**SCHOOLPLAN 2019-2022**



Obs de Driemaster 16MD

R.A. van Loozen (dir.)

Oktober 2019

INHOUDSOPGAVE

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Par. | Onderdeel | bladzijde |
|  | Inhoudsopgave | 2 |
| 1. | Inleiding | 3 |
| 2.  | Dit zijn wij | 4 |
| 2.1.1. | Schoolgegevens | 4 |
| 2.1.2. | Wat beloven we? | 4 |
| 2.2.1 | Waar staan we? | 6 |
| 2.2.2 | Het klimaat op de Driemaster | 7 |
| 2.2.3 | Kenmerken van de leerling populatie | 8 |
| 2.2.4 | Leeropbrengsten en Inspectie | 9 |
| 2.2.5 | Kenmerken van de school en de omgeving | 10 |
| 3. | Waar gaan we naartoe? | 11 |
| 3.1 | Inrichting van de school | 11 |
| 3.2 | De hoogtepunten | 11 |
| 3.3 | De schoolcultuur / schoolklimaat | 12 |
| 4. | Hoe doen wij dat? | 13 |
|  | Innovatief onderwijs | 13 |
|  | Professionele organisatie | 14 |
|  | Partners | 16 |
|  | Basis duurzaam op orde | 17 |
| 5. | Hoe geven wij onderwijs? | 18 |
| 5.1 | Onderwijskundig beleid | 18 |
| 5.1.1 | Didactisch handelen en aanbod | 19 |
| 5.1.2 | Leertijd | 20 |
| 5.1.3 | Leerling ondersteuning | 21 |
| 5.1.4 | Partners | 22 |
| 5.1.5 | Met wie werken we samen | 23 |
| 5.2 | Pedagogisch beleid | 23 |
| 5.3 | Kwaliteits beleid | 25 |
| 5.4 | HR beleid | 26 |
| 6 | Hoe organiseren wij ons onderwijs? | 29 |
| 6.1 | Management en besturing | 29 |
| 6.2 | Financiën en bestuur  | 29 |

# 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 op maatschappelijke thema’s. Dit betekent ook dat wij samen leven en samen werken binnen de schoolgemeenschap 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 en buiten de school. Wij gaan de komende jaren op ontdekkingstocht 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.

R.A. van Loozen

directeur

**Leeswijzer en proces schoolplan**

De afgelopen maanden hebben we samen met leerkrachten, MR-leden, ouders en relaties van de school intensief gewerkt aan dit schoolplan.

Bij de ontwikkeling van het nieuwe schoolplan hebben we onze overtuigingen, drijfveren en onze dromen als vertrekpunt genomen. Dit heeft geleid tot een herijking van onze missie en visie: de belofte aan onze leerlingen en collega’s. Alles wat we doen, past bij de opdracht die we onszelf geven. 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).

# Dit zijn wij

**2.1.1 Schoolgegevens**

|  |
| --- |
| Gegevens van de School |
| Naam van de school | **OBS De Driemaster** |
| Brinnummer | 16MD |
| Directeur | Dick van Loozen |
| Adres | Wold 15-738225AG Lelystad |
| Contact school | Telefoon: 0320-243434Email: driemaster@stichtingschool.nlWebsite: www.obsdedriemaster-lelystad.nl |
| Gegevens bevoegd gezag |
| Bevoegd gezag | Stichting **Sch**OOL |
| Adres bevoegd gezag | Meenthoek 18224BS Lelystad |
| Contactpersoon | Jonna Merkx |
| Contact bevoegd gezag | Telefoon: 0320-767700Email: info@stichtingschool.nl Website: www.stichtingschool.nl |

**2.1.2 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:

|  |
| --- |
| *Op de Driemaster gaan we uit van jouw kracht; we maken je zelfstandig, sociaal vaardig en weerbaar. Wij leren je om samen met de leerkrachten en de ouders verantwoordelijk te zijn voor het veilige en ontspannen leer- en werkklimaat zodat ook jij je verantwoordelijk voelt voor jouw ontwikkeling. Op de Driemaster leren we betekenisvolle kennis en vaardigheden die je kunt gebruiken in je verdere ontwikkeling. We helpen je om het beste uit jezelf te halen waarbij wij jou prikkelen om je fantasie te gebruiken en verschillende oplossingen te zoeken.* |

|  |
| --- |
| **Missie** |
| Op de Driemaster gaan wij uit van de kracht van mensen |
| **Visie**  |
| Wij gaan respectvol met elkaar om en wij maken onze leerlingen zelfstandig, sociaal vaardig en weerbaar. Kinderen, leerkrachten en ouders voelen zich samen verantwoordelijk voor een veilig , ontspannen en  gestructureerd  leer- en werkklimaat en zij voelen zich samen verantwoordelijk voor het leren. De leerlingen gaan naar De Driemaster om zich betekenisvolle kennis en vaardigheden eigen te maken. Wij  zijn gericht op de ontwikkeling van kinderen. We willen uit het kind halen wat erin zit, waarbij wij rekening houden met aanleg en tempoverschillen van de  kinderen. Wij zijn gericht op kwaliteit en resultaat.  |
| **Waarden**  |
| * Wij gaan respectvol om met leerlingen, ouders en collega's
* Wij leren onze leerlingen om zelfstandige individuen te worden
* Wij maken onze leerlingen sociaal vaardig en weerbaar
* Wij creëren een gestructureerde leer- en werkomgeving
* Wij maken leerstof betekenisvol
* Wij zijn gericht op ontwikkeling
 |

