwijs versie 1	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)
		Route 8 eindtoets
Geschiedenis	Blink geïntegreerd	presentaties
Aardrijkskunde	Blink geïntegreerd	presentaties
Natuuronderwijs	Blink geïntegreerd	presentaties
Wetenschap & Techniek	Blink geïntegreerd	presentaties
Verkeer	Op voeten en fietsen van VVN	verkeersexamen (theorie en praktijk)
Tekenen	Thematisch aanbod	
Handvaardigheid	Thematisch aanbod	
Muziek	Thematisch aanbod	
Drama	Thematisch aanbod	
Bewegingsonderwijs	Basislessen	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Fides	

Aandachtspunt	Prioriteit
aanschaf Cito begrijpend luisteren	hoog
aanschaf cito hulpboeken begrijpend lezen	hoog

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

Daar waar nodig [als de toets- en observatiegegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren bij technisch lezen
2. Per groep hebben we normen voor de Cito-toetsen vastgesteld bij spelling en begrijpend lezen
3. We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
4. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne taal- en leesdidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
5. De leraren werken bij lezen (technisch en begrijpend) en spelling met groepsplannen
6. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
7. Extra aandacht aan begrijpend lezen en luisteren waarbij in alle groepen eenduidig aan strategieën gewerkt wordt welke zichtbaar in de klas hangen
8. Spelling en woordenschat blijven een speerpunt op De Lispeltuut i.v.m. de minder sterke taalontwikkeling van onze kinderen

Bijlagen

1. Kwaliteitskaart BOUW- dyslexie ondersteuning
2. Kwaliteitskaart spelling
3. Kwaliteitskaart taal

4.9 Rekenen en wiskunde

Het ultieme doel van rekenwiskunde onderwijs is functionele gecijferdheid: Leerlingen kunnen buiten school en later als volwassenen hun rekenvaardigheid optimaal gebruiken in dagelijkse situaties.

Het rekenen in het dagelijks leven is altijd ingebed in een authentieke functionele situatie. Zo'n situatie noemen we de context. Iedereen die met een context geconfronteerd wordt doorloopt altijd drie vaste stappen:

- Plannen; het in kaart brengen van de situatie.
- Uitvoeren; iets doen, uitrekenen bijvoorbeeld.
- Reflecteren; nagaan of het resultaat van onze actie klopt en past bij de situatie.

Nog altijd overheerst in het onderwijs de opvatting dat leerlingen het technisch rekenen moeten beheersen om contextproblemen te kunnen oplossen. In het protocol ERWD (protocol voor dyscalculie) wordt op grond van nieuwe inzichten uitgegaan van het tegenovergestelde. Bij leesproblemen is het zo dat juist het aanbieden van betekenisvolle contexten de (technische) leesvaardigheid zich verder ontwikkelt. Zo ook bij rekenen: voor het ontwikkelen van functionele gecijferdheid is het rekenen aan de hand van betekenisvolle contexten essentieel. Praten over contexten en daarop aansluitend berekeningen uitvoeren leiden tot inzichtelijke procedures. Rekenwiskunde problemen kunnen optreden op elk van de zijden van de driehoek. Maar al te vaak wordt aan een leerling meer oefenstof voorgelegd van een bepaalde technische bewerking, terwijl het probleem zich afspeelt op het gebied van betekenisverlening.

Op de Lispeltuut zijn de speerpunten:

1. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
2. Per groep hebben we normen voor de Cito-toetsen vastgesteld
3. We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
4. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
5. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen

Bijlagen

1. Factsheet Wizwijs

4.10 Wereldoriëntatie

Wij vinden het belangrijk dat leerlingen zich breed ontwikkelen. Naast taal, lezen en rekenen dragen ook bewegingsonderwijs, kunstzinnige oriëntatie en de wereldoriënterende vakken daaraan bij.

Wereldoriëntatie als kennisgebied komt in de Wet op het primair onderwijs niet voor, maar het begrip is een verzamelnaam voor de kennisgebieden natuur en techniek, ruimte (aardrijkskunde en verkeer) en tijd (geschiedenis).

Scholen zijn geheel vrij in de manier waarop zij het onderwijs in wereldoriëntatie inrichten. De kerndoelen zijn daarbij richtinggevend.

Op de Lispeltuut werken we thematisch aan wereldoriëntatie. We gebruiken daarbij meerdere bronnen om de thema's in te richten. Een thema duurt zo'n zes tot acht weken en bestaat uit drie fasen:

1. In de eerste fase leiden we het thema in. Met een prikkelende activiteit vangen we alle aandacht. Oriëntatie met de kinderen op het thema en de sub-thema's. We laten hen met ideeën komen en maken daar leervragen van.
2. In fase twee worden de diverse leervragen en de daaraan verbonden activiteiten uitgevoerd door de kinderen. We richten samen met de leerlingen een rijke leeromgeving in. We laten kinderen zelf zoeken naar informatie: zowel in boeken als online. De creatieve vakken worden gekoppeld aan het thema zodat deze betekenisvol zijn aan bij de schoolontwikkeling.
3. In de fase drie rondt de kinderen hun onderzoeksactiviteiten af. Alle verzamelde antwoorden presenteren zij aan elkaar, maar bijvoorbeeld ook aan ouders of aan leerlingen van andere klassen.

Bijlagen

1. Themaplanning 2019-2020

4.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- We werken met creatieve circuits die gekoppeld zijn aan het thematisch onderwijs dat we bieden. Op die manier zijn de creatieve opdrachten betekenisvol en in de context geplaatst.
- In creatieve circuits komen zowel tekenen en handvaardigheid voor als dans, muziek, drama en presenteren
- Onze kinderen hebben een duidelijke plek bij het presenteren van vieringen en vertellen over onze school aan gasten

4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- We beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
- We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (alle groepen 3 t/m 8 gymmen 2 keer per week een uur)
- We gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

Volgens de wetgeving is een leerkracht bevoegd les te geven in het vak bewegingsonderwijs/lichamelijke opvoeding aan de groepen 3 tot en met 8 in het primair onderwijs als hij of zij een van de onderstaande opleidingen heeft afgerond;

- Akte J, oude structuur lerarenopleiding basisonderwijs;
- Aantekening J;
- KLOS (de voormalige kleuterleidsteropleiding);
- Pabo, gestart voor 1 sept. 2000 en afgestudeerd voor 2005;
- Pabo, gestart na 1 september 2000 en in het bezit van de Leergang Vakbekwaamheid Bewegingsonderwijs via de Pabo;
- Academie voor Lichamelijke Opvoeding (ALO)

Alle leerkrachten die met de Pabo-studie begonnen zijn per augustus 2001 hebben een 'smalle' bevoegdheid voor bewegingsonderwijs. Zij mogen alleen bewegingsonderwijs geven in de groepen 1 en 2. Ook spellessen mogen alleen maar gegeven worden in de groepen 1 en 2. Dit betekent dat als een groepsleerkracht wordt aangesteld met een smalle bevoegdheid bewegingsonderwijs, men geen lessen lichamelijke opvoeding mag geven in de groepen 3 t/m 8 en dient een bevoegde leerkracht deze lessen over te nemen.

4.13 Wetenschap en Technologie

Kinderen groeien op in een kennisintensieve, technologische omgeving. Om daarmee vertrouwd te raken is het belangrijk dat zij hun leefwereld leren begrijpen en leren om erin te functioneren. Onderwijs in wetenschap en technologie (W&T) biedt kinderen die mogelijkheid, omdat bij W&T-onderwijs hun interesse en nieuwsgierigheid naar hun leefwereld het vertrekpunt zijn.

Wetenschap- en techniekonderwijs houdt de natuurlijke nieuwsgierigheid van kinderen springlevend en doet een sterk beroep op de 21ste eeuwse vaardigheden. Zoals samenwerken, creativiteit en communiceren, probleemoplossend vermogen, en zelfstandig en kritisch denken. Dat is al reden genoeg om met W&T aan de slag te gaan. Techniek onderwijs is opgenomen in de jaarplanning voor ons thematisch onderwijs.

4.14 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. We zetten voor groep 5 t/m 8 Groove Me in en indien wenselijk kunnen we op De Lispeltuut op den duur voor alle groepen vanaf groep 1, Engels geven met Groove Me.

4.15 Les- en leertijd

We werken met een continuurooster. Wat houdt het continuurooster in:

- Om 08.30 uur starten de lessen, om 14.30 uur is de lesdag afgelopen.
- In de ochtend is er een kwartier pauze. Rond het middaguur hebben de kinderen 30 minuten pauze waarin er met de kinderen gegeten wordt en naar buiten wordt gegaan.
- De leerkrachten zijn gedurende de hele dag verantwoordelijk voor de kinderen. De volledige dag is lestijd. Een kind kan niet naar huis.
- De leerkracht eet met de eigen groep kinderen.

- Leerlingen nemen zelf de lunch, inclusief drinken, mee naar school.
- De onderbouw voegt aan de pauze meteen de buitenspeeltijd toe die voor onderbouw kinderen geldt. Hierdoor is er voor de onderbouw kinderen, voor het gevoel, een langere pauze.
- De kleuterbouwgroep heeft per groep één uur ondersteuning van een overblijfskracht. Zo zijn er extra handen in de klas.
- Startende kleuters die niet een hele dag volhouden hebben altijd de mogelijkheid om na 12.00 uur naar huis te gaan.
- Op woensdag start de school om 08.30 uur en is om 12.30 uur uit.
- Leerkrachten zijn onder lestijden niet bereikbaar. Op de administratie wordt de telefoon opgenomen.
- De overblijfskrachten worden betaald uit middelen van school. Het continu-rooster is kosteloos.

Groep 3 t/m 8 heeft op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag van 8:30-14:30 uur les en op woensdag van 8:30-12:30 uur.

Groep 1-2 heeft op maandag, dinsdag en donderdag van 8:30-14:30 uur les en op woensdag en vrijdag van 8:30-12:30 uur.

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een weekrooster en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Bijlagen

1. Onderwijstijd jarenoverzicht

4.16 Pedagogisch handelen

Een goede sociale ontwikkeling, met goede sociale vaardigheden, heeft grote invloed op de levensloop van leerlingen. Het bevordert leren, helpt uitval voorkomen en leidt tot betere kansen op de arbeidsmarkt. De sociale en maatschappelijke competenties waarmee leerlingen de Lispeltuut verlaten zijn belangrijk om op een goede manier met anderen te kunnen samenleven, en nodig als fundament voor onze democratische samenleving.

