

SCHOOLPLAN 2019-2023



OBS de Boeier
R. Renzema en M. van Bruinessen
12 november 2019
Status: concept

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	3
2. DIT ZIJN WIJ	4
2.1. WAT BELOVEN WE?	4
2.2. WAAR STAAN WE?	4
3. WAAR GAAN WE NAAR TOE	4
4. HOE DOEN WE DAT?	9
5. HOE GEVEN WIJ ONDERWIJS	13
6. HOE ORGANISEREN WE HET?	13

1. Inleiding

Met trots presenteren we in dit schoolplan onze ambities voor de komende 4 jaar. Wij leven in een samenleving waar veranderingen en ontwikkelingen snel gaan. Dit vraagt van ons onderwijs, dat wij onze leerlingen voorbereiden op de wereld van morgen. Dit laten wij zien in onze betrokkenheid bij maatschappelijke thema's. Dit betekent ook dat wij samenleven en samenwerken binnen de schoolgemeenschap en de buurt belangrijk vinden. Een gemeenschap, waarin verschillen 'gewoon' zijn en aangrijpingspunt zijn om te leren in ontmoeting en dialoog.

Dit plan is tot stand gekomen met de inbreng van betrokkenen binnen de school. Wij gaan de komende jaren op ontdekkingsstocht om 'de kracht van het verschil' zichtbaar te maken in het onderwijs op onze school. Ik nodig u van harte uit om met ons mee te gaan.

Leeswijzer en proces schoolplan

De afgelopen maanden hebben we samen gewerkt aan de visie die ten grondslag ligt aan dit schoolplan. Om die visie tot stand te brengen hebben we een aantal sessies gehad op de Deep Democracy theorie gebaseerde manier van besluitvormen.

Bij de ontwikkeling van die visie voor het nieuwe schoolplan hebben we onze overtuigingen, drijfveren en onze dromen als vertrekpunt genomen. Alles wat we willen doen past bij de opdracht die we onszelf geven. Onze missie en visie zijn een belofte aan onze leerlingen en collega's. Daarbij houden we rekening met de trends en ontwikkelingen die we zien in de samenleving en in het onderwijs.

Vanuit haar opdracht, heeft stichting SchOOL de belangrijkste thema's voor de komende jaren vastgesteld. Deze thema's zijn: innovatief onderwijs, professionalisering, partnerschap en de basis op orde. Onze school sluit met het schoolplan aan op de thema's van de stichting.

Per thema hebben wij onze ambities uitgewerkt in doelen en passende strategieën voor onze school om deze doelen te behalen. Per jaar maken we de komende vier jaar een jaarplan waarin we de doelen en strategieën vertalen in indicatoren: wat zien we wanneer dit doel is behaald?

In dit schoolplan staat beschreven wat we de komende jaren willen ontwikkelen. Aspecten van ons lesgeven, handelen en onze organisatie die al geborgd zijn, hebben we opgenomen in de bijlagen.

NB.

Daar waar we in dit stuk ouders noemen, bedoelen we ouder(s) en/of verzorger(s).

2. Dit zijn wij

2.1. Wat beloven we?

Onze school valt onder SchOOL: Stichting Openbaar Onderwijs Lelystad. Dat betekent dat ieder kind bij ons welkom is. Wij verwelkomen kinderen, ouders en medewerkers en dagen hen uit te leren van verschillen. Dit is onze maatschappelijke opdracht, die wij met overtuiging omarmen.

De scholen van Stichting school hebben een maatschappelijke opdracht, die wij op eigen wijze kleur geven. Stichting SchOOL belooft aan de kinderen:

Bij ons ben je welkom. Je wordt door ons geholpen om te ontdekken wie je bent, wat je kunt en wat je wilt. We geven je eigen verantwoordelijkheid voor jouw leerproces. Dat vinden we belangrijk. Onderwijs op onze scholen stimuleert tot samenwerken en delen. Want iedereen doet ertoe! We inspireren je om open te staan voor verschillen en te ontdekken hoe krachtig het verschil is.

Alle 18 scholen van Stichting SchOOL verschillen van elkaar. Ook onze school heeft een eigen profiel en tegelijkertijd delen we deze gemeenschappelijke belofte, die wij op eigen wijze kleur geven. Hoe de leerling dit gaat merken hebben wij verwoord in een belofte aan onze leerlingen:

We dagen je uit om bij ons te komen leren en om plezier te maken. Samen met jou besluiten we wat je al zelf kunt bepalen en waar je onze nog hulp bij nodig hebt.

Kenmerken van de school en de omgeving

Obs de Boeier is een openbare school in de wijk het Karveel in Lelystad. Obs de Boeier heeft een centrale ligging in de wijk. Voor kinderen zijn er verschillende speelvoorzieningen in de wijk. De Boeier grenst aan het bos met veel groen en water. Het voedingsgebied van de school groeit nog steeds. Op dit moment worden er nog steeds huizen gebouwd bij het golfresort.

Kenmerken van de leerlingpopulatie

Het leerlingaantal van obs de Boeier was op de teldatum (1 oktober 2018) 461 leerlingen. De leerlingen zijn verdeeld over 19 groepen. De Boeier heeft te maken met een stabiel leerlingaantal. We werken met een wachtlijst. De kinderen op de Boeier komen vooral uit de wijken: Karveel, Boeier, Golfpark, Golfresort, Houtribhoogte, Noord Zoom, Bataviahaven, Duinvoet en Parkhaven.

Kenmerken van het personeel

Het team van de Boeier bestaat uit 32 personeelsleden. De directie van de school wordt gevormd door Roelie Renzema (directeur) en Marieke van Bruinessen (locatieleider) We werken met 25 leerkrachten, 2 intern begeleiders, een vakleerkracht bewegingsonderwijs, een onderwijsassistent, een conciërge en een administratief medewerker.

2.2. Waar staan we?

Voorafgaand aan het schrijven van dit schoolplan hebben we samen met het team, in een aantal bijeenkomsten een nieuwe visie ontwikkeld. Deze visie geeft weer waar wij als school voor staan, wat we belangrijk vinden in ons onderwijs, wat we met elkaar uitdragen en waar we naartoe werken met elkaar.

De visie is als volgt geformuleerd:

Kinderen komen op de Boeier tot ontwikkeling in een leeromgeving die uitdaagt, actief maakt en speel- en leerplezier geeft. Ons onderwijs is een middel om onze leerlingen in toenemende mate eigenaar over het eigen leren te maken, daar waar het kan en daar waar het past. We streven naar samenwerking met ouders waarbij ons uitgangspunt is dat wij ons verantwoordelijk voelen voor het ontwikkelen van het leren van de leerling. Op het snijvlak van leren en opvoeden ontmoeten we elkaar en vinden wij het belangrijk om te verbinden.

Naast het formuleren van deze visie, hebben we ook 5 kernwaarden benoemd die passend zijn bij ons school:

- Verbinden
- Vertrouwen
- Veiligheid
- Inspireren
- Creativiteit

3. Waar gaan we naartoe

Dit schoolplan is gebouwd op 4 verschillende pijlers, namelijk: innovatief onderwijs, professionele organisatie, partners en de basis duurzaam op orde. Binnen deze pijlers hebben we een aantal speerpunten. In de komende schoolplanperiode zijn deze speerpunten leidend voor ons onderwijs en de beleidskeuzes die we maken. De speerpunten worden hieronder genoemd. De verdere uitwerking, concrete acties en een tijdsplanning is terug te vinden in hoofdstuk 4.

Innovatie onderwijs

- Eigenaarschap bij leerlingen bevorderen.
- Inzet van ICT-middelen vergroten.
- Uitbereiding van thematisch werken.
- Onderzoeken en experimenteren met andere onderwijsvormen.

Professionele organisatie

- Het werken met, het door ontwikkelen van en het professionaliseren van de professionele leergemeenschappen.
- De leidinggevenden binnen de Boeier maken ontwikkeling mogelijk en zijn zelf ook continu in ontwikkeling.

Partners

- Ouderbetrokkenheid binnen de school
- Het uitbreiden en ontwikkelen van duurzame partnerschappen.
- Een warme overdracht daar waar het gaat om vroegschool en voortgezet onderwijs.

De basis duurzaam op orde

- Onze leerkrachten zijn bekwaam in het pedagogisch en didactisch handelen.
- Passend onderwijs voor elke leerling op onze school bieden.

De inrichting van de school

Het schoolgebouw van de Boeier is voor een deel van 2002 en deels van 1977. In totaal hebben we 19 klaslokalen.

In het nieuwste deel van de school bevindt zich een speellokaal dat voor de kleuters ook in gebruik is als gymlokaal. De gangen eromheen lenen zich goed voor het zelfstandig of in groepjes spelen en werken buiten het lokaal. Het oudste deel van de school is zo goed als mogelijk verbouwd en gerenoveerd om aan de eisen van deze tijd te voldoen. Toch is het wel nodig dat dit deel van de school vernieuwd wordt in de komende 10 jaar. Er is in de oudbouw ruimte voor het werken in groepen of zelfstandig buiten het lokaal. De bibliotheek is in de grootste hal, die wij de bovenbouwhal noemen. Ook directie en IB hebben een kantoorruimte in het oudste deel van de school. In het jaar 2020 gaan we voor de gehele oudbouw nieuw meubilair aanschaffen.

Alle hallen worden ook gebruikt voor de overblijf en de buitenschoolse opvang van GO-kinderopvang.