**Organisatiefilosofie**

* We denken en handelen in het belang van kinderen en hun ouders.
* We hebben de focus op de kwaliteit van het primaire proces.
* We werken samen aan een doorgaande lijn van continu verbeteren.
* Wij zetten onze gezamenlijke kennis in om optimaal onderwijs te bieden.
* We beschouwen de directeur als integraal verantwoordelijk voor de school/organisatie.
* We zien de leraar als eigenaar van het onderwijsleerproces in zijn groep.
* We sturen met aandacht én middelen op de zone van de naaste ontwikkeling.

|  |
| --- |
| **Veiligheid:**We (leerlingen, ouders en leerkrachten) bieden een omgeving waarin iedereen zich veilig voelt;**Respect:** We (leerlingen, ouders en leerkrachten) zorgen voor een goede sfeer. Uitgangspunt is een goede onderlinge relatie gebaseerd op respect voor elkaar, elkaars eigendom en vertrouwen in elkaar;**Verantwoordelijkheid:** We (leerlingen, ouders en leerkrachten) voelen ons verantwoordelijk voor elkaar, voor het onderwijs dat gegeven wordt en voor de (leer)resultaten;**Doorzettingsvermogen:** We (leerlingen, ouders en leerkrachten) geven niet snel op en gaan door tot we ons doel hebben bereikt. |

**2.2.1 Waar staan we?**

Om een goede analyse te maken van de huidige situatie van de Driemaster maken wij gebruik van een SWOT.

|  |  |
| --- | --- |
| **Sterke punten van onze school** | **Ontwikkelpunten van onze school** |
| De waardering van de ouders voor de inzet en het enthousiasme van leerkrachten. | De aandacht die ouders ervaren ten aanzien van pestgedrag. |
| De waardering die ouders hebben voor de kennisontwikkeling van hun kinderen. | De snelheid waarmee leerlingen informatie kunnen opzoeken. |
| De waardering van ouders voor de omgang van leerkrachten met hun leerlingen. | Het bespreken met elkaar wat we van elkaar verwachten als team en het elkaar aanspreken hierop vergroot eigenaarschap en gezamenlijke verantwoordelijkheid. |
| De gymlessen | Het vast houden van kwaliteit door de verbinding te zoeken tussen de verschillende onderwerpen. |
| De informatievoorziening aan ouders vanuit school. | De hygiëne en netheid en onderhoud van de school |
| De waardering van de leerlingen voor de leerkrachten | Eigenaarschap en verantwoordelijkheid gevoel bij de leerkrachten en leerlingen. |
| De goede formele en informele contacten die de leerkrachten met de ouders onderhouden. | Meer aandacht in het leerplan voor opvoedingsondersteuning. |
| Een basisarrangement van de Inspectie met voldoendes voor de indicatoren. | Analyseren van achterblijvende resultaten en vertalen naar een passende aanpak. |
| Een sterk pedagogisch klimaat is een goede basis voor zicht op ontwikkeling. | Het beschrijven van onderwijsbehoeften van leerlingen die het basisaanbod volgen. |
| Een goed zicht op de eigen kwaliteit. | Het vastleggen van de rode lijn door te delen met elkaar zodat we onze teamfocus bepalen. |
| Mensen werken met plezier op de Driemaster, er is sprake van een goed teamgevoel. |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Kans voor onze school** | **Bedreiging voor onze school** |
| De ontwikkeling van de ICT en 21e Eeuwse vaardigheden zodat wij onze leerlingen kunnen prikkelen hun fantasie te gebruiken en verschillende oplossingen te laten zoeken. | De beperkte groeicapaciteit van de school. |
| De invoering van nieuwe lesmethoden. | Het leraren tekort. |
| De subsidie voor de ontwikkeling van het schoolplein. | De hoge werkdruk die door teamleden wordt ervaren. |
|  | De opvang van klassen bij afwezigheid van de leerkracht. |

**2.2.2 Het Klimaat op obs De Driemaster**

De manier van omgaan met elkaar en de omgeving en het gebouw bepalen het vriendelijke en veilige klimaat van De Driemaster. Als een kind zich veilig en op zijn gemak voelt, dan kan het zich beter ontwikkelen.

De ontwikkeling op sociaal–emotioneel gebied kan alleen plaatsvinden wanneer deze goed verloopt in contact met anderen. Een positieve, liefdevolle en waarderende benadering door de leerkrachten, maar een open en intensief contact met de ouders vinden wij ook belangrijk.

Ook is er binnen de school aandacht voor de daadwerkelijke veiligheid van mensen.

Er zijn vluchtroutes aangegeven en in elke klas zijn er afspraken gemaakt over de ontruiming van de school. Elke klas is in bezit van een ontruimingsplan.

De teamleden staan wij een gezagsverhouding tot de kinderen.

Dit gezag wordt onder andere ontleend aan het feit dat wij ons verantwoordelijk voelen voor een stuk van de opvoeding en de cognitieve en sociaal emotionele ontwikkeling van het kind.

Wij willen dat onze school een veilige school is. Dat wil zeggen dat alle betrokkenen zich daar veilig en prettig kunnen voelen. Dat geldt voor leerlingen, leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel, stagiaires en ouders. Onze missie is dat op onze school met plezier veel geleerd wordt. Dat kan alleen als iedereen zich op school prettig voelt. In een veilige school vertrouw je elkaar, respecteer je elkaar, heb je positieve verwachtingen van elkaar en werk je samen.

Er is duidelijkheid over wat van jou verwacht wordt en wat je van elkaar kunt verwachten. We hebben een bovenschools veiligheidsplan. In dit plan staat beschreven wat het schoolbeleid ten aanzien van de veilige school inhoudt. Wij hebben verder een aantal protocollen: omgaan met agressie en geweld, seksuele intimidatie, pestgedrag, gedragsregels, tevredenheidsonderzoek bij medewerkers, kinderen en ouders, incidentenaanpak en -registratie, internetgebruik, schorsing en verwijdering, wat te doen bij ongevallen en overlijden en een ontruimingsplan.