De sociale kwaliteit van onderwijs is een voorwaarde om als school goed te kunnen functioneren. Een positief schoolklimaat bevordert niet alleen leren, maar remt ook sociale onveiligheid. Een prettige sfeer en aandacht voor een goede onderlinge omgang helpt pesten tegen te gaan. Door het onderwijs af te stemmen op wat leerlingen nodig hebben, en daarbij aandacht te schenken aan thema's als democratie en kunnen we omgaan met verschillen, en daaraan doelgericht werken. Ook aandacht voor pesten, het maken van afspraken over gedragsregels, het maken van excursies of het werken aan projecten, zijn voorbeelden van manieren waarop De Lispeltuut bijdraagt aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Onze school monitort de sociale veiligheidsbeleving van leerlingen. We nemen een vragenlijst af via Enquetetool van PO Vensters.

Tevens werken wij met het programma ZIEN! Met ZIEN! voor het primair onderwijs zetten leerkrachten het sociaal-emotioneel functioneren van kinderen van groep 1 t/m groep 8 systematisch op de kaart. Observaties en het invullen van de vragenlijsten geven het inzicht in de eventuele ondersteuningsvragen op het gebied van het sociaal-emotioneel functioneren. Het helpt de leerkracht om het gedrag van het kind beter te begrijpen. Indien nodig kunnen leerkracht en leerling aan de slag met de concrete handelingssuggesties die het systeem biedt. ZIEN! meet onder andere de betrokkenheid en welbevinden van het kind en daarmee kan bekeken worden of het kind in staat is om te profiteren van het onderwijsaanbod. Betrokkenheid en welbevinden zijn twee kwaliteitsdimensies die op alle leeftijden te observeren zijn op individueel en groepsniveau. Ze hebben een waardevolle signaalfunctie voor motivatie, zelfvertrouwen, innerlijke gemoedstoestand en cognitief functioneren.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,38

Bijlagen

1. Anti pest protocol
2. Veiligheidsbeleid

4.17 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren 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 m.b.v. het model Expliciete Directe Instructie (EDI). 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).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,23

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen	hoog
De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Een jenaplanschool is een gemeenschap van kinderen, leraren en ouders. De leraren zijn professionele opvoeders. Ouders dragen een deel van de opvoeding van hun kinderen over aan de leraren, maar blijven een belangrijke rol in het onderwijs spelen.

De Lispeltuut werkt met stamgroepen. In een stamgroep zitten kinderen momenteel uit twee verschillende leerjaren. Voor deze samenstelling is bewust gekozen. Er zijn hierdoor grotere verschillen in de groep, waarvan de kinderen leren. Kinderen kunnen zelf kiezen of zij graag met oudere of jongere kinderen omgaan, en de oudere kinderen kunnen de jongere kinderen helpen, waardoor de kans dat kinderen op een bepaald vlak zich langzamer ontwikkelen wordt verkleind. Een gevolg van de stamgroepen is dat de positie van kinderen na elk jaar verandert: Een jongste wordt een oudste, en een oudste wordt een jongste. De kinderen doen daardoor belangrijke sociale ervaringen op.

In het jenaplanonderwijs staat het kind centraal. Ieder kind is uniek in zijn ontwikkeling, talenten en leerstijl. In het jenaplanonderwijs krijgen kinderen de ruimte zich zo breed mogelijk te ontwikkelen. Zij mogen verschillend zijn, het doel is dat de kinderen van de verschillen en van elkaar leren en dat ze verschillen leren respecteren. Het jenaplanonderwijs is gericht op de opvoeding van kinderen en omvat daarom veel meer dan het aanleren van de standaard schoolse kennis en vaardigheden als lezen, schrijven en rekenen. Kinderen leren in een jenaplanschool veel door deel te nemen aan de zogenaamde basisactiviteiten, spreken/communiceren, spelen, werken en vieren. De leerstof van een jenaplanschool komt uit de leefwereld van de kinderen en uit het cultuurgood van de maatschappij.

De belangrijkste kenmerken van de school zijn:

- de leerkrachten betrekken de kinderen actief bij de lessen
- We maken kinderen (mede) verantwoordelijk voor hun eigen leren. Kinderen laten dit zien in hun weektaken, presentaties, gesprekken en verslagen.

- Vanuit een zelfbewuste houding leren we kinderen vaardigheden als plannen, creëren en presenteren.
- We leren kinderen omgaan met de anderen. Kinderen leren de eigen rol in de stamgroep kennen en ontwikkelen. Vanuit deze zelfbewuste houding leer je vaardigheden als communiceren en samenwerken
- We leren kinderen omgaan met de wereld. We halen de wereld in de school en wij nemen de kinderen de wereld mee in. Vanuit deze zelfbewuste houding leren de kinderen vaardigheden als ondernemen, onderzoeken en verantwoorden.

4.19 Klassenmanagement

Klassenmanagement is de manier waarop een leerkracht zijn onderwijs organiseert. Het omvat alle maatregelen die een leerkracht neemt om een ideaal leer- en werkklimaat te creëren. Hierbij gaat het niet alleen om regels, maar om veel meer aspecten: de klasinrichting, de lesinhoud, de methoden, de manier van werken, de instructie en de relatie tussen leerkracht en leerlingen. Onder goed klassenmanagement verstaan wij ook het realiseren van opbrengstgericht werken. Door middel van klassenmanagement kan een leerkracht een veilige omgeving scheppen, waarin leerlingen actief, betrokken en succesvol leren en ontwikkelen. Het is belangrijk dat een leerkracht lesgeeft vanuit de gedeeld schoolvisie, op een manier die bij hem/haar past. Verder is het van belang dat een leerkracht overzicht heeft over de klas en de aandacht over meerdere dingen tegelijk kan verdelen. Bijvoorbeeld nieuwe stof uitleggen en tegelijk correctief optreden.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

- De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
- De leraren hanteren heldere regels en routines
- De leraren voorkomen probleemgedrag
- De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn
- De leerkracht is in staat om succesvolle instructies en lesactiviteiten te creëren.
- De leerkracht zorgt voor actieve deelname van de leerlingen bij de lessen
- Scheppen van een positief werkklimaat

4.20 Zorg en begeleiding

Het werken met de 1-zorgroute gaat uit van een totale schoolontwikkeling. Op groepsniveau wordt er gewerkt aan groepsplannen, op schoolniveau wordt er gewerkt aan het vergroten van de opbrengsten en qua zorgstructuur wordt er aan eenduidigheid, afstemming en transparantie gewerkt. Door de intern begeleider worden trendanalyses gemaakt wat betreft de tussen- en eindopbrengsten van CITO. Hier worden ook de bijbehorende conclusies getrokken.

Er worden trendanalyses op schoolgroeps- en kindniveau opgesteld en 2 keer per jaar besproken met het team. Tijdens groepsbesprekingen worden de opbrengsten en de organisatie in de groep besproken met de intern begeleider. Tijdens leerlingbesprekingen worden individuele leerlingen en de begeleiding van de leerlingen besproken door IB'er en leerkracht. Na de besprekingen worden zaken vertaald in acties en interventies middels groepsplannen. Het groepsplan wordt in januari en juni geëvalueerd. Dan wordt het plan afgerond en een nieuw plan geschreven. In oktober en april wordt het plan tussentijds geëvalueerd. De tussentijdse evaluatie gebeurt a.d.h.v. observaties, methodegegevens en gesprekken met ouders/kind/intern begeleider.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,3

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	hoog
Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel	hoog

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een integraal groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, het verrijkings arrangement, en het verdiepingsarrangement (intensief aanbod).

De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel.

Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen. Dit doen we m.b.v. groepsbezoeken, groeps- en leeringbesprekingen, vragenlijsten (leraren, ouders en leerlingen) maar ook via ons personeelsbeleid.

Afstemming is een belangrijke competentie bij ons op school en daarom is dit ook een belangrijk thema bij ons personeelsbeleid. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
- De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking
- De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
- De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
- De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen (basis-verrijking-intensief)

4.22 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
- Het OPP wordt geschreven volgens een vast format dat vanuit het SWV komt.
- Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
- Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt
- Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning

4.23 Talentontwikkeling

Elke kind heeft een talent. Niet alle kinderen zijn zich daarvan bewust. Om het zelfvertrouwen van kinderen te stimuleren, is het belangrijk dat ze hun eigen talenten en die van anderen leren herkennen. Belangrijk daarbij is dat kinderen ervan bewust worden dat iedereen een eigen talent heeft en dat élk talent of kwaliteit even belangrijk is.

Juist door een kind te erkennen in zijn eigenheid, krijgt hij of zij zelfvertrouwen en kan het zijn talent ontwikkelen. Het

gaat daarbij om talent in de breedste zin: cognitief, sociaal, creatief. Het kind krijgt zo meer kansen om zichzelf te ontplooiën. Met weektaken, thematisch werken en creatieve circuits bieden wij kinderen een breed aanbod met keuzemogelijkheden en activiteiten, waardoor kinderen hun eigen talenten kunnen ontdekken en verder uitbouwen.

Talentontwikkeling wordt gebruikt voor onderwijs dat zoveel mogelijk afgestemd is op wat de leerlingen nodig hebben. Op die manier kunnen de leerlingen meer uit zichzelf halen en zo hun talenten ontplooiën. De rol van de leerkracht ligt bij talentontwikkeling in het signaleren, ondersteunen en begeleiden van talent en interesses van het kind. Want hoewel iedereen talenten heeft, zijn deze niet altijd direct zichtbaar.

Een taal- of leerachterstand of een gebrek aan zelfvertrouwen of persoonlijke aandacht kan een talent goed verstoppen. Daarom is het wegwerken van achterstanden en obstakels en het stimuleren van zelfvertrouwen ook een onderdeel van talentontwikkeling.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

- De leraren signaleren talenten bij hun leerlingen
- De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
- De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
- Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
- Er is een plusaanbod voor kinderen die verrijking- en verdieping nodig hebben
- Er is een speelleerlokaal en een kluslokaal voor kinderen die hun talenten op creatief en technisch vlak in willen zetten

4.24 Passend onderwijs

In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) omschrijft de school hoe leerlingen met een extra ondersteuningsvraag begeleid worden. En welke middelen de school hiervoor ter beschikking heeft. Ook het contact met de ouders hierover komt aan bod. Leerlingen met een extra ondersteuningsvraag hebben die ondersteuning nodig vanwege bijvoorbeeld een lichamelijke- of verstandelijke beperking, een chronische ziekte, een gedragsprobleem of een leerstoornis.

