



Kindcentrum Bamboe

De stek voor ontwikkeling

Schoolplan 2023-2027

Kees van der Zweep
interim-directeur

Tineke van Dijk
adjunct-directeur bovenbouw

Jitske Dijkhuijs
adjunct-directeur onderbouw

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 Beschrijving van de school	3
1.2 Doelen van het schoolplan	3
1.3 Wijze waarop het plan tot stand is gekomen	3
2. Maatschappelijke opdracht	4
2.1 Missie Lucas Onderwijs	4
2.2 Koers en kernwaarden Lucas Onderwijs	4
2.3 Missie en visie school	5
2.4 Terugblik & vooruitblik	5
2.5 Speerpunten van de school komende vier jaar	5
3. Onderwijskundig beleid	6
3.1 Visie en uitgangspunten	6
3.2 Didactisch handelen	6
3.3 De organisatie van het onderwijsproces in de school	6
3.3.1 Doorlopende lijnen	6
3.3.2 Onderwijstijd	7
3.4. De inhoud van ons onderwijs	7
3.4.1 De kerndoelen, eindtermen (VO) en referentieniveaus	7
3.4.2 De basisvaardigheden: taal	7
3.4.3 De basisvaardigheden: rekenen	7
3.4.4 De basisvaardigheden: burgerschap	8
3.4.5 De basisvaardigheden: digitale geletterdheid	8
3.4.6 In beeld brengen van leerresultaten	8
3.4.7 Omgang met taalachterstanden	8
3.5 Eigen ambities onderwijskundig beleid	9
4. Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid	10
4.1 Visie en uitgangspunten	10
4.2. Zorg en begeleiding (i.r.t. SOP)	10
4.3. Het volgen van de leerlingen	11
4.4 Eigen ambities pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid in relatie tot de koers van Lucas Onderwijs.	11
5. Personeelsbeleid	12
5.1 Personeelsbeleid	12

5.2 Professionele cultuur	13
5.2.1 Schoolleiding	13
5.3 Samen opleiden in de school	14
5.4 Visie en uitgangspunten	14
5.5 Bekwaamheidseisen en professionalisering	15
5.6 Personeelsbeleid dat bijdraagt aan onderwijskundig beleid	15
5.7 Eigen ambities personeelsbeleid	15
5.8 V(S)O: invloed van leerlingen op personeelsbeleid en de ambities van de school	15
6. Kwaliteitsbeleid	17
6.1. Uitgangspunten en doelstellingen Lucas Onderwijs	17
6.2. Kwaliteitsbeleid van de school	17
6.2.1 De kwaliteitscyclus	17
6.2.3 Het meten en evalueren van doelen.	18
6.2.4 Het verbeteren van de kwaliteit	18
7 Financieel beleid	19
7.1 Sponsorbeleid	19
7.2 Vrijwillige ouderbijdrage	19

1. Inleiding

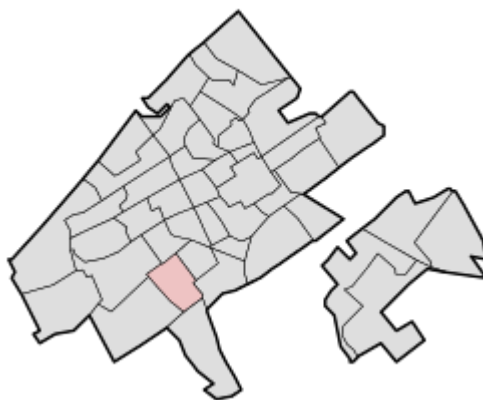
1.1 Beschrijving van de school

Kindcentrum Bamboe is gevestigd in de Haagse wijk Escamp. Leerlingen van 0 tot en met 12 jaar kunnen bij Bamboe terecht voor onderwijs, opvang en activiteiten. Het Kindcentrum is een samenwerking vanuit 3 organisaties en biedt:

- Primair onderwijs (vanuit Lucas Onderwijs)
- Kinderopvang (vanuit Dak kindercentra)
- Peuterleerplek (vanuit JongLeren)

Op de locatie zijn ook het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG), SBO De Haagse Beek (DHS) en het welzijnswerk van Wijkz gehuisvest.

Ons onderwijs-deel wordt bezocht door 350 leerlingen. De kinderen zijn verdeeld over 18 groepen van ongeveer 20-25 kinderen. De school heeft een gemiddelde schoolweging van 37,29. Onze leerling-populatie kenmerkt zich door diversiteit. Het overgrote deel van onze leerlingen heeft een niet-Nederlandse achtergrond.