Wij werken in alle groepen met de Kanjertraining. De Kanjertraining is een methode voor sociaal emotionele vorming. Deze training heeft als doel dat een kind positief over zichzelf en anderen leert denken.

De Driemaster werkt in de gehele school met PBS (Positive Behavior Support).

Dit is een geïntegreerde school brede aanpak die gericht is op het bevorderen van gewenst gedrag van alle leerlingen binnen de school. Goed gedrag kun je leren!

PBS richt zich op het versterken van gewenst gedrag en op het voorkomen van probleemgedrag. Het doel is een positieve, sociale omgeving te scheppen die het leren bevordert en gedragsproblemen voorkomt. PBS is een “kapstok” waaraan alle schoolinterventies en methoden die met gedrag te maken hebben in een school opgehangen kunnen worden.

PBS richt zich op 3 niveaus van de school; het primaire interventieniveau voor alle leerlingen in alle schoolsituaties, het secundaire interventieniveau voor groepjes leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben om gewenst gedrag te kunnen ontwikkelen en op enkele leerlingen die een intensieve zorg voor gedrag nodig hebben.

**2.2.3 Kenmerken van de leerling populatie**

|  |  |
| --- | --- |
| Groepen | Aantal leerlingen  |
| 1/2 A | 23 |
| 1/2 B | 23 |
| 1/2 C | 23 |
| 3A | 18 |
| 3B | 18 |
| 4 | 30 |
| 4/5  | 25 |
| 5 | 25 |
| 6 | 24 |
| 7 | 26 |
| 8A | 23 |
| 8B | 24 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| De school biedt, op dit moment, basis en/of extra ondersteuning aan leerlingen met een ondersteuningsvraag op het gebied van: | 1/2A 23lln. | 1/2B 23 lln. | 1/2C 23 lln. | 3A 18 lln. | 3B 18 lln. | 4 30 lln. | 4/5 25 lln. | 5 25 lln. | 6 24 lln. | 7 26 lln. | 8A 23 lln.  | 8B 24 lln. |
| Een eigen leerlijn | 0 | 3 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 4 |
| Hoogbegaafdheid | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| Downsyndroom | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Moeilijk leren/ licht verstandelijke beperking | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| Dyslexie | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Dyscalculie | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Spraakstoornis/logopedische problemen | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TaalOntwikkelingStoornis | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| NT2/ nieuwkomers | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| Motorische handicap | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Overige fysieke beperking (bijv. chronische ziekte, epilepsie, astma) | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Slechtziend/blind | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Slechthorend/doof | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| ADHD | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 2 | 1 |
| ADD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Autisme of verwante stoornis | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 3 | 2 |
| Depressieve klachten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 |
| Grensoverschrijdend gedrag | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 5 | 1 | 6 |
| Faalangst/onzekerheid | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| Gebrek aan weerbaarheid | 0 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Verminderd sociaal-emotioneel welbevinden | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Ongezonde levensstijl (te denken valt aan het stimuleren van gezond gedrag (bijvoorbeeld gezonde school) | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Verslaving (te denken valt aan gameverslaving) | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Radicalisering | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Schooluitval | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |

Aandachtspunten: Het leerlingaantal lijkt het komende jaar iets terug te lopen. Onze formatie gaat terug van 12 naar 10 groepen.

De wegingsfactor van de Driemaster bedraagt 31, het landelijk gemiddelde bedraagt 30.

Het spreidingsgetal bedraagt 6,2.

Veel werkende ouders, er is veel behoefte aan buiten- en tussen schoolse opvang

Ouders zijn betrokken bij school, informatievoorziening is dan ook een speerpunt in beleid.

Het leerlingen aantal is de laatste jaren wat groeiend.

**2.2.4 Leeropbrengsten en inspectie**

Sinds wij de eindtoets van CITO afnemen in groepscoorden wij boven de norm van de inspectie.

Dit is alleen bij de laatste eindtoets in 2019 niet het geval.

In 2017 bezocht de Inspectie de Driemaster en ook toen werd het basisarrangement toegekend.

In 2019 werd de school bezocht in het kader van een verificatieonderzoek bezocht en alle onderzochte onderdelen werden beoordeeld met een voldoende.

**2.2.5 Kenmerken van de school en de omgeving**

* De Driemaster is gelegen in de wijk het Wold, tegenover de Archipel omringt door park en speelweiden.
* Aan de kant van het Wold grenst de school aan een kleine (eenrichting weg). In verband met de veiligheid van onze kinderen is er een "kiss and ride zone". De andere kant wordt begrensd door een fietspad.
* Onze leerlingen komen uit de gehele Boswijk.

Bevolking Boswijk:

Aantal inwoners                             : 10870

Aantal mannen                             :   51%
Aantal vrouwen                             : 49%

Aantal huishoudens : 4855
Percentage tot 15 jaar                   :       1895
Percentage 15 tot 25 jaar               :       1220
Percentage 25 tot 45 jaar               :       2885
Percentage 45 tot 65 jaar               :       3045
Percentage ouder dan 65 jaar         :       1815
Ongehuwd                                     :       5305
Gehuwd                                         :       4070
Gescheiden                                     :       1110
Verweduwd                                     :       375
Totale oppervlakte                           :     278 hectare
Oppervlakte land                             :     268 hectare
Oppervlakte water                           :       11 hectare
Woningvoorraad                             :     4677
Gemiddelde woningwaarde             :     153.000 euro
Percentage eengezinswoning           :     90%
Percentage meergezinswoning :         10%
Percentage bewoond                       :     98%
Percentage leegstaand                     :       2%
Koopwoningen                                 :       68%
Huurwoningen totaal                       :       32%
Bouwjaar voor 2000                         :     99%
Bouwjaar vanaf 2000                       :       1%
Afstand grote supermarkt                 :       0,7 km
Afstand kinderdagverblijf       : 0,1 km