In het zorgplan beschrijven wij hoe het onderwijs didactisch en pedagogisch op de Lispeltuut is geregeld en waar wij naar streven in de toekomst. De uitgangspunten van een goede zorgstructuur worden omschreven, daarnaast staat de uitvoering beschreven. De Lispeltuut heeft in de organisatie en uitvoering van zorg te maken met de richtlijnen die het ministerie van Onderwijs heeft uitgegeven en die worden gecoördineerd via STROOMM en samenwerkingsverband De Meijerij (Bommelerwaard). De zorgstructuur omvat alle voorzieningen bij elkaar die eraan bijdragen dat de zorgleerlingen optimaal profiteren van het zorgaanbod binnen de school. Hier hoort ook de procedure bij om de zorgleerlingen te signaleren, te diagnosticeren en te behandelen. De interne begeleider is verantwoordelijk voor het opzetten en in stand houden van het begeleidingssysteem van de school. De interne begeleider monitort het overkoepelende zorgproces aan leerlingen. Zij legt hierover verantwoording af aan de directeur. De directeur is voor dit proces uiteindelijk eindverantwoordelijk. De leerkracht is verantwoordelijk voor het onderwijs en de zorg die leerlingen nodig hebben binnen de eigen groep. Als aan de basisvoorwaarden is voldaan geeft de route van ondersteuning aan welke stappen er gezet dienen te worden. Binnen de leerlingzorg worden de volgende zorgniveaus gehanteerd:

1. Zorgniveau 1: de leerling ontwikkelt zich optimaal binnen het onderwijs dat geboden wordt. Er is sprake van een juiste afstemming op het leerproces.
2. Zorgniveau 2: de leerling ontwikkelt zich optimaal binnen het onderwijs dat geboden wordt met extra ondersteuning bij het leerproces. De ondersteuning wordt binnen de bouwgeboden.
3. Zorgniveau 3: de leerling ontwikkelt zich optimaal binnen het onderwijs dat geboden wordt, maar heeft extra ondersteuning nodig bij het leerproces. De ondersteuning wordt binnen de school geboden of voor een korte periode van specifieke begeleiding door experts buiten de school.
4. Zorgniveau 4: de leerling ontwikkelt zich optimaal binnen het onderwijs dat geboden wordt, maar heeft extra ondersteuning nodig bij het leerproces. De ondersteuning wordt zowel binnen de school als buiten de school geboden.
5. Zorgniveau 5: de leerling ontwikkelt zich optimaal binnen aangepast onderwijs dat geboden wordt. De leerling heeft extra ondersteuning nodig bij het leerproces dat zowel binnen als buiten de school geboden wordt.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

- Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
- Onze school biedt basisondersteuning
- De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
- De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen
- We scholen als team continu om onze kennis van leer- en ontwikkelingsvraagstukken actueel te houden

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,22

Aandachtspunt	Prioriteit
De school biedt een passend onderwijsaanbod aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	hoog
Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling	hoog

4.25 Opbrengstgericht werken

Opbrengstgericht werken is erop gericht om de onderwijskwaliteit te verbeteren. De kern is dat de leerkrachten zich hun onderwijs aanpassen aan de hand van de meetbare resultaten. Het verbeteren van de resultaten start met een grondige analyse naar de achterliggende oorzaken. Aan de hand van die analyse wordt een actieplan opgesteld met meetbare doelen. Want het vaststellen van de gewenste opbrengsten zorgt voor optimale opbrengstgerichtheid. Opbrengstgerichtheid wil zeggen: het bewust, cyclisch en systematisch werken met als doel de grootst mogelijke opbrengst. Om de opbrengsten te verhogen is bewustwording een vereiste. Die opbrengsten hebben betrekking op leerprestaties, de sociaal-emotionele resultaten en de tevredenheid van ouders, leerlingen en het vervolgonderwijs. Opbrengstgericht werken heeft hoge verwachtingen van de kinderen en gaat uit van doelgericht werken. Dat is van belang op alle niveaus binnen de school, dus niet alleen de leerkracht, maar ook de directeur en de intern begeleider. Voor de leerkracht betekent doelgericht werken onder andere dat hij de doelen op groepsniveau formuleert en vertaalt naar een groepsplan. Op deze manier zijn de verschillen binnen de groep beter te hanteren.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

- Er worden analyses gemaakt van toetsen en n.a.v. de analyses worden interventies ingezet
- Interventies zijn in alle groepen terug te vinden op het weekrooster/lesrooster van de leerkracht
- Zorg dat de basis op orde is. Als de basale vakken (zoals lezen) niet goed beheerst worden, dan heeft dat een negatief effect op de andere vakken.
- Doelen en werkwijzen worden vastgelegd in groepsplannen voor begrijpend lezen, technisch lezen, rekenen en spelling
- We leggen de lat hoog bij de kernvakken en bieden de minder sterke leerlingen hulp om het gat te overbruggen.
- Focus op resultaat. Leerkrachten moeten resultaatgericht zijn en evalueren wat goed is en wat beter kan. Op basis daarvan kunnen zij hun onderwijs aanpassen.
- Onderzoekend klimaat op school. Het is nodig om als team te onderzoeken hoe het onderwijs verbeterd kan worden. Onder andere door reflectie wordt het team steeds professioneler. Daarbij is het belangrijk om de dingen die goed werken, vast te houden.
- Leiderschap niet uitsluitend bij de schoolleiding maar gedeeld met het team. Een goede school heeft een open klimaat, waarin iedereen zich verantwoordelijk voelt. Samenwerking is daarbij onmisbaar. Dit vraagt om een actieve houding in alle lagen van de school, zowel van schoolleiding als van leerkrachten.

Bijlagen

1. Kwaliteitskaart plusaanbod
2. Kwaliteitskaart tussenmeting

4.26 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn). Met betrekking tot verlengen en zittenblijven hebben we normen opgesteld. Voor verlengen is dit maximaal 12% (groep 1 en 2) en voor zittenblijven 3% (groep 3 t/m 8). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4. De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken
6. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
7. Het aantal verlengers is minder dan 12% (groep 1 en 2)
8. Het aantal zittenblijvers is minder dan 3% (groep 3 t/m 8)
9. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
10. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	2

4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys.

De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde toetskalender en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de ouderavonden geïnformeerd over de toetsresultaten en de ontwikkeling van het kind. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Route 8). Ouders krijgen in dat jaar ook een definitief VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids en is te lezen in het hoofdstuk organisatiebeleid- Overgang PO VO.

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

- Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys)
- Onze school beschikt over een toetskalender
- Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
- Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
- Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Route 8)
- Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4

Bijlagen

1. Kwaliteitskaart toetsen
2. Info PO Vo voor ouders

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid Stroomm

HR-visie Geluk

Het HR (Human Resources) beleid van Stroomm is erop gericht mens en organisatie zo optimaal mogelijk op elkaar af te stemmen. De organisatiedoelstellingen van Stroomm staan in het BestuursOndernemingsPlan (BOP). De primaire doelstelling van Stroomm is het realiseren van optimaal onderwijs voor haar leerlingen. Bij het verwezenlijken van deze doelstelling spelen medewerkers een cruciale rol. Immers, zonder leerkrachten geen onderwijs.

Medewerkers staan vanuit de organisatie gezien voorop, zoals leerlingen vanuit de school gezien voorop staan.

Wat we doen heeft uiteindelijk één doel: gelukkig zijn. Stroomm maakt zich sterk voor geluk op het werk. We stellen geluk centraal in het HR-beleid en dat doen wij niet zomaar. Wij zien het als visie, als richtinggevend voor de dingen die wij doen, voor de samenwerking, voor de organisatie.

Stroomm heeft intern onderzoek gedaan naar de betekenis van (werk)geluk voor de medewerkers van Stroomm.

Deze antwoorden zijn vervolgens gerubriceerd naar onderwerpen c.q. gelukspijlers:



Samenwerking en sfeer

Relatie, verbinding, samenwerking, collegialiteit. Binnen Stroomm voelen de medewerkers zich verbonden met elkaar en met de schoolomgeving. Samenwerking is gebaseerd op vertrouwen, open communicatie en gezamenlijke verantwoordelijkheid. Binnen Stroomm heerst een veilige en vertrouwde sfeer, waarin mensen op een positieve manier met elkaar omgaan. Binnen Stroomm heeft iedereen oog voor elkaar. In een veilige werk- en leeromgeving is er ruimte voor persoonlijke aandacht en waardering van en voor elkaar.

Talentontwikkeling

Binnen Stroomm is er ruimte voor vernieuwing en innovatie. Teams en medewerkers worden gestimuleerd om zich te ontwikkelen. Er wordt uitgegaan van talenten en een leven lang leren, waarbij van en met elkaar leren centraal staat.

Evenwicht

Er is evenwicht tussen werk en privé, drukte en rust, verschillende werkzaamheden. Rust, ruimte, priori(tijd). Binnen Stroomm heerst er een rustige en ordelijke sfeer en is er voldoende ruimte om te bewegen, zowel binnen als buiten de klas en de school. Alle partijen zijn samen verantwoordelijk voor het creëren van deze sfeer. Er is een balans tussen inspanning en ontspanning.

Regie

Binnen Stroomm is er ruimte voor de eigenheid en de persoonlijke waarden van de medewerker. Medewerkers voelen de ruimte om binnen de gestelde kaders zichzelf te zijn en hun hart te volgen. Er zijn voldoende mogelijkheden om persoonlijke waarden te laten horen binnen de organisatie door met elkaar in dialoog te gaan en samen te verkennen in hoeverre de waarden en eigenheid van een leerkracht een plek binnen het werk kunnen krijgen.

Kind

Naast deze 4 punten benoemen leerkrachten ook nadrukkelijk 'het kind' als bepalend voor hun eigen geluk. Als de

leerling gelukkig is, goed in zijn vel zit en vooruit komt in zijn ontwikkeling is dit direct van invloed op het geluksgevoel van de leerkracht. Het kind, de leerling, daar doen wij het allemaal voor. Binnen Stroomm is er ruimte om aandacht te geven aan ieder kind. De medewerker houdt tijdens het werk rekening met de (leer)behoeften van het kind. De werk- en leeromgeving werkt stimulerend voor kinderen en medewerkers en biedt de mogelijkheid om stil te staan bij de eigen inbreng van de kinderen; hun enthousiasme, hun creativiteit, het welbevinden van de kinderen en het vieren van behaalde (persoonlijke) doelen.

Hoe vertalen we dit in de praktijk

Deze visie zal de komende jaren het uitgangspunt vormen bij HR-thema's in beleid, de dagelijkse praktijk en in de uitwerking van HR beleidsdocumenten en instrumenten, zoals de gesprekkencyclus en het verzuimbeleid.

5.2 Bevoegde en bekwame Stroomm-leerkrachten

Bestuursformatieplan

Elk jaar stelt Stroomm een bestuursformatieplan op. Uitgangspunten voor dit plan zijn:

- we streven naar behoud van de onderwijskwaliteit;
- we streven naar behoud van de werkgelegenheid voor professionele medewerkers;
- de begroting is taakstellend, dus ook de budgetten zoals deze in de begroting zijn opgenomen. Het bestuursformatieplan geeft duidelijkheid over de omvang van de personele formatie voor de komende jaren en de wijze waarop we deze inzetten.