In 2019 is het vernieuwde schoolplein opgeleverd. Met subsidie van de gemeente en de inzet van een werkgroep Schoolplein is een prachtig Natuurlijk Spelen plein tot stand gekomen. De struikjes en boompjes moeten nog wat groter groeien, maar over een paar jaar hebben we een mooi groen plein. Er wordt nu op een andere manier gespeeld, heel fantasievol. Kinderen kunnen vies worden tijdens het buitenspelen. Daarom hebben we besloten om geen buitenschoeisel meer te dragen binnen. Dan kunnen ze zowel binnen als buiten naar hartenlust spelen en leren.

Tijdens de schoolplanperiode maken we met elkaar plannen voor een nieuwschoolgebouw.

Waar we trots op zijn

We zijn heel blij met ons nieuwe plein. Het past goed bij hoe wij leren en spelen voor ons zien. Dat geldt ook voor ons kleuteronderwijs. Dat maken we helemaal zelf. We ontwikkelen alle materialen op zo'n manier dat het onderwijs helemaal is afgestemd op de behoeften van onze jongste leerlingen. Er wordt gewerkt vanuit een thematisch onderwijsaanbod van betekenisvolle samenhangende activiteiten op basis van vooraf gestelde leer- en ontwikkeldoelen. We toetsen onze kleuters niet maar observeren des te meer. Die gegevens houden we goed bij. We dagen ze uit om al aan de slag te gaan met lezen en rekenen. Voor de kinderen die nóg meer aankunnen hebben we de extra uitdagend werk. Er wordt door onze leerkrachten goed, enthousiast en met veel passie gewerkt. Waar we ook erg trots op zijn is ons leesonderwijs. Er wordt veel gelezen, het taalbeleidsplan wordt goed uitgevoerd. De schoolbibliotheek is goed geoutilleerd en er is een intensieve samenwerking met de Flevomeerbibliotheek. Een aantal moeders/oma's bemenst de bibliotheek en onze leerlingen komen er graag om mooie boeken te lenen.

We zijn op de Boeier trots op ons pedagogisch klimaat. Als je de school binnenkomt kun je deze sfeer zelf ervaren, ook uit onderzoek is gebleken dat wij als school hier sterk op scoren.

De schoolcultuur

De Boeier is een fijne en prettige school om tot leren te komen. Om een prettige en fijne sfeer te hebben en te behouden op school werken wij met de Kanjertraining. De regels van de Kanjertraining staan centraal in de school. Daarnaast werken we met groepsregels. Wij vinden het belangrijk dat de leerkracht en de leerlingen deze groepsregels samen opstellen.

Samenstellen van groepsregels is één van de eerste activiteiten van een groep om een groepsgevoel te creëren. De regels zijn een norm voor het gedrag in de groep waaraan de leerkrachten en leerlingen zich conformeren, richtlijnen die een groep samenbrengen. Het proces van opstellen van de groepsregels benadrukt het belang van luisteren naar elkaar in een omgeving van respect en acceptatie.

Eigenaarschap

Op de Boeier zijn leerlingen in toenemende mate eigenaar van hun leerproces. We geven leerlingen inzicht in hun eigen kunnen, persoonlijke leerdoelen en leren hen hoe zij zich verder kunnen ontwikkelen. Leerdoelen zijn voor leerlingen concreet en visueel. Leerlingen weten welke leermiddelen zij in kunnen zetten om zich verder te ontwikkelen. We ontwikkelen en stimuleren eigenaarschap van leerlingen door middel van het leerlingportfolio. Daarnaast voeren we kindgestuurde oudergesprekken, waarbij het kind de ouders informeert over zijn of haar eigen proces.

De kwaliteiten van de leraar

De leraren op de Boeier zijn echte onderwijsprofessionals.

De leraren gaan op een prettige manier om met de leerlingen in de klas en zorgen ervoor dat er een goede sfeer van samenwerken heerst. Naast ondergenoemde kwaliteiten staat natuurlijk voorop dat we goed lesgeven. De cognitieve ontwikkeling van leerlingen zien we als onze kerntaak.

Als leraar werken we aan:

- Het leiden en begeleiden van leerlingen
- Het sturen en volgen van leerlingen
- Conflicten oplossen

Als leraar creëren wij een veilige leeromgeving in de groep en in onze lessen.

Als leraar zorgen wie er dus voor dat de leerlingen:

- Weten dat ze erbij horen en welkom zijn
- Weten dat ze gewaardeerd worden
- Op een respectvolle manier met elkaar omgaan
- Uitgedaagd worden verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf en elkaar

Een leraar met kwaliteiten levert zijn bijdrage aan een goed en didactisch klimaat op school

Dat betekent dat je als leraar:

- Goed en open met collega's communiceert en samenwerkt
- Dat je een constructieve bijdrage levert aan vergaderingen en ander overleg
- Goede contacten onderhoudt met de ouders van de leerlingen en eventuele instellingen die ook te maken hebben met de leerlingen.

Daarnaast willen we extra blijven inzetten op professionalisering. Dit omdat we in ontwikkeling willen blijven en in leren en werken het goede voorbeeld willen geven. Wij ontwikkelen en onderhouden dus een hoog niveau van vakmanschap binnen de school. We gaan doorlopend onderzoeken wat er goed is in ons onderwijs en wat beter kan zodat we aan het einde van deze schoolplanperiode kunnen stellen dat we inderdaad op de Boeier onderwijsprofessionals zijn.

Het eindprofiel van de leerlingen

Aan het einde van de basisschoolperiode beheersen onze leerlingen de schoolse vaardigheden die nodig zijn voor het vervolgonderwijs dat zij gaan volgen. Onze leerlingen zijn in toenemende mate eigenaar van hun eigen leerproces en verantwoordelijkheid nemen voor de keuzes die ze maken. Onze leerlingen hebben geleerd te functioneren in een veilige speel- en leeromgeving. Ze hebben sociale vaardigheden en kunnen deze gebruiken binnen en buiten de Boeier. Onze leerlingen zijn kritisch, kunnen samenwerken en probleemoplossend denken. Onze leerlingen hebben 'leren leren' en plannen.

Ons doel is om binnen de nieuwe schoolplanperiode de resultaten van onze leerlingen op het door ons gewenste niveau te brengen en te houden.

De buitenschoolse partners

De Boeier onderhoudt samenwerkingsrelaties met de volgende partners/ organisaties:

- Go Kinderopvang
- Stichting overblijf Lelystad
- Kubus
- Samenwerkingsverband Primair Onderwijs
- Speciaal (Basis)onderwijs binnen het samenwerkingsverband Lelystad/Dronten
- Jeugd- en Gezinsteam/ POH-er/ GIDS-jeugd
- Gemeente
- GGZ
- Samen Veilig Midden-Nederland
- Leerplicht
- Buurtregisseur/ politie
- Logopedie
- Fysiotherapie
- Ergotherapie
- Expertisecentra
- Sterk in de Klas
- Bartiméus/ Visio
- Kentalis
- Voortgezet onderwijs

Tijdens de schoolplanperiode willen we onze bestaande partnerschappen versterken en nieuwe partnerschappen aangaan.

4. Hoe doen we dat?

Stichting SchOOL heeft in samenwerking met medewerkers, ouders en andere betrokken partners de strategische keuzes op bestuursniveau bepaald. De thema's, ambities en doelen van Stichting SchOOL zijn kaderstellend voor dit schoolplan. Als school hebben we binnen deze kaders onze strategieën beschreven in onderstaande tabel. Ook geven we kort weer hoe we daar de komende vier jaar aan willen werken.

AMBITIE	DOEL	STRATEGIE	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Innovatief onderwijs						
Ons onderwijs sluit aan bij wat kinderen nodig hebben om voorbereid te zijn op de toekomst	Onze kinderen zijn voorbereid om hun eigen weg te gaan in een nog onbekende toekomst.	Op de Boeier vinden we eigenaarschap bij kinderen belangrijk. Dit is dan ook opgenomen in onze visie. <i>'Ons onderwijs is een middel om onze leerlingen in toenemende mate eigenaar over het eigen leren te maken, daar waar het kan en daar waar het past.'</i> Doormiddel van het bevorderen van eigenaarschap bij leerlingen, Willen wij onze kinderen voorbereiden op een nog onbekende toekomst.	Doorontwikkeling van de portfolio's en de bijbehorende gesprekken. De werkgroep gaat zich bezighouden met het beschrijven en ontwikkelen van een doorgaande lijn binnen de school.	Idem	Idem	Idem