Autochtonen in Boswijk           :       68,5 %
Allochtonen in Boswijk (Lelystad) : 31,5%
Westerse allochtonen                       :       35%
Marokkanen                                   :         6,6%
Antillianen                                     :         8,5%
Surinamers                                     :         24%
Turken                                           :         4,2%
Overig niet-westers                         :         21,6%

# Waar gaan we naar toe?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.1 De inrichting van de school**De Driemaster is gehuisvest in een gebouw dat sinds 1979 in gebruik is.In de loop der jaren zijn er verbouwingen geweest, zijn er lokalen en kantoortjes gecreëerd en is er een verdieping geplaatst op het oorspronkelijke gebouw. Er zijn in totaal 12 leslokalen; 10 beneden en 2 boven. De lokalen hebben geen ramen naar binnen, je kunt vanaf de gang niet naar binnen kijken.Over 4 jaar is er meer ruimte in de gangen en in de lokalen De werkplekken voor PC’s zijn opgeruimd en in de klassen en in de gangen wordt gewerkt met mobile devices.Op de bovenverdieping is nog een extra lokaal dat wordt naar behoefte gebruikt (denk aan een hoogbegaafden klas of aan een ict ontdek lokaal).Onze kernwaarden Respect Veiligheid en verantwoordelijkheid duidelijk zijn zichtbaar door de gehele school.De school is opgeruimd, overzichtelijk en de kleuren in het gebouw zijn prikkelarm.Het schoolplein is met behulp van de Gemeente Lelystad een plek geworden waar je bewegend en ontdekkend kunt leren.**3.2 De hoogtepunten**Hieronder een overzicht van de belangrijkste:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Feesten** | Jaarlijks | Kinderboekenweek, Sinterklaas, Kerstviering, Koningsdag  |
| **Sport** | Jaarlijks | Sport-, survival- en speldagen en deelname aanSchoolhandbal, schoolvoetbal en school korfbal waarbij veel aandacht voor fairplay |
| **Aanvullende activiteiten** | jaarlijks | Schoolreisjes en op kamp met de groepen 6,7 en 8. |
|  | Jaarlijks | Elke groep een weeksluiting, gezamenlijke weekafsluiting, playbackshow ed.  |
|  | Jaarlijks | Twee wisselmiddagen aan het eind van het jaar; de kinderen draaien twee middagen in hun nieuwe klas. |
|  | Jaarlijks | Voor alle groepen een aantal voorstellingen bij de Kubus. |
|  | Jaarlijks | Voor de groepen 7 en 8 excursies naar Rijksmuseum / Anne Frank huis |
|  | Jaarlijks | Voor de bovenbouw diverse gastsprekers. |
|  | Jaarlijks | Onze contactpersonen “ongewenste omgangsvormen” komen in elke klas. |
|  | Jaarlijks | Verkeersexamen groep 8 |
| **Project** | Jaarlijks | Hele school werkt thematisch en een gezamenlijke afsluiting met ouders. |
| **Ouders** | Jaarlijks | 2 keer per jaar 10 minuten gesprekken. |
|  | Jaarlijks | Bedankochtend voor hulpouders |
| **Afscheid groep 8** | Jaarlijks | Afscheidsmiddag met musical voor leerlingenAfscheidsavond met musical voor ouders. |

**3.3 De schoolcultuur / schoolklimaat**In onze missie staat beschreven dat wij op de Driemaster uitgaan van de kracht van mensen (zie 3.1). Bij onze schoolcultuur past ook dat wij bouwen aan een positief schoolklimaat en dat wij hier als team verantwoordelijkheid voor nemen.Wij creëren met elkaar een omgeving die het leren bevordert en gedragsproblemen voorkomt. Hiervoor hebben wij met elkaar onze kernwaarden geformuleerd en bij deze kernwaarden benoemd welk gedrag hierbij past. Dit gedrag leren wij onze leerlingen aan. Het adequate gedrag van leerlingen wordt hierna door ons positief bekrachtigd.Deze manier van werken richt zich op 3 niveaus; de school als geheel, de afzonderlijke groepen en de individuele leerlingen die extra begeleiding nodig hebben.Deze manier van werken heet Positive Behaviour Support, afgekort PBS.Door te werken met PBS worden leerlingen verantwoordelijk gemaakt voor hun eigen gedrag en handelen. Eigenaarschap is niet iets wat we alleen bij onze leerlingen willen ontwikkelen, het past bij iedereen in de school en dus ook bij alle teamleden zodat zij zich mede eigenaar voelen van de schooldoelen. |
|  |
|  |