Steeds weer blijkt dat de kracht van onderwijs sterk afhankelijk is van de kwaliteit van de leerkracht. Onze leerkrachten willen leerlingen meer zelf laten ontdekken en zelf laten nadenken en de interactie tussen leerlingen sterk vergroten zodat leerlingen ook van elkaar leren. Dit vraagt iets van hen. Om te beginnen is onze leerkracht een kennisbron voor informatie en biedt hij of zij structuur in het leerproces. Verder daagt de leerkracht uit om verder op het onderwerp in te gaan en samen leerstof te ontdekken. Stroomm ondersteunt hierbij. We willen dat dit binnen iedere school, binnen iedere groep terug is te zien. Dit doen we onder andere door leerkrachten te stimuleren en begeleiden met scholing. Bijvoorbeeld tijdens de Expertisemiddagen.

5.3 Organisatorische doelen

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2022-2023
1	Aantal personeelsleden	15	15
2	Verhouding man/vrouw	2-12	3-12
3	LA-leraren	9	7
4	LB-leraren	2	4
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	0	0
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	0	1
9	Onderwijsassistenten	1	2
10	Taalspecialisten	0	1
11	Gedragsspecialist	0	1
12	Specialist Wereldoriëntatie	0	1
13	rekenspecialist	0	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2019-2023) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een gedragsspecialist, een taalles specialist, een rekenspecialist en een specialist Wereldoriëntatie. Momenteel (2018) beschikken we over de 1 volgende LB-functies namelijk intern begeleider.

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school. 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. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes

De schoolleiding communiceert adequaat met het team en ouders over de koers van de school

De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze

De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate

De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden

De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen

De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze

De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

5.5 Beroepshouding

Afspraken m.b.t. bekwaamheidsbevordering en professionalisering:

1. Alle leerkrachten hebben een POP
2. Alle leerkrachten hebben een up to date personeelsdossier waarin functionerings- begeleidings- en beoordelingsgesprekken opgenomen zijn.
3. Functioneringsgesprekken met alle teamleden in de periode september-oktober.
4. Formatiegesprekken in maart-april.
5. Verslaglegging van doelstellingsgesprekken wordt gedaan door de leerkrachten

De kwaliteitskaarten worden gekoppeld aan onze professionele cultuur en is daarmee onderdeel van de gesprekscyclus en het professionaliseringsplan. Alle leerkrachten hebben een persoonlijk bekwaamheidsdossier waar zij zelf verantwoordelijk voor zijn. We willen voortdurend blijven ontwikkelen. De kwaliteit van ons team en onze school is belangrijk. Ieder teamlid voelt zich verantwoordelijk voor zijn eigen kwaliteit en wordt uitgedaagd en gestimuleerd tot ontwikkeling en scholing.

5.6 Professionele cultuur

Goed onderwijs kan alleen in een solide en toekomstgerichte onderwijsorganisatie. Meer zorg- gerelateerde taken binnen het (passend) onderwijs, toenemende financiële verantwoordelijkheden en een krimpend leerlingenaantal zijn ontwikkelingen die we alleen met elkaar kunnen aanpakken. Dit vereist samenwerking. Zowel intern binnen Stroomm als extern binnen de regio's en het samenwerkingsverband. Maar het gaat ook om het besef: Stroomm is meer dan vijftien zelfstandig opererende schoollocaties.

Diverse maatregelen hebben wij al genomen. Bijvoorbeeld: het formatie- en mobiliteitsbeleid, meerjaren onderhoud en onze participatie in het samenwerkingsverband passend onderwijs. Ook richtten wij ons op versterking van de profilering en verdere samenwerking binnen en buiten Stroomm die de kwaliteit van ons onderwijs kan versterken.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's en de ROC's uit de omgeving de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnterviewd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil (kan) begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's en ROC's.

Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

5.8 Werving en selectie

Werving en selectie is een belangrijk onderdeel van het HR-beleid. Hiervoor is een procedure opgesteld die onderdeel uitmaakt van het integrale HR-beleid van Stroomm en beschrijft alle activiteiten die te maken hebben met de werving en selectie van personeel. De procedure heeft betrekking op alle functies die vallen onder het bestuur van Stroomm en dus op alle scholen van Stroomm.

Deze procedure is van toepassing als er géén sprake is van een formatieopdracht. Er is sprake van een formatieopdracht als er bijvoorbeeld op de ene school te veel personeel is en op de andere school te weinig. Dit dient dan op grond van het formatiebeleid weer in balans te worden gebracht. Er is ook sprake van een formatieopdracht als er op Stroomm-niveau een krimpopdracht is. In dit soort situaties is het formatiebeleid van toepassing en is er geen sprake van een procedure werving en selectie.

5.9 Introductie en begeleiding

Elke nieuwe leerkracht bij Stroomm, startend of ervaren, ontvangt bij de start op school een 'Welkom bij Stroomm-brochure'. De nieuwe medewerker wordt uitgenodigd voor een kennismaking met het team. De schooldirecteur zorgt ervoor dat de nieuwe medewerker over alle benodigde informatie beschikt om goed te kunnen starten. Hij/zij zorgt tevens voor een inwerkprogramma en een coach in de school waar de medewerker terecht kan met vragen.

De beleidsnotitie "Van start- naar vakbekwaam" beschrijft de wijze waarop Stroomm startende leerkrachten begeleidt. Stroomm vindt het belangrijk startende leerkrachten te coachen. Daarbij willen we recht doen aan het feit dat de starter is afgestudeerd, dus startbekwaam is voor het vak van leerkracht. Tijdens de studie heeft de leerkracht ervaring opgedaan in de vorm van stages en gewerkt aan het portfolio. Het beleid van Stroomm sluit hierop aan.

In ons beleid "Van start- naar vakbekwaam" hebben we de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- Het beleid sluit aan op het HR-beleid 'gelukkig samenwerken' en dan vooral op de pijlers talentontwikkeling en samenwerking.
- Het beleid sluit aan op de expertisemiddagen waarin Stroomm de visie heeft laagdrempelige bijeenkomsten te organiseren voor en door medewerkers van Stroomm gericht op professionalisering en netwerken;
- Het beleid sluit aan op de gesprekkencyclus: de starter heeft net als de collega's een functioneringsgesprek, beoordelingsgesprek en maakt een persoonlijk ontwikkelplan, dit staat beschreven in het beleid gesprekkencyclus;
- Het beleid sluit aan op het beleid functiemix.

5.10 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We hebben daarbij gekozen voor het overlegmodel. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

Bijlagen

1. Werkverdelingsplan
2. Toelichting taakbeleid

5.11 Collegiale consultatie

~

Collega's komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit in overleg met degene die de groep vervangt. In vergaderingen wordt een planning opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden.

5.12 Klassenbezoek

Op de Lispeltuut leggen de directeur en de intern begeleider flitsbezoeken af. Flitsbezoeken geven in korte tijd veel informatie over het reilen en zeilen in de klas. Door kort in een groep te blijven is het mogelijk de collega's vaker en regelmatig te bezoeken in de klas. Een klassenbezoek is een vast onderdeel op onze school. In korte tijd (ongeveer 5-10 minuten) worden impressies over de wijze waarop les wordt gegeven verzameld.

Bij het flitsbezoek hoort een terugkoppeling. Dit gebeurt door de leerkracht na afloop enkele vragen te stellen of later een gesprek te voeren. Het gaat er vooral om dat de leerkracht nadenkt over wat hij/zij doet, waarom hij/zij zo handelt en welke invloed dit heeft op het leerproces van de leerlingen. Flitsbezoeken zijn dan ook ontwikkelingsgericht.

Ook organiseren we collegiale consultatie. Collegiale consultatie is o.a. het bezoeken van elkaars lessen binnen een school. Collegiale consultatie en de hierbij horende lesbezoeken geven de leerkracht de kans om objectieve feedback te ontvangen op het eigen handelen. Het samen reflecteren op de gebruikte aanpak versnelt het leerproces en vergroot de vaardigheid in het samenwerken als professionals. Het wij-gevoel en de wij-cultuur binnen een scholen dragen bij aan het kwaliteitsbewustzijn, waardoor het de opbrengsten en het werkplezier vergroot.

We dragen naast een individuele verantwoordelijkheid, ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid ten aanzien van onze professionele ruimte. De nadruk ligt op de persoonlijke ontwikkeling en de organisatieontwikkeling en is gebaseerd op het principe van leren van je collega's. Bij collegiale consultatie laten collega's aan meerdere personen hun onderwijspraktijk zien en laten zij zien hoe ze de zaken aanpakken in relatie tot de schoolontwikkeling.

De klassenbezoeken dienen de schoolontwikkeling door:

- De vergroting van het reflecterend vermogen van de leerkracht
- De vergroting van het analytisch vermogen
- Creëren van een professionele sfeer op school, waarin wederzijds leren normaal is.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op de gesprekscyclus en de persoonlijke ontwikkeldoelen. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. POP's en verslagen vanuit de gesprekscyclus worden gearhiveerd in het dossier van de leraar en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

5.14 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is altijd op school aanwezig. De directie zorgt ervoor, dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De competentieset
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

5.15 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. Elke PLG heeft een kartrekkers. de kartrekker stemt samen met de IB'er en de directeur af hoe de samenhang van de schoolontwikkeling en het beleid verloopt.

Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt, de zelfevaluaties, groepsbezoeken en persoonlijke leerpunten. De schoolthema's hangen samen met de schoolontwikkelpunten. In overleg worden de thema's –voorzien van concrete opdrachten- door de directie toegekend aan de kartrekkers van de PLG.

5.16 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competenties en het welbevinden) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar.

5.17 Beoordelingsgesprekken

De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Ook wordt er 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt het SBL competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld.

5.18 Professionalisering

Werknemers krijgen (met uitzondering van schoolleiders) 2 klokuren per werkweek (deeltijd naar rato) de tijd voor hun professionele ontwikkeling. Deze uren hoeven niet per week te worden besteed maar mogen ook geclusterd worden en op een later moment worden gebruikt. In gesprek met de werknemers en het team kunnen hierover afspraken worden gemaakt. (Een deel van) de uren voor professionalisering kunnen in overleg ook worden ingezet voor bijvoorbeeld teamscholing.

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, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

In de meerjarenplanning (zie bijlage) is de scholing op teamniveau per jaar benoemd. De scholing wordt verder uitgewerkt in het jaarlijkse professionaliseringsplan en de kwaliteitsmonitor.

Bijlagen

1. professionaliseringsplan 2019-2020
2. professionaliseringsplan 2019-2023

5.19 Teambuilding

Prettig samenwerken met anderen in een team is voor veel mensen een belangrijke motivator. In scholen waar een team, een hechte band heeft, heerst meer onderling vertrouwen en worden meer gezamenlijke besluiten genomen. Niet alleen de leerkrachten profiteren hiervan: ook de leerlingen!