	Ons onderwijs sluit aan bij de leerlingen van onze school.	Signalering en aanpassen van leerkracht handelen aan onderwijsbehoefte van (groepjes) leerlingen. Maatwerk uitbreiden. Onze kwaliteiten in kaart brengen, delen en versterken.	Aansluiten bij maatwerk dat we al uitvoeren en dat uitbreiden.	Starten met onderzoeken hoe we verder kunnen flexibiliseren.	Idem	Idem en evaluatie
	Onze school is toekomstgericht.	Inzet ICT vergroten middels, o.a. Chromebooks We passen ons meubilair aan aan onze vernieuwde eisen en wensen.	Verdere uitbreiding van leren en toetsen met ICT. Nieuw meubilair in de bovenbouw.	Onderzoeken of programmeren bij ons onderwijs past	Focus op scholing van het team mbt toekomstgericht onderwijs	Onderzoeken wat we de komende jaren kunnen ontwikkelen
Op onze school ontdekken kinderen wie ze zijn en is er ruimte voor hun ideeën.	Een brede ontwikkeling voor iedere kind: we prikkelen nieuwsgierigheid en dagen kinderen uit om hun talent te ontdekken.	Uitbreiding thematisch werken. Versterken van de leerlingenraad.	Onderzoeken hoe we meer thematisch kunnen werken. Inbreng van de leerlingenraad integreren.	Een aantal PLG brede en schoolbrede thema's uitvoeren. Inbreng leerlingenraad onderdeel maken van onze werkwijze	Het aantal PLG brede en schoolbrede thema's vergroten.	Idem en evaluatie
	De leeromgeving wordt verrijkt met inspiratie vanuit de buitenwereld.	Een ICC-er aanstellen. Hij/zij gaat onderzoeken wat we waar en met wie kunnen doen aan culturele activiteiten	Welke culturele activiteiten kunnen we integreren in ons onderwijs?	Culturele activiteiten uitvoeren	Aanpassen en evt uitbreiden van culturele activiteiten	Idem

	Op onze school worden innovaties toegejuicht en gefaciliteerd.	We onderzoeken en experimenteren met andere onderwijsvormen binnen en buiten ons huidige concept. We faciliteren en stimuleren het kijken bij en leren van andere scholen.	Inventariseren wat we al doen mbt innovaties	Een keus aan innovaties testen in een pilot per PLG of schoolbreed	Idem	Idem en evaluatie
Binnen Stichting SchOOL valt er wat te kiezen	We hebben een onderscheidend profiel op minimaal een van de aspecten: onderwijsorganisatie, talentontwikkeling of onderwijsconcept. Deze profielen kennen we van elkaar en vullen elkaar aan.	We onderzoeken ons onderwijsconcept en onderwijsorganisatie op wat er goed bij de visie past en voldoet aan de veranderde eisen van deze tijd mbt lerarentekort en passend onderwijs.	We ontwikkelen een doorlopende leerlijn voor onze meerbegaafde leerlingen ihkv de talentontwikkeling. Deze leerlijn is constant onderwerp van evaluatie en verbetering.	idem	idem	idem

AMBITIE	DOEL	STRATEGIE	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Professionele organisatie						
Wij ontwikkelen en onderhouden een hoog niveau van vakmanschap binnen de school.	Medewerkers leren een leven lang en voeren binnen school een continue professionele dialoog.	We maken een opleidingsplan dat we continu en in elk geval jaarlijks bijwerken en aanpassen. Lezen, delen en bespreken van vakliteratuur binnen PLG. Scholingsverzoeken worden in de PLG besproken. Onderwerp van gesprek is de meerwaarde voor het team.	In elke PLG wordt vakliteratuur gelezen en besproken. EDI scholingsmiddag in januari 2020.	Bespreken met elkaar wat voor invloed de gelezen literatuur heeft op de dagelijkse praktijk.	We kijken of het scholingsbeleid nog steeds bij onze school past.	We gaan onderzoeken hoe we de professionele dialoog met andere scholen meer kunnen voeren.
	Er is een interne professionele structuur die leren en ontwikkelen bevordert.	We werken in professionele leergemeenschappen waar met en van elkaar geleerd wordt.	De PLG voorzitters bekwamen zich in hun leiderschap	De PLG-voorzitters verder positioneren in het team	Idem	Idem
	Medewerkers van onze school voelen zich mentaal en fysiek	Vanuit de werkdruk gelden hebben we een onderwijsassistent	Afhankelijk van de inzet van de werkdruk gelden, zoals besproken	Idem	Idem	Idem

	vitaal en veerkrachtig.	aangesteld. Deze wordt ingezet voor werkdrukverlaging van leerkrachten. Daarnaast maken we gebruik van de inzetbaarheidscoach van Stichting SchOOl op het moment dat mensen langer dan 2 weken ziek zijn.	wordt in het werkverdelingsplan. Daarnaast komt dit aan de orde bij de jaargesprekken en kijken leidinggevende en medewerker samen naar de mogelijkheden.			
Wij leveren een bijdrage aan het oplossen van personele tekorten in kwalitatief en kwantitatief opzicht door het opsporen en ontwikkelen van talent binnen en buiten de organisatie.	Wij hebben inzicht in het ontwikkelpotentieel van onze medewerkers.	Klassenbezoek, collegiale consultatie. Groepsbespreking.	In de jaargesprekken gaan we het ontwikkelpotentieel van onze medewerkers in kaart brengen. In november 2019 start Collegiale Consultatie door PLG voorzitters, daarna iedereen bij elkaar. Minimaal 3x voor februari 2020. Focus op indicator 4.	We maken een plan hoe we het potentieel van onze medewerkers in gaan zetten. Voortzetten coll. Consultatie met nader te bepalen ontwikkelthema's.	We voeren het plan uit. Voortzetten coll. Consultatie met nader te bepalen ontwikkelthema's.	We voeren het plan uit en evalueren. Voortzetten coll. Consultatie met nader te bepalen ontwikkelthema's.

	Wij benaderen de arbeidsmarkt op innovatieve wijze.	We benaderen de arbeidsmarkt op een meer commerciële manier, met meer uitdagender uitnodigingen.	We passen onze vacaturetekst aan	We vragen in ons netwerk om mee te denken.		
De Leidinggevendenden binnen binnen Stichting SchOOL maken ontwikkeling mogelijk en zijn zelf ook continu in ontwikkeling.	Leidinggevendenden binnen de school leren zelf zichtbaar en continu.	Voorbeeldgedrag vanuit de leidinggevende.	Roelie en Marieke volgen zelf relevante scholing	idem	idem	idem
	Leidinggevendenden binnen de school geven leiding aan verandering.	De opdracht en de randvoorwaarde voor de verandering worden geformuleerd door de leidinggevende.	Alle werkgroepen krijgen een opdracht mee en komen met een voorstel tot een verandering	Werkgroepen krijgen zelf het mandaat om beslissingen te nemen	Werkgroepen gaan zelf aan de slag met het formuleren van een opdracht, voortkomend uit het jaarplan	We evalueren deze manier van werken.
	Leidinggevendenden binnen de school sturen op het functioneren van medewerkers.	We voeren jaarlijks 'jaargesprekken' met mensen. Aan een jaargesprek gaat een klassenbezoek vooraf. Eens in de drie jaar gaan we een beoordelingscyclus in. Aan een beoordeling gaan minimaal 4	Directie gaat op klassenbezoek in februari 2020 en geeft samen met collega's en PLT vorm aan het opleidingsplan.	Medewerkers plannen zelf hun jaargesprek in. We stimuleren mensen zelf meer de regie te nemen in hun eigen professionaliteit.	We gaan in gesprek met medewerkers hoe zij zelf invloed hebben op het functioneren van zichzelf en de mensen om hen heen.	Evaluatie

		klassenbezoeken vooraf				
--	--	---------------------------	--	--	--	--

AMBITIE	DOEL	STRATEGIE	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Partners						
Onze partnerschap met ouders leidt tot betere leerprestaties	We houden ouders betrokken bij de ontwikkeling van onze kinderen.	- begin van ieder schooljaar vinden er startgesprekken plaats waarbij er afstemming plaatsvindt en er afspraken gemaakt worden tussen ouders en leerkrachten. Hierbij geven we ook het communicatieplan op maat vorm met de ouders. - we mailen de doelen naar de ouders. - Ouders betrekken wij bij het onderwijs, zowel praktisch bij activiteiten in de klas, als inhoudelijk in de vorm van spellen, hoogbloeiersgroepen, lezen etc.	We gaan verder met het uitwerken en ontwikkelen van de communicatieplannen op maat. We onderzoeken samen met de ouderraad hoe we ouders meer kunnen betrekken bij de organisatie van praktische zaken binnen de school. We doen onderzoek naar een nieuw ouderportaal We organiseren een ouderavond, waarin we ouders inhoudelijk met de school mee laten denken.	We informeren ouders meer over de inhoud van ons onderwijs, aan welke doelen we werken en op welke manier we dat doen. We zetten ouders meer in bij het organiseren van activiteiten. Ouders nemen plaats in werkgroepen. We implementeren een nieuw ouderportaal. We organiseren een ouderavond, waarin we ouders inhoudelijk met de school mee laten denken.	We evalueren ouderbetrokkenheid 3.0 en kijken hoe we ouderbetrokkenheid meer kunnen stimuleren. We organiseren een ouderavond waarin we ouders inhoudelijk met de school mee laten denken. We gaan werken met het nieuwe ouderportaal.	We organiseren een ouderavond, waarin we ouders inhoudelijk met de school mee laten denken.