#

# Hoe doen wij dat?

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

|  |
| --- |
| **Innovatief onderwijs** |
| **AMBITIE** | **DOEL** | **STRATEGIE** | **2019-2020** | **2020-2021** | **2021-2022** | **2022-2023** |
| Ons onderwijs sluit aan bij wat kinderen nodig hebben om voorbereid te zijn op de toekomst. Hierbij is ons onderwijs constant in beweging. | Onze leerlingen zijn zelfstandig, sociaal vaardig en weerbaar. | 1. Op de Driemaster wordt gewerkt met de gedragsverwachtingen van PBS. 2. Op de Driemaster combineren wij de methode kanjertraining met PBS. 3. Op de Driemaster monitoren wij anoniem de sociale vaardigheden van de leerlingen.  | 123 | 123 | 123 | 123 |
| Ons onderwijs sluit aan bij de onderwijsbehoeften van onze leerlingen.  | 1. Op de Driemaster hebben wij een lesaanbod dat goed is afgestemd op de onderwijsbehoeften  van onze leerlingen. Dit is zichtbaar in de klassenbezoeken die dir. en IB afleggen. 2. Op de Driemaster is een doorgaande lijn in ons leerstofaanbod. 3. Op de Driemaster analyseren en diagnosticeren leerkrachten de CITO resultaten  en ook stellen zij ambities voor hun groep.  | 123 | 123 | 123 | 123 |
| De leeromgeving is verrijkt met een inspirerend en aanvullend aanbod van klaar- en verwerkingsopdrachten.  | .1.De leerkrachten op de Driemaster worden geschoold in het gedifferentieerde en inspirerende  aanbod van klaar- en verwerkingsopdrachten. 2. Op de Driemaster onderzoeken wij hoe wij gedifferentieerde en inspirerende klaar- en  verwerkingsopdrachten kunnen toepassen in onze dagelijkse lespraktijk. 3. Op de Driemaster zijn gedifferentieerde en inspirerende klaar- en verwerkingsopdrachten  geïntegreerd in onze dagelijkse lespraktijk.  |  |  | 12 | 123 |
| Op de Driemaster ontdekken kinderen wie ze zijn en is er ruimte voor hun ideeën.   Hierbij leren wij onze leerlingen om aan te sluiten bij de hedendaagse maatschappij. | Onze leerlingen ontwikkelen 21-eeuwse vaardigheden.  | 1. De leerkrachten op de Driemaster worden geschoold in het aanleren van” hogere orde  denken”2. De leerkrachten op de Driemaster creëren rijke leeractiviteiten waarbij deze vaardigheden  Worden aangesproken. 3. Op de Driemaster onderzoeken wij hoe wij onderzoekend en ontwerpend leren kunnen  integreren in onze lessen. 4. Op de Driemaster zijn de 21-eeuwse vaardigheden geïntegreerd in ons onderwijsaanbod.  |  | 12 | 123 | 4 |
| Onze leerlingen zijn eigenaar van, en hebben invloed op hun persoonlijke ontwikkeling.  | 1. Op de Driemaster borgen wij het werken met de weektaak vanaf groep 4. 2. Op de Driemaster zijn afspraken over en werken wij met databorden (klassikale en individuele  leerdoelen).  | 12 | 12 | 12 | 12 |
| Binnen SchOOL valt er wat te kiezen,  | We hebben een onderscheidend profiel op het gebied van talentontwikkeling . De Driemaster is een PBS school. | 1. We maken concreet welk gedrag wij van leerlingen verwachten en leren gewenst gedrag aan.
2. We belonen gewenst gedrag.
3. We stellen met de leerlingen samen gedragsverwachtingen op.
4. We stellen samen met onze leerlingen doelen en bevorderen hiermee eigenaarschap bij onze leerlingen.
5. We verzamelen data over grensoverschrijdend gedrag van kinderen.
6. We analyseren onze data en brengen in kaart waar gedragsverwachtingen moeten worden bijgesteld.
7. Op basis van de verzamelde data richten we onze zorgstructuur in.
 | 123 | 1234 | 12345 |  1234567 |
|  | Wij hebben een onderscheidend profiel op het gebied van ICT | 1. Wij zijn ontwikkelpartner van Luqo.
2. We starten met “Gamedesign thinking” in de bovenbouwgroepen
3. Starten implementatietraject om 21e eeuwse vaardigheden en ICT te integreren in de onderbouwgroepen.
4. We onderzoeken de mogelijkheid tot het inrichten van een STEAM lokaal
 | 123 | 1234 | 14 |  |

|  |
| --- |
| **Professionele organisatie** |
| **AMBITIE** | **DOEL** | **STRATEGIE** | **2019-2020** | **2020-2021** | **2021-2022** | **2022-2023** |
| Wij ontwikkelen en onderhouden een hoog niveau van vakmanschap binnen de school. | OBS de Driemaster heeft een professionele cultuur waarbinnen leren van en met elkaar centraal staat. Dit draagt bij aan de doelen en aan het welbevinden van jezelf en van anderen.Medewerkers leren een leven lang en voeren binnen school een continue professionele dialoog. Er is een interne professionele structuur die leren en ontwikkelen bevordert. We sturen hierbij op resultaten en op welbevinden. | 1. Uitvoeren stichtingsbeleid 'vakmanschap is meesterschap'2. Borgen gesprekkencyclus3. Sturen op resultaten en op welbevinden.4. Uitbreiden specialismen binnen OBS de Driemaster | 12 | 123 | 123 | 1234 |
| 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. | Het team van de Driemaster heeft inzicht in het ontwikkelingspotentieel van de medewerkers: Wij zoeken op de arbeidsmarkt naar medewerkers die kwalitatief en kwantitatief ons team aanvullen. We zorgen ervoor dat de medewerkers optimaal kunnen functioneren binnen onze school. We sturen hierbij op resultaten en op welbevinden binnen een professionele cultuur.  | 1. Uitvoeren stichtingsbeleid 'vakmanschap is meesterschap' | 1 | 1 | 1 | 1 |
| De Leidinggevenden binnen SchOOL maken ontwikkeling mogelijk en zijn zelf ook continu in ontwikkeling. | De directie van OBS de Driemaster voldoet aan de doelen van stichting School:Leidinggevende binnen de school leert zelf zichtbaar en continu. Leidinggevende binnen de school geeft leiding aan verandering.Leidinggevende binnen de school stuurt aan op het functioneren van medewerkers | 1. Borgen en uitbreiden van leiderschapscompetenties van de directie.
 | 1 | 1 | 1 | 1 |