De werkrelaties tussen leerkrachten worden vaak gezien als belangrijke bouwstenen van een sterk schoolteam. Wanneer leerkrachten een hecht sociaal netwerk vormen en zo steeds informatie, kennis en expertise uitwisselen, kunnen leerkrachten en leerlingen hier profijt van hebben.

Op De Lispeltuut organiseren we regelmatig een TOM (team overleg moment) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. Leerkrachten stemmen samen lessen en didactiek af bij de voorbereidingen. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de

gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen.

We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 's morgens voor schooltijd en 's middags na schooltijd, gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren. Daarnaast zijn er jaarlijks meerdere (kleine) personeelsuitjes voor de binding en de gezelligheid in het team.

5.20 Arbo- en verzuimbeleid Stroomm

Het arbo- en verzuimbeleid van Stroomm maakt onderdeel uit van het integraal personeelsbeleid.

Stroomm streeft naar zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden voor alle medewerkers. In dit beleid omschrijft Stroomm aan de hand van alle onderdelen van de Arbowet welke uitgangspunten de organisatie hanteert en welke maatregelen de organisatie, preventief en curatief, neemt om de arbeidsomstandigheden zo optimaal mogelijk te maken en houden.

Preventief beleid

Het doel van preventie spreekt voor zich, immers voorkomen is beter dan genezen. De essentie van preventie is dat we beschikken over middelen om potentieel verzuimbeïnvloedende factoren c.q. belastende factoren te signaleren en passende acties te ondernemen.

De volgende middelen worden hiertoe ingezet:

- individuele gesprekken met de werknemer (gesprekkencyclus);
- teamvergadering: periodiek kan het verzuim binnen de school worden besproken;
- verzuim bespreken in het managementteam;
- verzuim bespreken in het sociaal medisch overleg;
- risico-inventarisatie en evaluatie, uit te voeren door de Arbodienst;
- voorlichting over arbo- en verzuimbeleid aan medewerkers.

Curatief beleid

In geval ziekmelding heeft plaatsgevonden wordt er door de schooldirecteur naar gestreefd het herstel en de werkhervatting zo spoedig mogelijk te laten plaatsvinden. In het protocol verzuimbegeleiding staat omschreven welke stappen worden gezet om de reïntegratie zo adequaat mogelijk te laten verlopen.

Bijlagen

1. Stroomm verzuimprotocol
2. kwaliteitskaart vervanging

5.21 Duurzame inzetbaarheid

Het budget van 40 uur mag worden ingezet om de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Het gaat dan om bijvoorbeeld scholing, mobiliteitsbevorderende maatregelen (zoals stages), coaching, peer review of intervisie. De werknemer kan er ook voor kiezen de uren in te zetten op niet-plaats en/of –tijdgebonden werkzaamheden. Dit betekent dat de medewerker ervoor kiest om uren die hij aan bepaalde taken besteed die niet-tijd en/of –plaatsgebonden zijn, daadwerkelijk op een andere plek of een ander tijdstip uit te voeren. Vrij opneembaar verlof hoort hier niet bij. De duurzame inzetbaarheidsregeling bestaat uit drie elementen:

- Elke medewerker krijgt een budget van 40 uur per jaar
 - Startende leraren krijgen daarboven op een bijzonder budget van 40 uur per jaar;
 - Oudere werknemers krijgen op de standaard 40 uur vanaf hun 57e een bijzonder budget van 130 uur per jaar;
- Alles wordt toegekend naar rato van de omvang van het dienstverband.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Stroomm

Stroomm vormt het bevoegd gezag van vijftien openbare, reguliere basisscholen in zes gemeenten in de regio Maas, Waal en Meierij: Boxtel, Haaren, Maasdiel, Sint-Michielsgestel, Vught en Zaltbommel. Stroomm is in 2007 ontstaan door fusie van zes besturen/besturscommissies van scholen voor openbaar primair onderwijs.

Op de scholen zijn circa 250 personeelsleden werkzaam die het onderwijs verzorgen voor ongeveer 3.000 leerlingen.

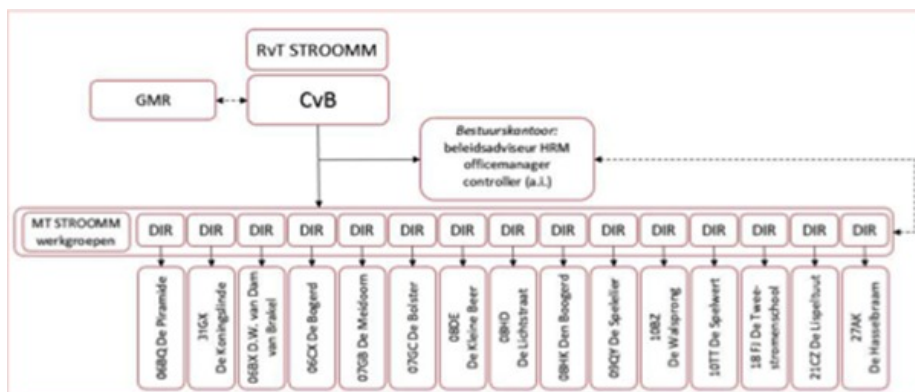
Bestuur en toezicht

De stichting twee organen: een Raad van Toezicht en een College van Bestuur. De Raad van Toezicht past de Code Goed Onderwijsbestuur toe zoals deze is opgesteld door de PO- Raad. Om tot een taakuitoefening te komen die goed toezicht borgt, is een toezichtkader vastgesteld volgens welke de Raad van Toezicht haar toezichthoudende taken uitvoert.

De stichting wordt bestuurd door het College van Bestuur (CvB). Het CvB heeft de algemene eindverantwoordelijkheid voor de instandhouding van de scholen, de kwaliteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering. Het CvB stelt eens in de vier jaar het BestuursOndernemingsPlan vast. Dit strategisch beleidsplan besteedt op hoofdlijnen aandacht aan de organisatie, het onderwijsbeleid, de huisvesting en het personeelsbeleid van de stichting. In het BOP worden de speerpunten voor een periode van vier jaren geformuleerd.

Dagelijkse leiding

De dagelijkse leiding van Stroomm is in handen van de voorzitter CvB. Het CvB wordt ondersteund door het stafbureau (bestuurskantoor) van Stroomm. Op het bestuurskantoor werken de beleidsadviseur Human Resource Management, de stafmedewerker Financiën en Control en de office-manager (w.o. secretariaat RvT en CvB). Daarnaast is een administratief medewerker voor de factuurverwerking werkzaam op het bestuurskantoor. Een stafmedewerker voor de personele- en salarisadministratie is drie dagen werkzaam voor het bestuurskantoor, gedetacheerd vanuit een extern bureau. Een bedrijfscontroller/adviseur bedrijfsvoering en een adviseur huisvesting worden extern ingehuurd.



De leiding van de scholen is in handen van integraal schoolleiders c.q. directeuren. Hun taken en bevoegdheden zijn vastgelegd in diverse beleidsdocumenten (het functiebouwhuis, personeelsbeleid en financieel beleid). De schooldirecteuren vormen tezamen een managementteam (MT). Een zogeheten agendacommissie bereidt het jaarplan en agendapunten voor het overleg van MT en bestuur voor.

6.2 Groeperingsvormen

In een jenaplanschool wordt geprobeerd kinderen op een rechtvaardige en vreedzame manier met verschillen en tegenstellingen te leren omgaan. Respect voor anderen en eerbied voor het leven zijn belangrijke waarden in een jenaplanschool. Dit is het belangrijkste motief om stamgroepen te vormen. Een stamgroep is een natuurlijke manier van groeperen. Het lijkt op een gezin of speelgroep op straat, waarbij ook oudere kinderen met jongere kinderen spelen. De kinderen in een stamgroep hebben een leeftijdsverschil van twee tot drie jaar. De kinderen verschillen binnen de groep in belangstelling, aanleg en vorderingen. Hierdoor kunnen ze elkaar positief beïnvloeden. Ze kunnen beter samenwerken en elkaar helpen. Binnen een stamgroep kun je niet verwachten dat kinderen dezelfde

vorderingen maken. Daardoor bestaat er minder wedijver en accepteren ze elkaars verschillen makkelijker. Elk jaar vindt er binnen de stamgroep doorstroming plaats. Een kind blijft in principe twee jaar bij dezelfde leerkracht. Dit geeft de mogelijkheid kinderen beter te leren kennen en begeleiden. Omdat elk jaar maar de helft van de groep nieuw is, kan de groepsleerkracht de nieuwe kinderen beter begeleiden. De nieuwe kinderen worden ook makkelijk door de oudere kinderen opgevangen. Zo worden in korte tijd de bestaande regels en afspraken duidelijk. De oudere kinderen leren zo ook verantwoordelijkheid dragen. Wij werken op de Lispeltuut met open stamgroepen. Dit houdt in dat de kinderen het grootste deel van de dag bij de eigen leerkracht in de groep blijven en daar de instructie krijgen van de verschillende vakgebieden. Door het werken is het organisatorisch makkelijker te realiseren dat kinderen eventueel op een ander niveau de instructie voor een vakgebied volgen.

Onze leerlingen worden op de volgende wijze gegroepeerd:

- Combinatiegroepen: samenvoegen van twee of meer leerjaren tot een groep, bijvoorbeeld groep 3/4
- Groepsdoorbrekende niveaugroepen: leerlingen met verschillende leeftijden zijn op niveau gegroepeerd voor bepaalde instructie of activiteiten

6.3 Het schoolklimaat

In een gezond schoolklimaat voelen zowel leerlingen als leerkrachten zich aangenaam. Het is nauw verwant met de sfeer in de school. Hierbij is veiligheid een belangrijk begrip. Kinderen moeten zich op sociaal gebied veilig voelen. Ook de betrokkenheid en het meeleven van leerkrachten en ouders speelt een grote rol.

Bij ons op school staat een positief, pedagogisch klimaat voorop. Een positief, pedagogisch klimaat vormt de basis voor al dat wat we doen. Wij dragen er zorg voor dat leerkrachten, ouders, kinderen en iedereen in onze omgeving op een open en respectvolle manier met elkaar omgaat. Binnen onze school is er gerichte aandacht voor de sociaal – emotionele ontwikkeling en het welbevinden van onze kinderen en het voorkomen van pesten. Daarnaast gelden er regels en afspraken die vervolgens nageleefd worden door de leerlingen, het team en de ouders.

Op onze school hebben we veiligheidsplan. Het Schoolveiligheidsbeleid is gericht op de preventie van en het optreden na incidenten. Het Schoolveiligheidsplan heeft betrekking op alle werknemers, maar ook op leerlingen en ouders/verzorgers.