		-driehoek: kind, ouders, leerkracht: we geven het partnerschap vorm vanuit samenwerking, gedeelde verantwoordelijkheid, verbinding en eigenaarschap. Portfolio is hierbij een onderdeel. - we gebruiken de app klasbord om de betrokkenheid bij ouders te vergroten en ze deel uit te laten maken van het leerproces. -we communiceren geregeld met ouders en nemen zorgen serieus, we tonen oprechte interesse, we delen kleine successen maar stellen ook grenzen. -we investeren in een positief contact				We evalueren het nieuwe ouderportaal.
--	--	---	--	--	--	--

		met de ouders door vlot te communiceren, niet pas als er een probleem voordoet. -we streven naar een zodanige samenwerking dat thuis en school elkaar versterken.				
We hebben samen met de relevante partners onderwijs en ondersteuning onlosmakelijk verbonden	We hebben duurzame partnerschappen, zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau. Dit uit zich in efficiënte en passende begeleiding van onze kinderen.	-We hebben korte lijnen op schoolniveau door het inplannen van intervisie binnen de PLG, groepsbespreking en leerlingbespreking met IB, vastgelegd in de jaarplanning. - we werken volgens de ondersteuningscyclus. - zoveel mogelijk vaste begeleiding op één kind zodat de ontwikkeling het	We bespreken in de PLG hoe we frequenter met elkaar intervisie momenten kunnen hebben. De IB gaat verder met het implementeren van het groepsplanloos werken. We werken allemaal volgens de geschreven onderwijsaanpakken.	Als school gaan we de mogelijkheden onderzoeken om nieuwe partnerschappen aan te gaan. We evalueren het groepsplanlooswerk en stellen waar nodig bij.	We gaan (intensiever) samenwerken met onze nieuwe partners.	Idem

		best gevolgd kan worden, niet te veel wisselingen bij extra begeleiding in de klas. -Het ondersteuningsteam - Sterk in de klas				
	Een brede ontwikkeling voor ieder kind: We prikkelen nieuwsgierigheid en dagen kinderen uit om hun talenten ook buiten de school te ontdekken en te ontwikkelen. Ieder kind maakt (daar waar nodig) gebruik van het aanbod en de kennis/ervaring van onze schilpartners.	-Door ons schoolplein dagen we kinderen uit, ook na schooltijd (BSO of vrij spelen) maken de kinderen hier gebruik van. - Door onze creatieve lessen (muziek, drama, knutselen) komen kinderen achter hun talenten en kunnen we ze stimuleren hier meer mee te doen. - excursies, cultuurlessen, projectmatig werken	We gaan onderzoeken of we meer gebruik kunnen maken van het aanbod van de Kubus	We kijken welke partners buiten school nog meer relevant voor ons onderwijs kunnen zijn.	Idem	Idem

		-vanuit de vakgroep bewegingsonderwijs worden proeflessen aangeboden.				
Er is een warme overdracht daar waar het gaat om voor en vroegschool en voortgezet onderwijs	We bieden een ononderbroken ontwikkelingslijn voor kinderen van voor- en vroegschool naar po en van po naar vo (inclusief SBO, SO, VSO).	Intensieve samenwerking met de peuterspeelzaal - Bovenbouw heeft warme overdracht met het VO	Meerdere keren per jaar vindt er een overdracht plaats vanuit de PSZ naar de school. Hierbij worden de zorgkinderen signaleerd. Bij zorg zal er een warme overdracht zijn met de desbetreffende leerkracht waar het kind in de groep komt, voordat de kinderen starten op school. - We zorgen dat PSZ en PO een goede doorlopende lijn heeft waardoor we aansluiten op elkaar. Psz speelt in op het thematisch werken in de onderbouw. Zij	We nodigen 2x per jaar de PSZ uit bij een PLG vergadering Tijdens deze momenten evalueren we de samenwerking en kijken we waar we nog kunnen verbeteren.	We onderzoeken hoe we de samenwerking verder kunnen intensiveren met de PSZ	Idem

			werken met dezelfde thema's.			
	Ons onderwijs sluit aan op het individuele kind.	-We werken met groepsoverzichten. Daarin staan de onderwijsbehoeften van leerlingen, zijn ze ingedeeld in niveaugroepen en is er een hiatenoverzicht. Aan de hand van dit document gaat de ib'er met de leerkracht in gesprek. Lukt het om voor alle kinderen een passend aanbod te verzorgen -we werken met het leerlingvolgsysteem Bosos en signaleren de zorgkinderen, mede door observaties in de klas. -2 keer per jaar zorgen we voor een Bososoverzicht om groepsbrede uitval	We gaan door het met implementeren en ontwikkelen van het groepsoverzicht. Alle belangrijke informatie in 1 document. We evalueren het bosossysteem. De werkgroep hoogbegaafden gaat beleid ontwikkelen voor kinderen die meer aan kunnen.	We gaan de chromebooks nog meer inzetten om het onderwijs af te stemmen op de individuele behoeften van kinderen. We evalueren de weekplanning en kijken of we daar genoeg in kwijt kunnen over individuele onderwijsbehoeften De wg HB implementeert het beleid	We onderzoeken welke activiteiten we nog kunnen verbeteren of invoeren om ons onderwijs beter aan te laten sluiten De wg HB voert het beleid uit	Idem Plus: De wg HB evalueert het beleid

		te signaleren. Dat is uitgangspunt voor het inzetten van zorg, onderwijsaanpak en materiaalaanschaf. -we werken in de kleine kring met onze zorgkinderen en hoogbloeiers.				
We hebben duurzame partnerschappen zodat we samen in kunnen spelen op een voortdurend veranderende toekomst.	Wij bereiden onze kinderen voor op een toekomst die nu nog niet altijd bekend is en zich voortdurend aanpast.	Doorlopende/ korte lijn met de VSO, BSO en TSO.				

AMBITIE	DOEL	STRATEGIE	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Basis duurzaam op orde						
Al onze scholen bieden goed onderwijs	Onze school beschikt tenminste over het basisarrangement (voldoende) volgens de criteria van de inspectie van het onderwijs. We hebben de eindopbrengsten in orde. We hebben zicht op de ontwikkeling van leerlingen We zijn didactisch sterk. We hebben een fijn pedagogisch leerklimaat voor alle leerlingen.	Naar aanleiding van ons onderzoek onderwijskwaliteit kijken we hoe we deze aanbevelingen kunnen verwerken. We brengen onze didactische vaardigheden in kaart en kijken hoe we deze het beste binnen de school in kunnen zetten. Naar aanleiding van het onderzoek maken we elk jaar een nieuw vervolgstappenplan. De taal- en rekencoördinatoren stellen verbeterplannen op.	We voeren het vervolgstappenplan kwaliteitsonderzoek 2019 uit. We gaan door met het implementeren en verbeteren van het handelingsgericht werken. De gedrag coördinator stelt een beleidsplan op. De taal- en rekencoördinatoren stellen verbeterplannen op voor tot en met 2023.	We voeren het vervolgstappenplan kwaliteitsonderzoek 2020 uit. We evalueren het handelingsgericht werken en stellen verbeterplannen/ontwikkelpannen op. We voeren het beleidsplan van de gedrag coördinator uit. Uitvoer verbeterplannen taal en rekenen.	We voeren het vervolgstappenplan kwaliteitsonderzoek 2021 uit. Evalueren en borgen. Uitvoer verbeterplannen taal en rekenen.	We voeren het vervolgstappenplan kwaliteitsonderzoek 2022 uit. Evalueren en borgen. Uitvoer en evaluatie verbeterplannen taal en rekenen.

	Onze school heeft eigen ambities (naast voldoen aan de basiskwaliteit).	Om het oordeel Goed te kunnen ontvangen van de inspectie gaan we een zelfevaluatie maken en de punten daaruit aanpakken.	Selectie van punten uit de evaluatie maken en verbeterplannen opstellen.	Selectie van punten uit de evaluatie maken en verbeterplannen opstellen.	Selectie van punten uit de evaluatie maken en verbeterplannen opstellen.	Eindevaluatie en Oordeel Goed aanvragen.
	Onze school laat zien hoe wij invulling geven aan de kernwaarden van Openbaar onderwijs.	We ontwikkelen visie op burgerschapsvorming. We stellen een ICC-er aan.	Wat doen we al aan burgerschapsvorming? Wat blijven we doen en wat willen we nog meer doen?	Uitvoeren ontwikkelpunten burgerschapsvorming.	Doorgaande lijn burgerschapsvorming vormgeven binnen school.	Evalueren doorgaande lijn burgerschapsvorming.
Wij bieden elke leerling een passende plek	Onze school biedt thuisnabij en passend onderwijs.	De ambities uit het S.O.P. verwezenlijken	Fasering bepalen en prioriteiten stellen. Gedragscoördinator aanstellen.	Gedragsco. Voert beleidsplan uit.	Idem	Evaluatie

5. Hoe geven wij onderwijs

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we ons onderwijs vormgeven. Achtereenvolgens komen aan bod: het onderwijskundig beleid, pedagogisch beleid, kwaliteitsbeleid en het HR-beleid.

5.1 Onderwijskundig beleid

Deze paragraaf beschrijft het onderwijskundig beleid van onze school, we sluiten daarmee aan bij het beleid van Stichting SchOOL.

Onderwijskundige vormgeving

De onderwijskundige doelen van onze school zijn in de eerste plaats doelstellingen zoals die in artikel 8 van de Wet op Primair Onderwijs (WPO) zijn omschreven. De gemeente Lelystad heeft samen met de schoolbesturen een gezamenlijke ambitie geformuleerd om de onderwijskwaliteit in Lelystad te verbeteren. Hier dragen wij aan bij.