|  |
| --- |
| **Partners** |
| **AMBITIE** | **DOEL** | **STRATEGIE** | **2019-2020** | **2020-2021** | **2021-2022** | **2022-2023** |
| Onze partnerschap met ouders leidt tot betere leerprestaties | Ouders en medewerkers van OBS De Driemaster werken continu samen om zo de juiste gezonde ontwikkeling te ondersteunen, zowel thuis als op school. | 1. Vergroten van de ouderbetrokkenheid.
2. De behoefte van een ouderraad inventariseren, en indien wenselijk deze opstarten.
3. Borgen van ouderbetrokkenheid.
 | 12 | 12 | 123 | 123 |
| We hebben samen met de relevante partners onderwijs en ondersteuning onlosmakelijk verbonden. | We hebben duurzame partnerschappen zodat we samen in kunnen spelen op een voortdurend veranderende behoefte van de leerlingen en de toekomst. | 1. De Driemaster biedt samen met externen en bedrijfsleven structureel een aanvullend aanbod onder schooltijd aan, passend bij de behoefte, vragen en mogelijkheden van kinderen.
2. De Driemaster biedt ruimte voor dialoog tussen school en partners om continu samen te kunnen blijven ontwikkelen.
3. De Driemaster houdt zich op wat het VO en de arbeidsmarkt van ons en onze kinderen vragen, waardoor we onze kinderen een passend aanbod met een zo’n breed mogelijke oriëntatie kunnen bieden.
 | 123 | 123 | 123 | 123 |
| Er is een warme overdracht daar waar het gaat om voor en vroegschool en voortgezet onderwijs | De Driemaster biedt een doorgaande ontwikkelingslijn voor kinderen van voor- en vroegschool naar po en van po naar vo. ( dit is inclusief SBO, SO, VSO)Op de Driemaster bieden wij op maat onderwijs aan het kind. | 1. De desbetreffende leerkrachten voeren structureel gesprekken met GO en het VO om tot afstemming te komen over een passend (leerstof)aanbod.
2. De kleuterleerkrachten hebben ook behoefte aan een warme overdracht van de instellingen die niet aangesloten zijn bij GO, dit overleg organiseren wij als het mogelijk is.
3. Er zijn andere afspraken gemaakt met de instellingen buiten de GO met de kleuterleerkrachten.
4. We informeren naar de ontwikkeling van de leerlingen die we hebben doorverwezen.
 | 124 | 124 | 134 | 134 |
| We hebben duurzame partnerschappen zodat we samen in kunnen spelen op een voortdurend veranderende toekomst. | We bereiden onze kinderen voor op een toekomst die zicht voortdurend aanpast. De kernwaarden die de Driemaster hierbij hanteert zijn Veiligheid, Respect, Vertrouwen en Verantwoordelijkheid. | 1. Het opbouwen van een PBS netwerk. Denk aan schoolconsultaties.
2. Aanstellen van een Pbs coördinator
3. Kernwaarden zijn zichtbaar binnen de school.
4. De Driemaster is een voorbeeldschool en helpt andere scholen om PBS te implementeren.
 | 123 | 123 | 1234 | 1234 |

|  |
| --- |
| **Basis duurzaam op orde** |
| **AMBITIE** | **DOEL** | **STRATEGIE** | **2019-2020** | **2020-2021** | **2021-2022** | **2022-2023** |
| De Driemaster biedt goed onderwijs.De grootste ambitie is om de basis op orde te houden. Borgen lijkt hier misschien stilstand maar het lerarentekort, het op peil houden van de formatie en daaraan gekoppeld het op peil houden van pedagogisch / didactische vaardigheden vormen de uitdaging en de ambitie. | De Driemaster beschikt over het basisarrangement.We ontwikkelen wat nog niet zo goed gaat en bouwen verder en zijn trots op wat wel goed gaat. | 1. We borgen de standaarden waarop de inspectie ons voldoende heeft beoordeeld.
2. Indicatoren van de standaarden worden geborgd.
3. Er wordt uitgevoerd, geëvalueerd, bijgesteld, geborgd en eigen ambities worden geformuleerd.
 | 123 | 123 | 123 | 123 |
|  | De Driemaster stelt haar eigen ambities. | 1. Leerkrachten bepalen voorafgaand aan de CITO toetsen voor hun eigen klas de te verwachten groei in vaardigheid score.
2. Er wordt geanalyseerd, uitgevoerd, geëvalueerd en bijgesteld.
 | 12 | 12 | 12 | 12 |
|  | De driemaster laat zien hoe zij invulling geeft aan de kernwaarden van openbaar onderwijs | 1. Er wordt gehandeld zoals er in de schoolgids omschreven staat.
2. Er wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.
 | 12 | 12 | 12 | 12 |
| De Driemaster biedt elke leerling een passende plek. | De Driemaster biedt in samenwerking met het netwerk van scholen binnen onze stichting thuisnabij en passend onderwijs | 1. We gebruiken ons samenwerkingsverband passend onderwijs en “Zien in de Klas” om externen in te schakelen voor het bieden van advies en extra ondersteuning.
 | 1 | 1 | 1 | 1 |
|  | De Driemaster houdt structureel zicht op de ondersteuningsbehoefte van haar leerlingen. | 1. We volgen onze zorgkalender.
2. Deze zorgkalender wordt jaarlijks bijgesteld.
 | 12 | 12 | 12 | 12 |
| De Driemaster is financieel gezond  | Onze begrotingen zijn sluitend en risico’s worden tijdig gesignaleerd. | 1. We gebruiken het administratie programma Concent.
2. We hebben geregeld contact met bestuur bureau
 | 12 | 12 | 12 | 12 |

# 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 21e 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 niet alleen aandacht te besteden aan kwalificatie, maar ook aan socialisatie en persoonsvorming van de leerlingen. De 21e eeuwse vaardigheden spelen daarin een grote rol. Dat heeft gevolgen voor de deskundigheid van de leerkrachten, ons aanbod, de (digitale) middelen en de organisatie. We willen graag innovatief onderwijs bieden en (nieuwe) technologieën toepassen. 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 21e 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 hulp kunnen bieden. Hulp bieden we intern (leerkracht, intern begeleider e.a.), maar ook extern (logopedist onderwijsbegeleider e.a.).