Het 'Schoolveiligheidsplan' geeft aan hoe de school moet handelen in de volgende situaties.

1. Het voorkomen van incidenten. Hierbij worden de preventieve maatregelen onder de loep genomen. De Arbo – wet, Arbo – dienst, Risico Inventarisatie & Evaluatie, GGD en de Arbo/veiligheids - coördinator hebben hierin een belangrijke rol.
2. Het tegengaan van escalatie van incidenten. Er zijn protocollen opgesteld die aangeven hoe men moet handelen. Incidenten en ongevallen moeten worden geregistreerd en eventueel bij de Arbeidsinspectie worden aangemeld. Indien de wet wordt overtreden wordt aangifte gedaan bij de politie.
3. Het begeleiden van slachtoffers van machtsmisbruik binnen het onderwijs. Hiervoor heeft de school een contactpersoon aangesteld en kan contact worden gezocht met de vertrouwenspersoon.

Het doel van het sociaal veiligheidsbeleid is dat alle betrokkenen:

- zich op school veilig kunnen voelen
- hun verantwoordelijkheid kennen als het gaat om veiligheid
- op de hoogte zijn van de afspraken rondom dit onderwerp
- weten wat ze van elkaar mogen verwachten

Met elkaar proberen we namelijk op De Lispeltuut de sociale veiligheid van onze kinderen, alle medewerkers en ouders te waarborgen!

Bijlagen

1. Leerlingtevredenheid 2019
2. team tevredenheid 2019

6.4 Veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld

- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt over een methodiek voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. De sociaal emotionele ontwikkeling en groepsvorming wordt met behulp van Fides, op de Lispeltuut begeleid.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: WMK. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke anti pest coördinator (aanspreekpunt).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,64

Aandachtspunt	Prioriteit
De leerlingen scoren een voldoende met betrekking tot welbevinden	hoog

Bijlagen

1. Veiligheidsbeleid

6.5 Arbobeleid

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

De schoolleiding is verantwoordelijk voor de organisatie van de bedrijfshulpverlening (BHV). De noodzakelijke opleiding voor BHV'ers wordt door een deskundige organisatie verzorgd. Bij voorkeur tweemaal per jaar, maar minimaal eenmaal per jaar wordt, eventueel met medewerking van de brandweer, het ontruimingsplan geoefend. Op De Lispeltuut hebben we 5 gecertificeerde BHV'ers.

Bijlagen

1. ARBO beleid stroomm

6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne 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. Daarom zorgen we voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

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

1. Maandelijks een lang TOM (team overleg moment) waarop onderwijsinhoudelijke zaken verdiept kunnen worden;
2. Wekelijks een kort TOM van 15 min om praktische zaken uit te wisselen;
3. Wekelijks een interne memo. In de interne memo kan een collega een vraag of informatie beschrijven. Reageren op elkaar gebeurt middels een andere kleur in de interne memo. Openstaande ('losse') eindjes uit de interne memo's worden maandelijks bij het TOM terug gekoppeld.
4. De MR vergadert eens per 6-8 weken

6.7 Samenwerking

Onze school werkt samen met voorschoolse- en naschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie uitwisseling over leerlingen. 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 en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. voerschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	2,75

Aandachtspunt	Prioriteit
De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen	hoog
De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)	hoog
Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werkt de school samen met het samenwerkingsverband	hoog

Bijlagen

1. sociale kaart gemeente Maasdriel
2. sociale kaart meldcode
3. Meldcode huiselijk geweld

6.8 Contacten met ouders

De Lispeltuut streeft ernaar een gemeenschap te zijn van kinderen, ouders en groepsleerkrachten. Dit is op verschillende manieren merkbaar. Via de ouderraad en de medezeggenschapsraad kunnen ouders invloed uitoefenen op het beleid van school. Daarnaast zijn er de vieringen en tal van activiteiten waar ouders bij betrokken zijn. Voor en na schooltijd staan de deuren altijd open voor alle ouders. De school stelt het op prijs dat de ouders regelmatig de school bezoeken. Wij willen de ouders van onze school zo goed mogelijk informeren. Wij doen dit op de volgende manieren:

- Deze schoolgids waarin een beeld van De Lispeltuut wordt gegeven.
- De kalender met alle belangrijke data en gegevens over het betreffende schooljaar.
- De Lispel, hierin wordt iedere maand nieuws en informatie over activiteiten in opgenomen.
- Schoudercom is onze app waarin wij met de ouders communiceren. leerkrachten maken Blogs met foto's en filmpjes over hun eigen klassen.
- De prikboarden bij de hoofdingang en de kleuteringang.
- De informatieavonden
- Ouderavonden en oudergesprekken.
- De website

's Morgens zijn de deuren om 08.20 uur open en kunnen kinderen en ouders naar binnen. De leerkrachten zijn dan in de groep aanwezig. Het is de bedoeling dat de kinderen meteen naar binnen komen omdat er geen pleinwacht is. Om 08.30 uur beginnen de lessen. De school is een plek waar gewerkt wordt en waar na 08.30 uur een rustige sfeer moet zijn. Iedere volwassene die na deze tijd binnen komt moet daar rekening mee houden.

Ouders worden geïnformeerd op de volgende manieren:

- Twee keer per jaar krijgen de kinderen een verslag. Dit verslag wordt besproken tijdens de oudergesprekken. Twee keer per jaar zijn er oudergesprekken voor alle ouders.
- Daarnaast zijn er nog twee keer per jaar oudergesprekken op uitnodiging van de leerkracht. Deze gesprekken zijn bedoeld voor de kinderen welke in een intensief zorgtraject zitten, of waarbij er tussen de leerkracht en ouders afspraken zijn gemaakt om wat vaker in gesprek te gaan over de vorderingen van het kind. U krijgt voor deze gesprekken een uitnodiging van de leerkracht van uw kind. Tijdens het gesprek wordt de ontwikkeling van uw kind besproken. Zowel op sociaal-emotioneel gebied als op leerprestaties. Voor de gesprekken wordt ruim de tijd genomen, omdat wij het uitgangspunt hebben dat d.m.v. het gesprek we veel informatie kunnen uitwisselen. De kinderen in de midden- en bovenbouw zijn bij het gesprek aanwezig, we spreken dan van een ouderkind gesprek. Wij vinden dat een kind in de bovenbouw samen met ouders en de leerkracht over zijn of haar schoolontwikkeling kan praten.

6.9 Overgang PO-VO

In het laatste jaar van de basisschool staan de ouders en de kinderen voor de keuze van vervolgonderwijs. Hieronder wordt de procedure beschreven.

Voorlopig schooladvies:

Bij de oudergesprekken eind groep 7, wordt een voorlopig advies gegeven aan de kinderen. Dit om een indicatie te geven in welke richting de school denkt. U kunt als ouder dan ook gericht naar scholen voor het voortgezet onderwijs gaan kijken.

Verplichte eindtoets:

Vanaf het schooljaar 2014-2015 is het voor alle kinderen van groep 8 in het reguliere basisonderwijs verplicht om een eindtoets te maken. De overheid stelt hiervoor aan scholen de centrale eindtoets PO beschikbaar. Scholen kunnen ook kiezen voor een andere eindtoets PO die door de minister is toegelaten. Wij kiezen er als school voor gebruik te maken van ROUTE 8. Deze wordt jaarlijks tussen 15 april en 15 mei afgenomen. Vier weken na afname van de toets

ontvangen wij voor ieder kind een leerlingrapport op papier wat aan de ouders overhandigd wordt. Het schooladvies Met de invoering van de verplichten eindtoets PO is het schooladvies leidend geworden bij plaatsing van kinderen in het voortgezet onderwijs. Scholen voor voortgezet onderwijs mogen de toelating voor VO hierdoor niet meer laten afhangen van het resultaat van de eindtoets. Wij geven voor 1 maart, dus voordat de uitslag op de centrale eindtoets bekend is, een schooladvies voor voortgezet onderwijs. Dit komt tot stand in overleg met de leerkracht(en) van het kind, de intern begeleider en de directeur. We kijken naar het kind in totaal. Naast kennis wordt ook gekeken naar gedrag, doorzettingsvermogen, concentratie en leerhouding. Dit advies wordt doorgesproken met de ouders en de kinderen.

Heroverweging schooladvies:

Met de invoering van de verplichte eindtoets zijn er ook afspraken gemaakt m.b.t. het heroverwegen van het schooladvies aangezien de uitslag van de eindtoets PO pas later bekend is dan het moment van aanmelding op het voortgezet onderwijs. Als een kind de eindtoets PO beter maakt dan verwacht, moet de basis- school het schooladvies heroverwegen. De basisschool is verantwoordelijk voor deze heroverweging, in overleg met de ouders/verzorgers. De heroverweging kan leiden tot een wijziging in het schooladvies, maar er kan ook beslist worden dat wordt afgeweken van het resultaat van de eindtoets PO. Soms is het resultaat van de eindtoets PO minder goed dan verwacht. In dat geval mag de basisschool het schooladvies niet aanpassen.

Bijlagen

1. PO VO procedure

6.10 Privacybeleid

De Wet Bescherming Persoonsgegevens is komen te vervallen door de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) die per 25 mei 2018 is gaan gelden voor de gehele Europese Unie. Autoriteit Persoonsgegevens is de nationale toezichthouder (AP).

Stroomm heeft in samenwerking met de CED-Groep gewerkt aan de invoering van de AVG. Binnen Stroomm is een bovenschoolse werkgroep geformeerd, voorgezeten door de externe functionaris gegevensbescherming (FG), die verantwoordelijk is voor de invoering van de AVG op alle niveaus binnen de Stichting. Binnen het bestuur is een Security Officer (SO) benoemd. Deze onderhoudt de directe contacten met de FG en de scholen in geval van datalekken en privacyvragen.

Scholen moeten betrokkenen goed voorlichten over de privacybescherming op school, over de rechten en plichten van leerlingen, ouders en medewerkers en over wat de school doet om privacy-risico's te beperken. Scholen moeten goed nadenken over informatiebeveiliging om datalekken te voorkomen. Scholen zijn verplicht om beter te onderbouwen waarom ze persoonsgegevens van leerlingen willen verzamelen en verwerken en hoe lang ze die gegevens willen bewaren. Er mogen niet meer gegevens worden gevraagd dan strikt noodzakelijk.

Voor het gebruik van foto's en video's van leerlingen is toestemming van ouders nodig. Toestemming moet altijd worden vastgelegd met een handtekening van de ouder(s).

Dit geldt ook voor het gebruik van digitale leermiddelen.

Op de website van Stroomm (www.stroomm.nl) staat de Privacyverklaring en het Privacyreglement.