We bieden de leerlingen een samenhangend geheel van kennis en vaardigheden, waardoor zij optimaal kunnen functioneren in de 21^e eeuw, in een toekomst waarvan we nu nog niet weten hoe die er uit ziet. Er komt veel op onze school en de leerlingen af: de complexiteit van maatschappelijke vraagstukken neemt toe en technologische ontwikkelingen volgen elkaar steeds sneller op. Wij vinden het daarom belangrijk aandacht te besteden aan kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van de leerlingen. We willen graag innovatief onderwijs bieden en nieuwe technologieën toepassen. Dat heeft gevolgen voor de deskundigheid van de leerkrachten, ons aanbod, de middelen en de organisatie. Dat is spannend, net als leren. Leren kan ook lastig en spannend zijn: het betekent grenzen verleggen en ontdekken wie we zijn. Binnen het thema Innovatie (zie hoofdstuk 4) stellen we doelen om ons onderwijs de komende beleidsperiode af te stemmen op wat de 21^e eeuw van ons en de leerlingen vraagt.

We zien dat kenmerkend voor het onderwijs wordt:

- Een continue cyclus van herkennen, toepassen, ervaren en aanpassen.
- Experimenten als basis.
- Delen als sleutel tot leren en verbeteren, op alle niveaus.
- Richting geven en zo focus bepalen.

Onze school biedt de leerlingen binnen de klassikale jaargroep dezelfde basisstof. We doen dat door middel van groepsgebonden activiteiten, activiteiten en verwerking op niveau en we bieden vrije taken. We gaan uit van wat leerlingen al beheersen en bepalen van daaruit, met hoge verwachtingen, de volgende stap, zodanig dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces doorlopen. In het aanbod richten we ons op de kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. We volgen de leerlingen aan de hand van observaties, methode gebonden toetsen en methode onafhankelijke toetsen. Gegevens leggen we vast in ons leerlingvolgsysteem, zodat we bijtijds stagnatie of voorsprong in de ontwikkeling constateren en ondersteuning kunnen bieden. Hulp bieden we intern (leerkracht, intern begeleider e.a.), maar ook extern (logopedist onderwijsbegeleider e.a.).

Didactisch handelen en aanbod

Wat betreft het didactisch handelen vinden we het belangrijk dat wij:

- Hoge verwachtingen hebben van leerlingen.
- Interactief lesgeven om de leerlingen actief en betrokken te laten zijn bij het onderwijs.

- Differentiëren op de behoeften van groepen en individuele leerlingen om onderwijs op maat te geven.
- Leerlingen zelfstandig en samen te laten leren door middel van uitwisseling, dialoog, reflectie en fouten maken. Leerlingen worden in toenemende mate eigenaar van hun leerproces.
- Instructie, oefening en herhaling van leerstof bieden met veel feedback passend bij de leerlingen.
- Gebruik maken van de kracht van het verschil. We maken gebruik van ieders talent.

Het realiseren van deze doelstellingen gaat het best in een omgeving waar kinderen zich thuis voelen. We zetten ons dan ook in voor een veilig en ondersteunend groeps- en schoolklimaat.

We gebruiken methoden en aanvullende materialen om een doorlopende leerlijn voor de leerlingen te waarborgen. De onderwijsleerpakketten die we gebruiken voldoen aan de wettelijke kerndoelen, sluiten aan op elkaar en op de leerlijnen en referentieniveaus. Daar waar hiaten zitten, werken we met aanvullende methoden en materialen.

In onderstaande tabel staat per vak- en vormingsgebied welke methoden en aanvullende materialen in gebruik zijn. Indien het betreffende gebied verandering/verbetering behoeft de komende beleidsperiode, geven we dat ook aan.

Vak	Methode	Aanvullende en differentiatie materialen	Verandering nodig
Taal	Taal actief		Nee
Taal – spelling	Taal actief		Nee
Taal - woordenschat			
Lezen – technisch lezen	gr 3. Veilig leren lezen Leesmap Luc de Koning		Nee
Lezen – begrijpend lezen	Lezen in beeld	Nieuwsbegrip Junior Einstein Humpie Dumpie	Ja
Engels			
Schrijven	Pennenstreken		Nee
Rekenen/Wiskunde	Wereld in getallen 4		Ja
Wereldoriëntatie	Argus Clou		Nee
Geschiedenis	Argus Clou		Nee
Aardrijkskunde	Argus Clou		Nee
Natuuronderwijs	Argus Clou		Nee
Gezond gedrag			Ja
Sociaal emotioneel	Kanjertraining		Nee
Verkeer	De verkeerskrant		Nee
Sociale redzaamheid en burgerschap			Ja
Tekenen en handvaardigheid	In ontwikkeling		Ja
Muziek	In ontwikkeling		Ja

Bewegingsonderwijs	Door vakleerkracht		

Om aan te sluiten bij de ontwikkelingen in de maatschappij, maken de leerlingen op school gebruik van een digitale leeromgeving behorend bij de door ons gekozen methodes of aangedragen door de leerkracht. Verder zetten we chromebooks en tablets in bij ons onderwijs. Als middelen, nooit als doel.

We weten dat voor een groot aantal van onze leerlingen de toekomst in of rond Lelystad ligt. Dat betekent dat we met ons onderwijs aansluiten bij wat kinderen in Lelystad, en Lelystad zelf, nodig hebben.

We hebben hoge verwachtingen van de leerlingen. We streven zo hoog mogelijke leerresultaten na, zodat leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en een eindniveau halen dat leidt tot passend en succesvol vervolgonderwijs. Daartoe gebruiken we de jaarplanning, inhoudelijke en organisatorische afspraken en afspraken over dataverzameling, overleg, te gebruiken documenten en de overdracht. Deze documenten staan in onze Sharepoint omgeving.

De school volgt de ontwikkeling en vorderingen van de leerlingen met behulp van methodegebonden toetsen en de toetsen van het leerlingvolgsysteem. Ook de sociale competenties worden gevolgd met een landelijk genormeerd instrument. Toetsen worden afgenomen conform de toetskalender en de geldende afnamecondities. De resultaten worden door de leerkrachten ingevoerd en geanalyseerd. De leerresultaten delen we met ouders door middel van periodieke portfoliogesprekken, schriftelijke communicatie, ouderbijeenkomsten en ook op Scholen op de Kaart zijn de resultaten te vinden.

Leertijd

Op onze school besteden we de leertijd effectief, omdat dit een belangrijke factor is in het leren van de leerlingen. Ons streven is de leerlingen in acht jaar tijd de einddoelen van het basisonderwijs te laten halen. Dit doen we onder andere door:

- Voldoende onderwijstijd te plannen op schoolniveau (7520 uren in acht jaren) en deze efficiënt te gebruiken.
- Schriftelijke voorbereiding van het leerprogramma en tijden (week- en dagrooster).
- Effectief klassenmanagement, zodat leerlingen hun tijd goed besteden
- Voorkomen en tegengaan van ongeoorloofd verzuim van leerlingen.
- Bijkomende activiteiten te bewaken.

Op onze school hanteren we de volgende onderwijstijden:

Groepen	Dag	Tijd
1 t/m 8	Maandag:	8:30 –12.00 13.15- 15.15
	Dinsdag:	8:30 –12.00 13.15- 15.15
	Woensdag:	8.30-12.15
	Donderdag:	8:30 –12.00 13.15- 15.15
	Vrijdag:	8:30 –12.00 13.15- 15.15

	Aantal uur per week	Aantal uur per jaar
Groep 1 t/m 8	25 uur en een kwartier	940 uur

Leerlingondersteuning

Elke leerling op onze school willen we passend onderwijs bieden, zodat hij of zij zich kan ontwikkelen en ontplooiën. We hebben te maken met verschillen, waarmee we rekening willen houden in het onderwijsleerproces. Dat betekent dat we de kinderen goed leren kennen en ze goed gaan volgen. Daar waar nodig bieden we ondersteuning en begeleiding. Die kan gericht zijn op kinderen die wat minder kunnen, maar ook op kinderen die wat meer kunnen.

We brengen de ondersteuning zoveel mogelijk naar de leerling toe. Alleen waar dat niet mogelijk is, brengen wij de leerlingen naar de ondersteuning. Om dit te realiseren werken we samen met het Samenwerkingsverband PO Lelystad-Dronten en met aanbieders van specialistische zorgarrangementen. Informatie over onze handelingsgerichte wijze van werken en de ondersteuning die wij op school kunnen bieden of willen ontwikkelen staat beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) en ons ondersteuningsplan. Beiden zijn te vinden op onze website. Op de Boeier hebben we zelden te maken met leerlingen die een taalachterstand hebben en een enkele keer met een leerling die een andere moedertaal heeft dan Nederlands. Als we daarmee te maken krijgen en ondersteuning is nodig dan verzorgen we ondersteuning op maat in samenwerking met ons Ondersteuningsteam. Er is een goede samenwerking met de logopedie, ook die weten we goed te vinden. Het centrale uitgangspunt bij handelingsgericht werken is het denken en handelen vanuit onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Een onderwijsbehoefte is dat wat een leerling nodig heeft om het volgende doel in de ontwikkeling te bereiken. Dat doen we door handelingsgericht te werken, in samenwerking met ouders en met behulp van groepsoverzichten, groepsplannen en waar nodig met groeidocumenten en ontwikkelingsperspectieven (OPP). Daarvoor maken we gebruik van een samenhangend systeem van criteria, genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en ontwikkeling van de leerlingen.

Als een leerling extra ondersteuning of uitdaging nodig heeft worden onderstaande stappen doorlopen.