**5.1.1 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 laten leren door middel van uitwisseling, dialoog, reflectie en fouten maken. Leerlingen worden (meer) eigenaar van hun leerproces.
* Instructie, oefening en herhaling van leerstof bieden met veel feedback passend bij en aan 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 | Veilig leren lezen in groep 3Taal Actief 4 groep 4-8Onderbouwd voor groep 1 en 2 |  | **Onderbouwd 2021-2022** |
| Taal – spelling | **Veilig leren lezen in groep 3****Taal Actief 4 Spelling in groep 4 t/m 8** |  |  |
| Taal - woordenschat | **Onderbouwd groep 1 en 2****Veilig Leren Lezen groep 3****Taal Actief 4 groep 4 t/m 8** |  | **Onderbouwd 2021-2022** |
| Lezen – technisch lezen | **Timboektoe groep 3 t/m 8** | **Bibliotheekboeken en thema collecties** |  |
| Lezen – begrijpend lezen | **Leeslink** |  |  |
| Engels | **Groove.me** |  | **2020-2021** |
| Schrijven | **Pennenstreken 2** |  |  |
| Rekenen/Wiskunde | **Wizwijs** |  | 2019-2020 |
| Wereldoriëntatie | In gr. 4 Zaken |  |  |
| Geschiedenis | **Tijdzaken** |  | 2023 |
| Aardrijkskunde | **Wereldzaken** |  | 2023 |
| Natuuronderwijs | **Natuurzaken** |  | 2023 |
| Gezond gedrag |  |  |  |
| Sociaal emotioneel | Kanjertraining |  | 2019-2020 |
| Verkeer | **Klaar...over** |  | 2019-2020 |
| Sociale redzaamheid en burgerschap |  |  |  |
| Tekenen en handvaardigheid | Moet je doen |  | 2023 |
| Muziek | Moet je doen |  | 2023 |
| Bewegingsonderwijs |  |  |  |
| 21e eeuwse vaardigheden | Leerling raad in oprichtingBoekbesprekingNieuwskringWerkstukSpreekbeurt |  | 2020 |

Om aan te sluiten bij de (ICT) ontwikkelingen in de maatschappij, maken de leerlingen op school gebruik van een digitale leeromgeving. Hiervoor gebruiken wij onze computers en Chromebooks. MOO staat centraal voor onze leerlingen. Vooral bij de kleuters bouwen we aan een leerrijke ICT omgeving. Veel methodes bieden digitale ondersteuning.

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. Hoe we dat doen staat beschreven in ons Kwaliteitshandboek.

Verder zijn er elk jaar diverse planningen en documenten waarin organisatorische afspraken en afspraken staan beschreven.

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 rapporten, oudergesprekken en schoolgids. Ook op Scholen op de Kaart zijn de resultaten te vinden.

**5.1.2 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 (‘time on task’)
* 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 4 | Maandag:  | 8:30 – 15.15 |
|  | Dinsdag:  | 8:30 – 15.15 |
|  | Woensdag:  | 8:30 – 12.15 |
|  | Donderdag:  | 8:30 – 15.15 |
|  | Vrijdag:  | 8:30 – 12.00 |
|  |  |  |
| 5 t/m 8 | Maandag:  | 8:30 – 15.15 |
|  | Dinsdag:  | 8:30 – 15.15 |
|  | Woensdag:  | 8:30 – 12.15 |
|  | Donderdag:  | 8:30 – 15.15 |
|  | Vrijdag:  | 8:30 – 15.15 |
|  | **Aantal uur per week** | **Aantal uur per jaar** |
| **Groep 1 t/m 4** | 23,75 | 880 |
| **Groep 5 t/m 8** | 25,75 | 1000 |

**5.1.3 Leerlingondersteuning**

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

We brengen de (extra) 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 .

Ondersteuning voor leerlingen met een taalachterstand

Wij willen als school dat onze leerlingen zich goed kunnen uiten, dat ze lekker in hun vel zitten en dat ze optimaal kunnen leren. De ontwikkeling van woordenschat is hiervoor cruciaal. Hiervoor creëren de leerkrachten een rijke taalomgeving waarin het vergroten van de woordenschat centraal staat. Hierbij worden de lessen vaak opgehangen aan een thema of aan de methode “Onderbouwd”.

Tijdens “inloop ochtenden” in de onderbouw kunnen ouders in de klas met hun kind aan de slag. In de groepen wordt regelmatig voorgelezen, hiertoe roepen wij ook onze ouders op zodat wij kunnen optrekken als educatief partner. Via Social Schools worden ouders op de hoogte gebracht van de (taal) activiteiten in de klas.

Verder is er binnen de Driemaster veel aandacht voor technisch lezen, begrijpend luisteren, begrijpend lezen en woordenschat. Er is een goede samenwerking met de school – logopediste, met de ondersteuners van Kentalis (cluster 2) en met de Klimboom.

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.
2. Kindgesprek met de leerling en eventueel collegiale consultatie en/of een gesprek met ouders.
3. Leerling wordt besproken in leerlingenbespreking.
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.