Bijlagen

1. AVG infographic

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Kinderen met een risico op achterstanden krijgen via speciale programma's extra aandacht voor hun ontwikkeling. Zo kunnen ze goed van start op de basisschool. Vóórschoolse educatie wordt aangeboden op de peuterspeelzaal of op de kinderopvang. Vróégschoolse educatie wordt gegeven in groep 1 en 2 van de basisschool. Schoolbesturen werken hiervoor samen met het gemeentebestuur. Bij zowel voor- als vroegschoolse educatie is het betrekken van ouders zeer belangrijk.

Onze school is geen VVE-School. We werken voor de voor- en vroegschoolse educatie samen met een peuterspeelzaal/kinderdagverblijf in de buurt'. Peuterspeelzaal Humpie Dumpie is een knusse, gezellige locatie aan de Kasteellaan waar de leidsters Mariëlle Wolfert en Elwira Hooijmans, werken. Wij werken nauw samen met Humpie Dumpie en ook al zijn ze niet fysiek in het pand van de Lispeltuut gevestigd, de kinderen en de leidsters komen

regelmatig samen spelen en samen werken. Openingstijden Maandagochtend t/m vrijdagochtend van 8.30 uur tot 12.00 uur. Voor kosten en openingstijden verwijzen we u graag verder naar: Humpie Dumpie Kasteellaan 2 5321 GL Hedel 06-16689341

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. Er is geen tussenschoolse opvang nodig i.v.m. continu rooster. Het is ons streven om samen te werken met instanties en verenigingen in het dorp in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met een aantal aanbieders van naschoolse opvang, te weten Kiddo Care, De Toverfluit en De Vrijbuiters. We onderhouden contact met een gemeentefunctionaris die als opdracht heeft de contacten tussen de school, de aanbieders van naschoolse opvang en de verschillende verenigingen en instanties te versterken.

6.13 Resultaten Stroomm

De weg die wij al hebben afgelegd heeft ons en onze leerlingen veel gebracht. Stroomm is een gezonde professionele organisatie. Ook de onderwijsinspectie is positief in haar vierjaarlijkse bestuurs-onderzoek uitgevoerd in 2018. Zowel de visie en zicht op kwaliteit als de financiën zijn op orde en vertonen geen tekortkomingen. Wij zijn trots op dit vertrouwen en wat wij de afgelopen jaren hebben bereikt. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de twee excellente scholen, een nieuwe onderwijslocatie, verbouwde en moderne panden, breed aandacht voor geluk en welzijn en een continue versterking van leerkrachtvaardigheden.



Resultaten primaire proces

Afgelopen jaren heeft het terugdringen van het verzuim en aandacht voor onze gelukspijlers prioriteit gehad. Dit heeft geresulteerd in een daling van het verzuimpercentage en vergroot werkplezier.

Jaarlijks voeren wij een monitor uit op onze onderwijskwaliteit. Stroomm heeft daarvoor een eigen kwaliteitskader ontwikkeld. Dit proces kent een constante aanscherping, zowel op basis van onze eigen ervaringen als veranderingen in het inspectiekader. Ook de resultaten geven ieder jaar aanleiding om onderdelen van onze onderwijskwaliteit te versterken. Een goede onderwijskwaliteit is en blijft voor onze organisatie een belangrijk uitgangspunt. Want een optimale ontwikkeling van onze leerlingen is de kern waar wij iedere dag naar streven.

Resultaten organisatie

Afgelopen jaren hebben wij hard gewerkt om de organisatie te versterken. Dit heeft mede geresulteerd in een visie en koers zoals beschreven in 'samen anticiperen op krimp'. Diverse activiteiten zijn mede op basis van dit beleid ondernomen, enkele voorbeelden:

- Transparant en toekomstgericht financieel beleid
- Personeel en financiële administratie in eigen beheer
- Toekomstgerichte huisvesting met nieuwe en moderne gebouwen en een Integraal Huisvesting Plan in een groot deel van onze gemeenten
- Stroomm pakt de rol als proactieve partner in de regio
- Revitalisering van onze GMR met gemandateerde themaraden

Deze basis staat als een huis. En wij willen meer. Wij hebben hoge verwachtingen van leerlingen en onszelf en gaan voor het beste voor ieder kind.

7 Financieel beleid

7.1 Algemene uitgangspunten van het financieel beleid van Stroomm

Financieel beleid

De doelstelling van het financieel beleid is om te waarborgen dat Stroomm een financieel gezonde stichting blijft. De belangrijkste drijfveer daarbij is de continuïteit van kwalitatief goed onderwijs op alle Stroomm-scholen.

Middelen worden voor het overgrote deel door het Rijk aan Stroomm beschikbaar gesteld. De WPO (artikel 148) geeft aan waaraan schoolbesturen het geld voor personeelskosten en materiële kosten mogen besteden.

Stroomm heeft een financieel beleidskader opgesteld. Binnen dit kader vinden alle financiële transacties en besluiten van de scholen en het bestuur plaats. Hierin is opgenomen op welke wijze we binnen de stichting de financiële middelen verdelen en inzetten. De belangrijkste principes daarbij zijn:

- de reguliere lasten van Stroomm worden in beginsel jaarlijks vanuit de reguliere baten bekostigd (begrotingsevenwicht);
- de personele bezetting per school wordt per schooljaar afgestemd op de actuele leerlingenaantallen (systematiek $t=0$);
- de (basis)formatie van Stroomm wordt bepaald met de ratio onderwijzend personeel/leerlingen, waarbij een school eventueel extra formatie krijgt op basis van het principe 'geld volgt leerling';
- Stroomm is eigenrisicodragers voor de vervangingen, waarbij de bekostiging van de vervangingen wordt geborgd door middel van een intern fonds;
- als onderdeel van het begrotingsproces worden in eerste instantie de gezamenlijke lasten van de Stroomm-scholen bepaald (voor de gezamenlijke activiteiten en het bestuurskantoor). Op basis van de benodigde budgetten wordt (per kalenderjaar) een percentuele bijdrage van de scholen – gebaseerd op de Rijksvergoeding – vastgesteld en toegepast om deze gezamenlijke kosten te dekken;
- zowel de algemene reserve als de onderhoudsvoorziening hebben een bovenschoolse status;
- de financiële administratie en planning wordt in eigen regie van de stichting ingevuld (bestuurskantoor Stroomm);
- het begrotingsproces wordt ondersteund door gespecialiseerde online applicaties;
- de afspraken en spelregels rondom het betalingsverkeer van Stroomm zijn in het Treasurystatuut en het beleidsdocument Betalingsverkeer vastgelegd.

Monitoring en verantwoording

Om alle middelen op de juiste wijze aan te wijzen en in te zetten, wordt jaarlijks een (kalender)jaarbegroting opgesteld en de meerjarenbegroting aangepast aan de nieuwste inzichten en wettelijke kaders. Doorlopend wordt de aanwending en besteding van de middelen gemonitord.

Schoolbesturen moeten hun uitgaven in een jaarverslag verantwoorden. De Inspectie voor het Onderwijs is de externe toezichthouder aan wie ze verantwoording afleggen. De schoolbesturen leggen echter ook verantwoording af aan interne toezichthouders (=Raad van Toezicht), personeelsleden en ouders (GMR) en andere betrokkenen (w.o. gemeenten). Het jaarverslag kent een verplichte controle met eigen richtlijnen (onderwijsjaarverslaggeving) en de RvT wijst de accountant aan.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenscholse niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteedt zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap).

De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de kwaliteitsmonitor. Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 20,00 per jaar. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

De speelzaal wordt sporadisch verhuurd aan externe waarbij bijvoorbeeld weerbaarheidstraining gegeven wordt in de speelzaal. Per keer wordt een klein bedrag (10-20 euro) huur berekend.

7.4 Sponsoring

Het bestuur van Stroomm, is eindverantwoordelijk voor de gang van zaken rond sponsoring. Onder sponsoring wordt verstaan geld, goederen, diensten enzovoort waarvoor de sponsor een tegenprestatie verlangt, waarmee leerlingen en ouders in schoolverband worden geconfronteerd. Giften of schenkingen vallen hier dus niet onder. Aan deze afspraken over sponsoring liggen drie belangrijke uitgangspunten ten grondslag.

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van de leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijs aanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primaire onderwijs proces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

Mogelijke vormen van sponsoring binnen onze school zijn:

- Gesponsorde lesmaterialen
- Financiering van het jaarboek d.m.v. advertenties
- Sponsoren van activiteiten
- Sponsoring van inrichting of computerapparatuur

Het uitdelen van producten of folders op school door winkels, bedrijven en instituten om bij leerlingen of hun ouders deze producten te promoten, laten proberen, of verkopen, past naar onze mening niet binnen onze school. In uitzonderingsgevallen kan foldermateriaal op het prikbord in de hal gehangen worden, zodat ouders dit zelf kunnen lezen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant.

7.5 Begrotingen

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

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met een medewerker van het stafbureau, een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basis-formatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls-gelden verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O).

De meerjaren investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

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. De meerjarenplanning wordt vertaald naar kwaliteitsmonitoren per schooljaar.

Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen 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 en uitgewerkt in een kwaliteitsmonitor waar leerkrachten kartrekkers zijn van gedeeltes uit de kwaliteitsmonitor.

De directie monitort, met de MR en het bestuur, de voortgang. Medio en aan het einde van het jaar evalueren we de jaarplannen/kwaliteitsmonitor. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Wij beschikken over een meerjarenplanning
2. Wij hebben structurele evaluatie 2 keer per schooljaar van het jaarplan/de kwaliteitsmonitor en het schoolplan.
3. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren middels tevredenheidsonderzoek
4. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan/kwaliteitsmonitor en jaarverslag)
5. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
6. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
7. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,4

Bijlagen

1. Professionaliseringsplan
2. kwaliteitsmonitor 2019-2020

8.2 Kwaliteitscultuur

Binnen het bestuur wordt jaarlijks een kwaliteitsmonitor ingevuld en besproken met de collega directeuren. In deze monitoOp onze school geven we gestalte 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. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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
4. De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)
5. De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)
6. Schoolafspraken worden vastgelegd in kwaliteitskaarten welke samen het handboek voor De Lispeltuut vormen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,45

Aandachtspunt	Prioriteit
Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit	hoog

Bijlagen

1. Kwaliteitskaart kwaliteitszorg
2. Kwaliteitskaart zorgstructuur
3. kwaliteitskaart PO-VO
4. Kwaliteitskaart doubleren en versnellen

8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig organiseren we een ouderpanel, wordt collegiale consultatie georganiseerd en wordt een kinderraad in de komende periode structureel als klankbord bevraagd.

Ieder jaar stellen we een jaarplan/kwaliteitsmonitor op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze ontwikkeldoelen en de behaalde resultaten. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op (in de vorm van een kwaliteitsmonitor)
2. Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op
3. Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
4. Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,7

Bijlagen

1. Kwaliteitsmonitor 2019-2020

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 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.