1. Handelingsgericht werken door de leraar. Het groepsoverzicht is hierbij helpend.
2. Kindgesprek met de leerling en eventueel collegiale consultatie en/of een gesprek met ouders. De leerkracht bespreekt met IB.
3. Leerling wordt besproken in leerlingbespreking.
4. Groeidocument opstellen en inzet van het ondersteuningsteam (OT).
5. OPP opstellen en inzet van het ondersteuningsteam (OT).
6. Extern handelen: handelingsgerichte diagnostiek (HGD), consultatie of begeleiding.
7. Externe zorg: verwijzing naar andere basisschool, speciaal basisonderwijs, speciaal onderwijs of anders.

Een uitgebreidere beschrijving van dit proces staat in de Ondersteuningscyclus en de toelichting daarop van Stichting SchOOL (zie kwaliteitshandboek P6100). Het beschrijft hoe we systematisch en planmatig de ondersteuning organiseren.

De ouders spelen in alle stappen van bovenstaande route een rol. Ze worden geïnformeerd, er wordt naar hun mening of toestemming gevraagd en hun ervaringskennis wordt benut in de ondersteuning en begeleiding van hun kind. De positie van ouders in de ondersteuningsstructuur is voor alle betrokkenen duidelijk. Alle betrokkenen (leerkracht, Intern Begeleider, directie, leden van het Ondersteuningsteam en ouders) kennen het stappenplan en weten wie wanneer waarvoor verantwoordelijk is. De school hanteert het als een gemeenschappelijk kader in de communicatie.

Naast onderwijskundige zaken heeft de school ook verplichtingen met betrekking tot het handelen bij signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling (zie kwaliteitshandboek P6300). Hiervoor hanteert de school de landelijke meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld.

Partners

Goed onderwijs maak je samen. Onze school kijkt bewust over de grenzen van de school en het onderwijs heen naar andere contexten die voor de ontwikkeling van leerlingen van belang zijn. We bieden de leerlingen een brede ontwikkeling en laten ze vanuit hun nieuwsgierigheid ontdekken en onderzoeken. Onze school zoekt vanuit gelijkwaardigheid resultaatgerichte samenwerking met de partners om talenten van leerlingen optimaal te ontwikkelen. We willen de buitenwereld naar binnen halen.

Duurzame partnerschappen kunnen de school helpen bij het verminderen van de bedreigingen die op ons afkomen, waaronder de hoge verwachtingen die de buitenwereld van het onderwijs heeft en de diverse problematieken waar onze leerlingen mee te maken hebben. Een duurzame relatie betekent dat we gezamenlijk in gesprek gaan en een gedeeld doel bepalen. We willen ons onderwijs, begeleidingsaanbod en naschools aanbod onlosmakelijk verbinden in samenwerking met onze partners.

De ouder is voor ons de meest belangrijke partner. Met hen zoeken wij de samenwerking rond de ontwikkeling en ondersteuning van hun kind. De leraren staan in nauw contact met de ouders over de ontwikkeling van hun kind. In het begin van het schooljaar vinden startgesprekken plaats met als doel een stevige vertrouwensrelatie op te bouwen tussen de leraar en de ouder. Opvallende zaken, bijzonderheden of stagnaties in de ontwikkeling van het kind worden door de leerkracht tijdig gesignaleerd en met de ouders besproken. Verder betreft de school de ouders bij het beleid door informatie-avonden en via de MR. Ook helpen ouders tijdens feest-, sport- en speldagen en nemen zitting in commissies. We communiceren met ouders middels gesprekken (ook telefonisch), nieuwsbrieven, mail, e.a. Daarover maken we heldere afspraken met elkaar.

Wij staan in verbinding met de andere scholen van Stichting SchOOL. Alle scholen hebben een duidelijk schoolprofiel en dat kennen we van elkaar. We waarderen elkaars verschillen, leren van elkaar en werken samen.

Doelen die we stellen voor de komende beleidsperiode met betrekking tot onze partners staan beschreven in hoofdstuk 4.

In het kader van een resultaatgerichte samenwerking voor een doorgaande pedagogische en didactische lijn voor 0-13 jarigen werken wij met de volgende partners samen:

Partner	Toelichting samenwerking
GO! Kinderopvang	Samen met GO! gebruiken we ons gebouw.
Voortgezet Onderwijs	Er is warme overdracht van groep 8 naar klas 1 en ondertussen zijn er formele en informele contacten op schoolniveau.
Welzijn	De directie houdt contact met Welzijn
Politie	Er is regelmatig overleg met de wijkagent
Gemeente	De directie weet welke mensen bij de gemeente waarvoor te benaderen zijn en onderhoudt contact
Kubus	De nieuw aangestelde ICC'er gaat deze contacten hernieuwen.
Flevomeer bibliotheek	Onze schoolbibliotheek wordt goed voorzien en regelmatig wisselt de collectie.
Samenwerkingsverband Lelystad – Dronten	De contacten zijn nauw en de relaties warm.
Bedrijfsleven	Inspiratiebron voor leerlingen en medewerkers. Bieden kennis over de maatschappij en de ontwikkelingen daarin.

RID	RID houdt zitting in ons gebouw en maakt gebruik van hun aanwezigheid om het contact tussen hen en de leerkracht omtrent dyslexie begeleiding goed te benutten.
-----	---

Doelen met betrekking tot het onderwijskundig beleid voor de komende beleidsperiode staan beschreven in hoofdstuk 4.

5.2 Pedagogisch beleid

Op onze school is een veilige en geborgen sfeer waarin de leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. We werken in een klimaat, waarin we elkaar respecteren en helpen.

Leerkrachten zijn betrokken op de ontwikkeling en het welbevinden van de leerlingen, op collega's en op maatschappelijke thema's. Zij creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin leerlingen ontdekken wie ze zijn, wat ze kunnen en wat ze willen. De school accepteert niet alleen de verschillen tussen leerlingen, maar waardeert die ook. Iedereen doet ertoe! We inspireren om open te staan voor de verschillen en te ontdekken hoe krachtig het verschil is. We hanteren daarom prestatienormen, waarbij iedere leerling de mogelijkheid heeft zich positief gewaardeerd te voelen.

Waar veel mensen bij elkaar zijn, kunnen problemen ontstaan. Deze proberen we door onze manier van werken zoveel mogelijk te voorkomen en op te lossen. We hebben daarom afspraken en regels gemaakt, in samenspraak met de leerlingen, om de samenwerking met elkaar goed te laten verlopen. Deze afspraken en regels zijn zichtbaar in de school en worden met de ouders besproken. Jaarlijks worden de afspraken in de groepen met de leerlingen besproken en waar nodig bijgesteld.

Complimenteren en corrigeren van leerlingen is een onderdeel waar leerkrachten bewust mee bezig zijn. Het corrigeren van leerlingen heeft altijd tot doel om ze te leren om gedrag bij te stellen. Complimenteren maakt dat leerlingen zich competent voelen bij het uitvoeren van een taak.

Wanneer zich problemen voordoen, wordt in overleg met de ouders en leerlingen gezocht naar oplossingen en waar nodig worden die vastgelegd. In geval van klachten hanteren wij de landelijke klachtenregeling (zie kwaliteitshandboek P5400).

Veiligheid

Om de veiligheid op school te garanderen willen we voldoen aan de wettelijke richtlijnen in het kader van de Arbowet, kwaliteitswet, wet sociale veiligheid en de algemene verordening gegevensbescherming. Daarnaast is het belangrijk dat iedereen in onze school weet hoe te handelen in geval van onveilige situaties. We hebben daarvoor op school een up-to-date veiligheidsplan, waarin de thema's van het veiligheidsbeleid beschreven staan en de ontwikkelpunten. Onze school heeft ook een vertrouwenspersoon en anti-pest coördinator, die bekend is bij de leerlingen en ouders.

Op de website van onze school is opgenomen de informatie rond veiligheid die voor ouders relevant is. In ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP) staat beschreven welke ondersteuning wij bieden en hoe wij deze verder willen ontwikkelen. Het SOP is beschikbaar op de website van de school.

Sociale competenties en democratisch burgerschap

Wij willen de leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheid voor de samenleving meegeven. Hierbij maken wij gebruik van speciaal daarvoor ontwikkelde materialen. Zo maken wij op school gebruik van de Kanjertraining methodiek en zijn al onze leerkrachten bevoegd die training te geven. In onze lessen besteden we aandacht aan mens en maatschappij middels de lesstof maar ook middels werkvormen. Samen leer je meer.

Verder hebben wij als ambitie om een school te zijn die onderdeel uitmaakt van onze buurt en onze stad. De ICC'er maar ook het netwerk rond de school gaan hun activiteiten daarop afstemmen.

De school en onze medewerkers zijn toegankelijk en laagdrempelig voor leerlingen en ouders. De algemene houding op onze school is open, we groeten en spreken mensen aan. We gaan uit van een open en respectvolle manier van omgang tussen alle bij de school betrokken personen. Het doel is dat leerlingen dit ook vertalen naar situaties buiten de school, nu en in de toekomst.

Minstens eenmaal per jaar brengen de leerkrachten de sociale competenties van de leerlingen systematisch in kaart om het welbevinden en de sociale veiligheid te monitoren. Indien nodig worden naar aanleiding van de uitkomsten interventies gedaan of expertise de school binnengehaald. Daarnaast vullen leerlingen vanaf groep 6, de ouders en het personeel tweejaarlijks een tevredenheidsspeiling in. De uitkomsten daarvan worden gecommuniceerd, ook naar ouders, en betrekken we bij de verdere ontwikkeling van ons onderwijs en de organisatie.