**5.1.4 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 (terwijl we niet alle maatschappelijke vraagstukken kunnen oplossen) en de diverse problematieken waar onze leerlingen mee te maken hebben: armoede, migratie, jonge ouders e.a. 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 betrekt 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, onze digitale platform Social Schools, 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:

**5.1.5**  **Met wie werken we samen?**

|  |  |
| --- | --- |
| **Partner** | **Toelichting samenwerking** |
| Go Kinderopvang | Warme overdracht, na schoolse opvang en samen in 1 gebouw |
| Stichting de Tussentijd | Overblijven |
| VO | Warme overdracht, volgen van onze leerlingen in het VO. |
| Vakgroep Bewegingsonderwijs en Sportbedrijf | Samenwerking na schools sportaanbod en spelen op pleinen. |
| Schoolverpleegkundige, schoolarts en schoolmaatschappelijk werk | Maken deel uit van ondersteuningsteam. |
| Zien in de Klas | Externe ondersteuning cognitieve ondersteuning en gedrag. |
| Leerplichtambtenaar | Ondersteuning in Leerplichtzaken. |
| Inspectie | Volgen en beoordelen kwaliteit van ons onderwijs. |
| Luqo | Educational Game Platform for coöperative Learning. |
| Heutink ICT | Ontwikkelpartner |
| Welzijn | Wijknetwerk |
| Politie | PreventieContacten jeugdagent |
| Gemeente | LEA |
| Kubus | Diverse activiteiten |
| Flevomeer bibliotheek | Thema collectiesDiverse activiteiten |
| Samenwerkingsverband Lelystad – Dronten | OndersteuningsteamArrangementenVerwijzingenObservatiesDeskundige verklaringen |
| Bedrijfsleven | Diverse samenwerkingspartners |
| Andere partijen voor specialistische ondersteuning denk aan Kentalis, Kleine Prins, Klimboom , Logopedie. | Aanvullende ondersteuning voor leerlingen |

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.

Vanuit Positive Behaviour Support stellen op basis van onze kernwaarden gedragsverwachtingen op voor onze leerlingen. 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.

**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. Wij volgen onze leerlingen met Viseon, dit is een methode onafhankelijke digitale observatielijst om de sociaal – emotionele ontwikkeling in kaart te brengen.

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 (extra) interventies gedaan. Daarnaast vullen leerlingen vanaf groep 6, de ouders en het personeel tweejaarlijks een tevredenheidspeiling in. De uitkomsten daarvan worden gecommuniceerd, ook naar ouders, en betrekken we bij de verdere ontwikkeling van ons onderwijs en de organisatie.

De Driemaster heeft in de afgelopen jaren Positive Behaviour Support (PBS) geïmplementeerd.

PBS is een school brede aanpak die zich richt op het versterken van gewenst gedrag en het voorkomen van probleemgedrag. Het doel is het samen creëren van een positieve, sociale omgeving die het leren bevordert en gedragsproblemen voorkomt. Drie geschoolde PBS coördinatoren vormen ons Driemaster PBS team.

Als school zijn wij voornamelijk in de Kerst tijd betrokken bij instanties in de wijk zoals Coloriet Laarhof en de plaatselijke mantelzorg voor demente ouderen.

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.

Onze 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 . 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 (zie hoofdstuk 2.2).
* 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.
* Sterkte- en zwakte analyse.

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.* Leidinggevenden hebben voldoende informatie om in gesprek te gaan over functioneren en ontwikkeling. Doelstelling hierbij is beoordelen, inspireren en motiveren tot verdere ontwikkeling en ontvouwen 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 leidinggevenden 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 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.

Het schoolteam bestaat op 01-02-2019 uit:

* 4 voltijd groepsleraren
* 10 deeltijd groepsleraren
* 2 vakleraar bewegingsonderwijs
* 1 remedial teacher
* 2 intern begeleiders
* 2 onderwijs assistenten
* 1 administratief medewerkster
* 1 conciërge
* 1 directeur

Van de 24 medewerkers 18 vrouwen en 6 mannen. De leeftijdsopbouw is in onderstaande schema opgenomen.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  **Per 1-9-2018** | **MT** | **OP** | **OOP** |
| Ouder dan 60 jaar  | 2 | 2 | 2 |
| Tussen 50 en 60 jaar | 0 | 1 | 0 |
| Tussen 40 en 50 jaar | 0 | 4 | 0 |
| Tussen 30 en 40 jaar | 2 | 5 | 0 |
| Tussen 20 en 30 jaar | 0 | 6 | 1 |

1. 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

Op de Driemaster is een directeur die integraal verantwoordelijk is voor het te voeren beleid.

De directeur laat zich ondersteunen door een leerkracht / bovenbouw coördinator die binnen de school de taak heeft van directieondersteuner. In de praktijk vormen de directeur en de directieondersteuner de directie van de school.

De directie wordt ondersteunt door een management team. In het management team zitten de onderbouw coördinator, de bovenbouw coördinator (tevens directie ondersteuner), een intern begeleider en de directeur.

Voor de opbouw van het personeelsbestand zie hoofdstuk 5.4

**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 door vertaald 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 lesuren, 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 eigen beheer .

Dit betekent dat onze school zelf verantwoordelijk is voor het uitvoeren van onderhoud. Het geplande onderhoud is opgenomen in een meerjaren onderhoudsplan wat jaarlijks wordt ge-update. De uitvoering hiervan wordt door een boven schools medewerker van stichting SchOOL in overleg met onze school gecoördineerd.

**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 leerling administratie 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](https://stichtingschool.nl/privacy-verklaring/) op de website van stichting SchOOL is dit ook beschreven.