Uit het bestuurlijk onderzoek in mei 2018 is De Lispeltuut naar voren gekomen als een risicovolle school. de inspectie heeft de school in mei 2018 beoordeeld als zeer zwak. Aan de hand van een verbetertraject is in schooljaar 2018-2019 aan de verbetering van het onderwijs gewerkt. Het tussentijds voortgangsgesprek in december 2018 en het verslag van het herstelonderzoek in juni 2019 zijn in de bijlagen opgenomen.

Bijlagen

1. vierjaarlijks bestuursonderzoek
2. voortgangsgesprek december 2018

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

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 geormerkt 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.

8.6 Wet- en regelgeving

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

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 5 juni 2018 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende). Er zijn nauwelijks tekortkomingen, en daar waar dat wel zo is, hebben we een plan van aanpak opgesteld.

Bijlagen

1. Rapport 5 juni 2018
2. Toezichtplan september 2018
3. Analyses en interventies verbetertraject

9 Strategisch beleid

9.1 Bestuursondernemingsplan Stroomm

Het BestuursOndernemingsPlan (BOP) vormt het kader voor het Stroomm-brede beleid. In dit plan geven wij onze ambities weer voor vier jaren. Op basis van een strategische verkenning en een externe- en interne analyse zijn speerpunten opgesteld voor de periode 2020-2023.

Ontwikkelingen in het onderwijs als krapte op de arbeidsmarkt, de vraag naar meer innovatie en het maximaal benutten van technologische mogelijkheden en een toegenomen complexiteit binnen onze groepen vragen om een verdieping van diverse aspecten van ons onderwijs. Deze verdieping zal zich toespitsen op zes onderwerpen: zicht op leerlingen, aansluiten op de behoefte, groei voor alle leerlingen, floreren op locatie, aantrekkelijk werkgeverschap en leiderschap

Zicht op de leerlingen • Zicht op en kennis van breinontwikkeling • Persoonlijkheid (hoe leer je fijn) • Capaciteiten • Interesse • Sociale positie / interactie Onderwijs aansluiten op de behoefte • Berekenende variatie in de didactiek • Meer aandacht voor hogere orde vaardigheden • Bewuste rol leerkracht binnen sociale klimaat	Alle leerlingen floreren! • Benutting van capaciteiten voor iedere leerling • Breder ontwikkeling van talenten van leerlingen • Persoonsontwikkeling van leerlingen • Wie ben ik • Wat kan ik • Wat wil ik Floreren op locatie mogelijk maken • Verdere ontwikkeling naar bredere moderne onderwijslocaties • Visiegericht IHP • MFC met partners	Aantrekkelijk werkgeverschap • Gelukspijlers en werkgeluk leidend • Je kunt je kennis verbreden en up-to-date houden • Je krijgt gereedschappen om nog beter en sneller zicht op leerlingen te krijgen • Personeel in beeld: • Persoonlijkheid binnen teams • Waar mogelijk aansluiten bij werk/privé balans Leiderschap • Bezieling en herijking openbaar onderwijs • Focus op ziekteverzuim • Verdient vertrouwen en autonomie • Duurzame inzetbaarheid • Delen van kwaliteit, samen beter
---	--	---

Dit zijn de speerpunten voor de huidige periode van onze organisatie. We willen dat iedere leerling, iedere leerkracht en iedere school hier de voordelen van ervaart en energie uit haalt. Om dit te realiseren zijn de speerpunten nader geconcretiseerd en zijn activiteiten ingepland door verschillende werkgroepen binnen onze gehele organisatie.

Zie ook: www.stroomm.nl

Bijlagen

1. Bestuursondernemingsplan Stroomm 2020-2023 "Duik in de verdieping"

9.2 Schoolplan als richtinggevend document

Bij de inrichting van onze beleid is het schoolplan het richtinggevend document bij de kwaliteitsverbetering. Het doel van ons is:

De kwaliteit van ons onderwijs bewaken, vasthouden en waar nodig verbeteren. Door onszelf met regelmaat de vraag te stellen 'doen we de goede dingen en doen we de goede dingen goed?' Tijdens o.a. de evaluaties van de opbrengsten, de verleende zorg, groeps- en leerlingbesprekingen, teambesprekingen en MR vergaderingen worden onze doelstellingen aangescherpt, die vervolgens moeten worden gerealiseerd.

We willen:

- zicht krijgen en houden op de kwaliteit van alles wat gebeurt;
- goede kwaliteit behouden;
- kwaliteit die niet goed genoeg is verbeteren;
- relevante derden (ouders, bestuur, Inspectie enzovoort) zicht geven op de kwaliteit.

We willen kwaliteitsverbetering- en bewaking verankeren in de organisatie. We zullen de komende jaren de momenten dat we de kwaliteit van het onderwijs evalueren en bezig zijn met de kwaliteitszorg vaker benoemen en zichtbaar maken in de documenten.

De directie is verantwoordelijk voor de uitvoering en het monitoren van het beleid op school. De werkzaamheden zijn onder andere:

- aansturen van de kwaliteitszorg;
- bewaken van de relatie met de missie van de school, met de financiën en met de kwaliteit van de medewerkers;
- ervoor zorgen dat iedereen zich betrokken voelt bij het proces van de kwaliteitszorg.

Voor de leerkrachten en andere teamleden geldt:

De houding wordt gekenmerkt door voortdurende zorg voor kwaliteit van ons onderwijs. Hierbij worden steeds antwoorden gezocht op de vragen: waar staan we voor (wat is onze visie en handelen we in de intentie van de visie), hoe bereiken we dat (plannen), wat kan beter (analyseren van de opbrengsten) en hoe verankeren we de kwaliteit (borging)?

De Lispeltuut werkt met kwaliteitskaarten. In de kwaliteitskaarten worden alle afspraken vanuit het beleid, genoteerd, bewaard, aangevuld en verzameld. Tijdens de studiedagen en teamvergaderingen van het team komen deze onderwerpen aan bod en worden ze geëvalueerd en eventueel aangepast middels de PDSA-cyclus (plan-do- study-act). Samen beschrijven we het onderwijsproces en de onderwijskwaliteit. Daar waar nodig stellen we het bij. We gebruiken de documenten als kwaliteitsbewaking en borging van ons onderwijs.

Bijlagen

1. kwaliteitsmonitor (jaarplan)

9.3 Onze opdracht

Onze veranderende omgeving vraagt ook hoge verwachtingen van ons. Naast de sterke punten van onze organisatie die grotendeels al zijn beschreven, zijn er ook een aantal zwakke punten. Een daarvan is de krappe arbeidsmarkt. Dit heeft betrekking op de gehele onderwijssector, maar mede door onze grote regionale aanwezigheid met meerdere kleinere onderwijslocaties kan dit aanzienlijke impact hebben op onze organisatie. Daarnaast is er een school met een aangepast arrangement. Verbetering hiervan krijgt uiteraard onze continue aandacht. Voor de toekomst gaan wij niet meer uitsluitend werken vanuit autonomie en vertrouwen, maar combineren dit sterker met controle op te verdienen vertrouwen wanneer de situatie hierom vraagt.

Krapte arbeidsmarkt

Een belangrijke ontwikkeling voor de komende periode is het omgaan met de krapte op de arbeidsmarkt. Dit heeft niet alleen invloed op nieuw personeel, maar geeft ook extra druk op ons huidige personeel en activiteiten.

Grotere verschillen in onderwijsbehoefte

Een andere impactvolle ontwikkeling zijn de steeds grotere verschillen in aanwezige onderwijsbehoeften van onze leerlingen (mede onder invloed van passend onderwijs). Om iedere leerling gelijke kansen te kunnen bieden dienen we voor iedere leerling uitdagend en effectief onderwijs aan te bieden. Dit vraagt inzicht in de leerling en mogelijkheden om het onderwijs aan te passen.

Continuering daling aantal leerlingen en concentratie besturen

Hoewel de krimpprognoses iets te lijken bijgesteld, is er een continuering van de daling van het aantal leerlingen te verwachten. Mede onder invloed van deze daling is er ook een concentratie van kleinere onderwijsbesturen zichtbaar in de regio's waar Stroom het onderwijs verzorgt.

Onderwijs beter aansluiten op de leerling

Diverse ontwikkelingen zorgen ervoor dat we onderwijs steeds beter aan kunnen sluiten op de leerling. Zo is de kennis van het brein (hoe leerlingen leren) en de variatie in de didactische activiteiten de laatste jaren sterk uitgebreid. Ook technologische ontwikkelingen en het gebruik van data zorgen voor meer mogelijkheden voor het onderwijs om beter bij de leerling aan te sluiten.

Samenwerkingen, zowel regionaal als lokaal

Kansen zijn er ook nog om meer van elkaar te leren en samen te werken. Zowel regionaal binnen de gemeente of met collega-besturen om in te spelen op gemeentelijk of sector brede ontwikkelingen. Maar ook binnen onze eigen organisatie, zo kan de interne audit worden gekoppeld aan zelfevaluatie en kan collegiale betrokkenheid en het gebruik van expertise middelen worden gestimuleerd.

Doorlopende leerlijnen ontwikkelen met diverse partners

Mogelijkheden liggen er ook nog bij het ontwikkelen van doorgaande leerlijnen met partners. Hierbij kan gedacht worden aan kindcentra waarbij opvang en onderwijs worden gecombineerd en het realiseren van een soepelere overstap van naar VO (bijvoorbeeld tienercollege).

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	aanschaf Cito begrijpend luisteren	hoog
	aanschaf cito hulpboeken begrijpend lezen	hoog
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken	hoog
Leerstofaanbod	De school biedt een breed aanbod aan	hoog
	Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie	hoog
	De opbouw van het aanbod is opgenomen in het schoolplan	hoog
	Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen	hoog
Didactisch handelen	De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen	hoog
	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
Zorg en begeleiding	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	hoog
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel	hoog
Passend onderwijs	Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling	hoog
	De school biedt een passend onderwijsaanbod aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	hoog
Veiligheid	De leerlingen scoren een voldoende met betrekking tot welbevinden	hoog
Samenwerking	De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)	hoog
	Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werkt de school samen met het samenwerkingsverband	hoog
	De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen	hoog
Kwaliteitscultuur	Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit	hoog

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 21CZ
Naam: Openbare Basisschool De Lispeltuut Jenaplanschool
Adres: Kasteellaan 2-A
Postcode: 5321 GL
Plaats: HEDEL

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

12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 21CZ
Naam: Openbare Basisschool De Lispeltuut Jenaplanschool
Adres: Kasteellaan 2-A
Postcode: 5321 GL
Plaats: HEDEL

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