Doelen met betrekking tot het pedagogisch beleid voor de komende beleidsperiode staan beschreven in hoofdstuk 4.

5.3 Kwaliteitsbeleid

We gaan voor het duurzaam op orde brengen en houden van onze basis: goed onderwijs. Transparantie, het goede gesprek en goed gebruik van onze PDSA-cyclus zijn daarvoor cruciaal.

Binnen Stichting SchOOL is een kwaliteitskader aanwezig dat beschrijft wat de kwaliteit van een openbare school in Lelystad is (zie kwaliteitshandboek P5200). Dit kader doet uitspraken over de gewenste zichtbare kwaliteit (ijkpunten voor het handelen) en de meetbare kwaliteit (resultaten in brede zin). Het kader is de focus van de kwaliteitszorgactiviteiten als jaarplannen, (zelf)evaluaties, audits en verantwoordingsactiviteiten. De wijze waarop we met het kader omgaan is gebaseerd op de Deming cirkel: Plan – Do – Study – Act.

In de komende beleidsperiode wordt het kwaliteitskader herijkt zodat het beter aansluit bij het nieuwe inspectiekader, de ontwikkelingen in de maatschappij en de dagelijkse praktijk op school.

Naast het kwaliteitskader hanteert de stichting SchOOL een systematische gesprekkencyclus die bijdraagt aan de kwaliteitscultuur, kwaliteitsontwikkeling van de medewerkers en daarmee aan de schoolontwikkeling (zie kwaliteitshandboek P2400). Door gezamenlijk plannen te maken, te reflecteren en elkaar te motiveren tot verdere ontwikkeling draagt het ook bij aan de lerende cultuur binnen de school en de stichting.

Aan het eind van het schooljaar, na de pdsa-cyclus doorlopen te hebben, is de school op een gestructureerde en doelgerichte wijze in dialoog geweest over de successen, zorgen en schoolontwikkeling met het team, de bestuurder, stafmedewerkers en collega directeuren. Daarnaast verantwoordt de school zich over de doelen en resultaten aan ouders, MR en externe partners. We doen dat onder andere door schriftelijke communicatie, nieuwsbrieven, informatiebijeenkomsten, schoolwebsite, schoolgids en Scholen op de kaart. Om goede kwaliteitszorg te realiseren verzamelt onze school systematisch gegevens. Daarbij maken we onder andere gebruik van:

- Analyse leerlingpopulatie
- Cito Leerlingvolgsysteem: geeft op basis van methode-onafhankelijke toetsen informatie over de vorderingen van de leerlingen op school.
- Methodegebonden toetsen.
- Analyses van de toetsen, inclusief vergelijking met de schooldoelen en vervolgacties.
- Vervolgsucces: hoe doen onze leerlingen het na 3 jaar in het VO.

- Groepsbezoeken door collega's, IB'er of directeur. De bezoeken staan in het teken van een vooraf vastgesteld doel.
- Tevredenheidsonderzoeken bij leerlingen, ouders en personeel.
- Jaargesprekken en POP-gesprekken van de directie met medewerkers en van het bestuur met de directie.
- Gesprekken in het kader van de kwaliteitscyclus (zie kwaliteitshandboek P2400).
- Zelfevaluatie en audits naar de kwaliteit van het onderwijsproces, mede in samenhang met de leerresultaten.
- Toezicht van de Inspectie van het Onderwijs.
- Externe contacten waarvan informatie verkregen wordt over de kwaliteit van onze school, zoals de peuterspeelzaal en het vervolgonderwijs.

Onze school verzamelt veel gegevens die we gebruiken om integraal te analyseren, conclusies te trekken, onderbouwde (beleids)interventies te doen, te borgen en te verantwoorden. Doelen die we onszelf stellen staan in hoofdstuk vier.

Verder spelen een grote rol binnen kwaliteitszorg opbrengstgericht werken (zie paragraaf 5.1) en de professionalisering van de medewerkers (zie paragraaf 5.4). Ook hiervan staan de doelen beschreven in hoofdstuk vier.

5.4 HR-beleid

De aandacht voor onze medewerkers is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs.

Op bovenschools niveau is het HR-beleid voor medewerkers van Stichting SchOOL beschreven in het integraal HR-beleidsplan. Tevens is in schooljaar 2019-2020 een geactualiseerd personeelshandboek beschikbaar daarin de uitvoeringsregelingen CAO PO van Stichting SchOOL.

Binnen Stichting SchOOL vinden we het belangrijk dat leerlingen op de basisschool zien en ervaren dat zowel mannen als vrouwen uitstekend in het basisonderwijs kunnen werken en directiefuncties kunnen bekleden. Aangezien er geen sprake is van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de functie van directeur onderscheidenlijk adjunct-directeur binnen Stichting SchOOL, is er geen expliciet beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding beschreven.

HR-beleid in samenhang met onderwijskundig beleid

Stichting SchOOL heeft in het in 2018 vastgestelde beleidsdocument Vakmanschap is Meesterschap haar visie op HRM beleid verbonden aan de onderwijskundige ambities. In de missie en visie van Stichting SchOOL beschrijven wij waar we voor staan en waar we aan werken. De kernwaarden Samen, Vertrouwen, Verbondenheid en Vakmanschap geven richting aan de invulling van ons HRM-beleid.

Het voeren van een continue dialoog in de vorm van een jaarlijkse cyclus is een instrument voor de leidinggevende én de medewerker maar ook tussen medewerkers onderling om met elkaar in dialoog te zijn en te blijven. Een cultuur waarin de professionele dialoog over het vak continu wordt gevoerd, stelt ons in staat tot continue verbetering. Leiderschap is hierin cruciaal. Dit betekent dat de schoolleiding ontwikkeling mogelijk maakt en zelf ook continu in ontwikkeling is.

De komende vier jaar wordt het beleid 'Vakmanschap is Meesterschap' verder uitgebouwd. We willen een positief (leer)klimaat scheppen waarin eigen verantwoordelijkheid, persoonlijke groei en continue dialoog over het vak belangrijk zijn. Elke medewerker houdt zijn of haar eigen digitale personeelsdossier bij en dit dossier is toegankelijk voor zowel leidinggevende als medewerker.

Door de continue dialoog en door periodiek te beoordelen streven we met de stichting SchOOL naar:

- *Goed onderwijs*. Wij bieden goed en steeds beter onderwijs voor elke leerling
- *Professioneel leiderschap*. Als professional heb je inzicht, regie en verantwoordelijkheid om je vakmanschap op peil te houden en steeds verder te ontwikkelen, afhankelijk van jouw persoonlijke behoefte en de eisen die het vak aan je stelt.
- *Dialoog*. Leidinggevendenden hebben voldoende informatie om in gesprek te gaan over functioneren en ontwikkeling. Doelstelling hierbij is beoordelen, inspireren en motiveren tot verdere ontwikkeling en ontfouwen van talenten.
- *Borging*. Op organisatieniveau wordt de investering en de ontwikkeling in het vakmanschap van de professional geborgd.

Om het lerarentekort op te vangen, investeren we in nieuwe medewerkers door ze op te laten leiden voor de functie van leerkracht. Daarnaast willen we de organisatie van het onderwijs flexibeler maken. We investeren in het anders inrichten van de flexibele schil en wordt er gewerkt met een energieke en originele wervingsstrategie.

Het gezondheidspercentage van onze medewerkers kent een stijgende lijn. Dit willen wij voortzetten door steeds meer in te zetten op preventieve en veerkracht bevorderende interventies. Ook wordt de Wet Poortwachter naar behoren uitgevoerd en worden leidinggevendenden en medewerkers gecoacht door een inzetbaarheidscoach.

Bekwaamheid en professionalisering

Bij de benoeming van nieuwe medewerkers wordt als eis gesteld dat zij bevoegd zijn. Bekwaamheid wordt structureel onderhouden door verschillende scholingen, trainingen, deelname aan leerkringen en diverse observatie en feedbackmomenten door leidinggevende en collega's. De gesprekkencyclus vormt hiervoor de basis. Er is sinds het eerste kwartaal van 2019 een functieboek beschikbaar.

We willen een hoog niveau van vakmanschap binnen de school ontwikkelen en onderhouden. De scholing en trainingen sluiten aan op de ontwikkelingsplannen van de school. Deze plannen worden o.a. besproken in de kwaliteitsgesprekken die de school voert met het bestuur. Bij deze gesprekken sluiten ook de medewerker Onderwijs en Kwaliteit en Manager HR aan.

Elke leerkracht vult, evenals zijn of haar leidinggevende, zijn eigen digitale bekwaamheidsdossier in hetgeen onderdeel is van het personeelsdossier.

De komende vier jaar wordt, aansluitend op het strategisch beleid van Stichting SchOOL voor 2019-2022, geïnvesteerd in:

- Didactisch coachen van leerlingen (programma voor leerkrachten).
- Management Development programma voor de leiders van de organisatie om meer inhoud te kunnen geven aan het leidinggeven aan professionals.

De doelen met betrekking tot dit onderwerp waarin we willen investeren de komende beleidsperiode staan ook beschreven in hoofdstuk 4.

Opbouw personeelsbestand

Personeelsbestand op de school in 2019.