1.2 Doelen van het schoolplan

Dit schoolbeleidsplan geeft richting aan de ontwikkeling van onze basisschool binnen de strategische koers van Lucas Onderwijs. Het plan dient tevens als verantwoordingsdocument voor de Inspectie van het Onderwijs, met een beschrijving van ons onderwijskundig beleid (hoofdstuk 3), ons pedagogisch beleid (hoofdstuk 4), ons personeelsbeleid (hoofdstuk 5), het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs (hoofdstuk 6) en ons financiële beleid (hoofdstuk 7). In dit schoolplan zijn onze doelen en schooleigen ambities voor de komende vier jaar opgenomen.

1.3 Wijze waarop het plan tot stand is gekomen

De doelen van dit schoolplan komen voort uit gedane onderzoeken en lopende trajecten (zie; hoofdstuk 2 - terugblik & vooruitblik).

De MR is betrokken geweest bij de totstandkoming van dit schoolplan en heeft hiermee ingestemd. Het schoolplan is goedgekeurd door het bestuur van Lucas Onderwijs.

2. Maatschappelijke opdracht

Kindcentrum Bamboe valt onder het bestuur Lucas Onderwijs en werkt daarom vanuit het kader van deze stichting.

2.1 Missie Lucas Onderwijs

Lucas Onderwijs stelt zijn scholen in staat en stimuleert hen het best denkbare onderwijs te bieden, opdat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger.

Lucas Onderwijs wil dat vormgeven door samen te werken:

- Vanuit waarden, in oorsprong ontleend aan de traditie van de christelijke geloofsgemeenschap;
- Aan aantrekkelijk onderwijs dat zich onderscheidt door ontwikkeling, aandacht voor kwaliteit, goede zorg voor de medewerkers en solidariteit met kansarmen;
- In actief partnerschap met de maatschappelijke omgeving;
- Met ruimte voor diversiteit van de scholen.

2.2 Koers en kernwaarden Lucas Onderwijs

Lucas Onderwijs werkt aan de hand van een strategische koers. Deze koers geeft richting aan de ontwikkeling en ambities van de scholen. Elke vier jaar wordt deze koers herijkt. In 2022 zijn de nieuwe perspectieven vastgelegd en beschreven in het koersdocument. Binnen Lucas Onderwijs wordt gewerkt aan de volgende vijf koersthema's:

1. Toekomstgericht Onderwijs
2. Toekomstgericht personeelsbeleid
3. Passend onderwijs
4. Sturingsfilosofie
5. Doorlopende lijnen

Binnen Lucas Onderwijs werken we samen vanuit de kernwaarden. In 2022 zijn de kernwaarden herijkt.



Grondhouding

De grondhouding geeft meer richting hoe we omgaan met en invulling geven aan de kernwaarden

Door met liefde, verwondering en vertrouwen naar onze kernwaarden te handelen, doen we dit vanuit dezelfde intentie en is de kans groter dat we elkaar hierop kunnen vinden.

2.3 Missie en visie school

De basisschool binnen KC Bamboe heeft als taak de kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van onze leerlingen. Wij formuleren onze missie als volgt:

Samen met leerlingen en ouders streven wij naar het best denkbare onderwijs opdat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger. Wij zijn samen verantwoordelijk voor de brede ontwikkeling van ieder kind in een veilige en uitdagende omgeving.

Onze visie is dat we deze brede ontwikkeling bereiken door te werken vanuit onze kernwaarden.

vaardigheden/talent
ontdekken/nieuwsgierig waardering/erkenning
veilig/beschermd verbonden/samen speels/plezier

2.4 Terugblik & vooruitblik

Binnen kindcentrum Bamboe zijn er de afgelopen jaren verschillende wisselingen in de schoolleiding geweest. Door de wisseling in leiding is er onrust ontstaan in het team.

Melior Advies is gevraagd een beeld te schetsen van de onderwijskwaliteit van Kindcentrum Bamboe, om onderwijskundig de stand van zaken op te maken.

Het onderzoek is juni 2022 uitgevoerd en heeft bestaan uit dossieranalyse, klassenbezoeken, gesprekken met IB-ers, afgevaardigden uit het team, ouders en leerlingen. De adviezen die uit het onderzoek volgden zijn opgevolgd in schooljaar 2022-2023. De uitkomsten van het onderzoek en de vorderingen van deze adviezen zijn meegenomen in dit schoolplan.