Totaal aantal personeelsleden	
Aantal mannen	3
Aantal vrouwen	28

Leeftijdscategorie	Aantal personeelsleden
Tot 30 jaar	7
30 – 40 jaar	4
40-50 jaar	8
50-60 jaar	9
60 jaar en ouder	3

Functies	Aantal FTE
L10	22
L11	4
Concierge	1
Administratief medewerkster	1
Directeur	1
Locatieleider	1

Pagina-einde

6. Hoe organiseren wij ons onderwijs?

6.1 Management en besturing

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe het management van Stichting SchOOL en onze school is ingericht.

Stichting SchOOL

Stichting SchOOL is het bevoegd gezag van onze school. De stichting wordt geleid door het College van Bestuur. De Raad van Toezicht heeft een toezichthoudende rol.

De scholen van Stichting SchOOL en het College van Bestuur worden ondersteund door het bedrijfsbureau van Stichting SchOOL. Daar zijn ca. 16 medewerkers actief in de ondersteuning en de facilitering van onze scholen, op de aspecten Onderwijskwaliteit, HR, Financiën, Huisvesting, Sport & Bewegen, Logopedie en Secretariaat.

Aan Stichting SchOOL is ook een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) verbonden. Deze raad wordt door de medezeggenschapsraden (MR-en) uit de personeelsleden en de ouders gekozen. De GMR bestaat uit maximaal twaalf leden: zes ouders en zes personeelsleden van verschillende scholen. Per persoon is de zittingsduur maximaal vier jaar, waarna het lid terstond weer herkiesbaar is (zie ook GMR-reglement Stichting SchOOL). Deze raad wordt rechtstreeks uit de ouders en personeelsleden van Stichting SchOOL gekozen.

Aan elke (speciale) basisschool is een MR verbonden. Deze raad wordt rechtstreeks uit de ouders en personeelsleden gekozen van de school.

De GMR en MR-en werken op basis van de wet Medezeggenschap op scholen, die is uitgewerkt in een eigen Medezeggenschapsstatuut en Medezeggenschapsreglement

De Boeier

Op de Boeier werken we met een tweekoppige directie: De directeur en de locatieleider waarbij de directeur eindverantwoordelijk is. Er is een leiderschapsteam, ondersteunend en adviserend aan de directie, genaamd PLT, het professioneel leiderschapsteam. Daarin heeft de directie zitting, de IB-ers en de PLG voorzitters. PLG staat voor professionele leergemeenschap. Een PLG wordt in toenemende mate zelf verantwoordelijk voor onderwijs

en organisatie binnen het PLG. Ieder PLG beslaat twee leerjaren: PLG 1-2, 3-4, 5-6 en 7-8. Het PLT komt vrijwel iedere maand samen alsook de PLG's.

6.2 Financiën en beheer

Effectieve, klantgerichte en efficiënte bedrijfsvoering is een cruciale randvoorwaarde voor organisatieontwikkeling en om onze ambities te behalen.

In dit hoofdstuk laten we zien hoe de financiële PDSA-cyclus er uit ziet. Ook gaan we in op de financiële risico's die we zien en geven we aan hoe de huisvesting van onze school geregeld is. We laten zien hoe we omgaan met de ouderbijdrage, met sponsoring en schenkingen en onze leerlingadministratie.

De financiële PDSA-cyclus

Plan

De uitgangspunten voor het financieel beleid van onze school zijn op het niveau van stichting SchOOL beschreven. Deze worden uitgewerkt in enerzijds het werkverdelingsplan (op schooljaarbasis) en anderzijds de begroting (op kalenderjaarbasis) van de exploitatie en de investeringen. Naast dat het eerstvolgende jaar concreet wordt uitgewerkt, wordt er tevens een raming gemaakt van de drie opvolgende jaren.

De basis voor het werkverdelingsplan en de begroting zijn de activiteiten die we vanuit ons wettelijk kader én die we aanvullend vanuit onze eigen koers en de koers van stichting SchOOL gaan uitvoeren. Deze volgen uit het schoolplan, wat wordt doorvertaald in het jaarplan.

De algemene kaders voor zowel het werkverdelingsplan (maximaal aantal groepen, maximaal aantal fte op functiegroep, etc.) als de begroting worden door het bestuur van stichting SchOOL vastgesteld. De PMR van onze school heeft instemmingrecht op het werkverdelingsplan en de MR van onze school heeft adviesrecht op de begroting.

Het werkverdelingsplan

In het werkverdelingsplan worden de groepen en lessen over individuele medewerkers verdeeld. Ook staan er afspraken in over het aantal lessen, de opslagfactor voor leraren en werktijden en pauzetijden. Dit plan wordt gezamenlijk met het team besproken en afgestemd.

De begroting

De begroting bestaat enerzijds uit een exploitatiebegroting en anderzijds uit een investeringsbegroting.

De exploitatiebegroting is een weergave van:

- de begrote baten, zijnde de rijksbijdragen (gebaseerd op de leerlingaantallen minus de bijdrage voor centrale lasten en voor schoollasten die op basis van solidariteit over alle scholen van stichting SchOOL worden verdeeld) plus de overige baten van de school (waaronder de ouderbijdragen); en
- de lasten voor personeel, afschrijvingen, huisvesting, leermiddelen en overige instellingslasten.

De investeringsbegroting geeft aan welke lesmethodes, ict-hardware, audiovisuele middelen etc. zullen worden aangeschaft. Dit kunnen zowel vervangingsinvesteringen zijn wanneer de voorgaande investering is afgeschreven, of uitbreidingsinvesteringen.

Do

De directeur is gemandateerd budgethouder binnen de wettelijke kaders en de afspraken over werving en selectie en centrale en decentrale inkoop die binnen stichting SchOOL zijn gemaakt. De directeur zorgt als budgethouder voor een verantwoorde besteding van de

budgetten in overeenstemming met de doelstellingen waarvoor het budget is verkregen. De financiële administratie wordt in het centrale boekhoudsysteem van stichting SchOOL geregistreerd.

Study & Act

Periodiek (tenminste elk kwartaal) worden de werkelijke formatie en financiën afgezet tegen de begroting en wordt beoordeeld of er aanpassingen gedaan moeten worden. Dit wordt indien van toepassing in het overleg met de MR behandeld. Ook zijn de formatie en financiën onderdeel van de managementgesprekken die periodiek met het bestuur van stichting SchOOL worden gevoerd.

Financiële risico's

Een effectieve bedrijfsvoering en een goede beheersing van risico's zijn noodzakelijke randvoorwaarden om de doelstellingen van onze school te bereiken. Dat betekent dat we niet alleen moeten kijken naar onze interne risico's maar ook de externe ontwikkelingen binnen de maatschappij en in wet- en regelgeving meenemen.

De strategische risico's worden periodiek opnieuw beoordeeld en hebben onder andere betrekking op onderwijskwaliteit, arbeidsmarktontwikkelingen en ontwikkelingen in de leerlingpopulatie. Hiernaast zijn er financiële risico's, die niet persé van invloed zijn op het behalen van de strategische doelen, maar wel impact kunnen hebben op het financiële resultaat.

De belangrijkste financiële risico's en onzekerheden die onze school onderkent zijn:

- Wijzigingen in leerlingaantallen en leerlinggewichten;
- Meer benodigde inhuur van onderwijsgevend personeel door een tekort aan leerkrachten;
- Verandering van de gewichtenregeling als onderdeel van de rijksbijdragen;
- Verandering van de huidige lumpsumbekostiging naar een vast bedrag per leerling;
- CAO-stijgingen die niet door rijksbijdragen worden gecompenseerd, door een scheve verhouding tussen personele en materiële lasten;
- Dalende middelen voor Passend Onderwijs i.v.m. het niet behalen van de vereveningsopdracht binnen het samenwerkingsverband;
- Effect van het nieuwe functiehuis.

Huisvesting

Onze school is gehuisvest in een gebouw in beheer van de gemeente Lelystad.

Dit betekent dat de gemeente het onderhoud aan onze school uitvoert en de lasten voor energie, water, schoonmaak e.d. draagt. Wij dragen hiervoor jaarlijks de van het ministerie van OCW ontvangen rijksbijdrage voor onderhoud en exploitatie van het gebouw aan de gemeente Lelystad af.

De ouderbijdrage

Onze school volgt de Richtlijn vrijwillige ouderbijdrage die de PO Raad samen met Ouders & Onderwijs heeft opgesteld. Hiermee voldoen we niet alleen aan de wettelijke eisen, maar waarborgen we ook dat:

1. De ouderbijdrage niet leidt tot drempels voor de toegankelijkheid van ons onderwijs.
2. De ouderbijdrage altijd vrijwillig is. Wij melden dit expliciet aan de ouders.
3. Leerlingen nooit worden uitgesloten, van geen enkele activiteit.
4. De ouderbijdrage binnen de perken moet blijven.

Sponsoring en schenking

Onze school volgt de wet en regelgeving rondom sponsoring. Hiervoor hebben we een regeling 'P1200 Convenant Sponsoring' die op onze site en op school te vinden is. Wanneer onze school een schenking ontvangt, melden wij deze bij het bestuur van stichting SchOOL, dit in verband met eventuele belastingen die hier mee samenhangen. Dit geldt niet alleen voor geldelijke schenkingen, maar ook voor schenkingen in natura.

Leerlingadministratie

Wij registreren diverse gegevens van onze leerlingen in onze leerlingadministratie en delen deze indien noodzakelijk ook met derden. Om de privacy van onze leerlingen te waarborgen hebben we afspraken gemaakt binnen onze school en met onze leveranciers hoe we hier mee om gaan. In de privacy verklaring op de website van stichting SchOOL is dit ook beschreven.