Daarnaast hebben we in het schooljaar 2022-2023 als team een traject doorlopen met betrekking tot de professionele cultuur. In dit traject zijn o.a. kernwaarden geformuleerd. Deze en andere uitkomsten van dit traject zijn eveneens meegenomen in dit schoolplan.

2.5 Speerpunten van de school komende vier jaar

1. We zorgen voor een veilig pedagogisch klimaat, gericht op relatie, competentie en autonomie. Onze leerlingen gaan met plezier naar school. *(koersthema; Passend onderwijs)*.
2. De leerlingzorg heeft een heldere structuur waar binnen de pdca-cyclus wordt gevolgd en is gericht op *(koersthema; Passend onderwijs)*.
3. Het didactische handelen is gecontinueerd en in een constante ontwikkeling. *(koersthema; Toekomstgericht Onderwijs & Doorlopende lijnen)*.
4. Het ontwikkelen van een professionele cultuur waarin de kernwaarden van Bamboe zichtbaar zijn *(koersthema; Sturingsfilosofie)*.
5. De professionele cultuur is geborgd en gericht op welbevinden en kwaliteit *(koersthema; Toekomstgericht personeelsbeleid)*.
6. Versterken van de driehoek; ouders, school en leerling *(koersthema; Doorlopende lijnen en Sturingsfilosofie)*.
7. Ons als directie oriënteren op de ambitie om in 2035 inclusief onderwijs in te voeren *(koersthema 1 & 4; Toekomstgericht Onderwijs & Sturingsfilosofie.)*

3. Onderwijskundig beleid

3.1 Visie en uitgangspunten

De bestuursbrede visie van Lucas Onderwijs luidt als volgt:

- Wij leiden leerlingen op tot zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke wereldburgers;
- Wij dragen zorg voor een gedegen onderwijsaanbod, gericht op verwerving van de basisvaardigheden passend bij iedere leerling, zodat de leerling zich breed kan ontwikkelen en kan deelnemen aan de samenleving.

Ons onderwijskundig beleid wordt vormgegeven vanuit de kernwaarden van Bamboe. In de PDCA-cyclus evalueren we jaarlijks of ons beleid nog bij onze missie en visie past, beschreven in hoofdstuk 2C. Uitgangspunten hierbij zijn:

- Kindcentrum Bamboe is een veilige omgeving.
- Op school ervaar je verbondenheid en werken we samen.
- Spel en plezier nemen we serieus op school.
- We stimuleren de motivatie en verantwoordelijkheid van leerlingen door hun eigenaarschap te vergroten. Zo bevorderen we nieuwsgierigheid en leergierigheid.
- Ieder kind heeft zijn eigen mogelijkheden en leert op eigen wijze; waardering/erkenning.
- De brede ontwikkeling stimuleren wij. Dit ondersteunt de kansengelijkheid en het ontdekken van talenten.
- Basisvaardigheden (taal, lezen, rekenen en wiskunde) nemen een belangrijke plaats in op Kindcentrum Bamboe.

3.2 Didactisch handelen

Wij gaan uit van formatief leren, motiveren en eigenaarschap van de leerling.

Onze lessen starten met het prikkelen van de nieuwsgierigheid van de leerlingen. De leerkracht bepaalt de leerdoelen. Per leerdoel bepalen we de succescriteria; Wat moet de leerling allemaal kunnen om een leerdoel te behalen?

De leerdoelen en de succescriteria delen we met de leerling. We begeleiden onze leerlingen om aan de hand van deze criteria te bepalen in hoeverre ze instructie of oefening nodig hebben. Hierdoor ontstaat een gedifferentieerd aanbod ten aanzien van instructie, verwerking, tempo en materiaalgebruik, waarbij de leerling eigenaar wordt van zijn of haar leerproces.

Tijdens de les observeert de leerkracht het leren en geeft directe feedback op het werk en het leerproces van de leerling. Ook wordt besproken wat er nog nodig is om het leerdoel te behalen. Eventueel wordt de lesstof hierop aangepast. Aan het eind van het leerproces doen we een formatieve evaluatie. Wat heeft de leerling geleerd en hoe heeft hij geleerd? Dit wordt besproken met de leerling evenals wat de leerling hierna gaat doen, wat de nieuwe leerdoelen zijn en hoe hij/zij ze denkt te gaan behalen.

3.3 De organisatie van het onderwijsproces in de school

3.3.1 Doorlopende lijnen

In de groepen 1, 2 en 3 wordt SPELEnd Leren ingezet waarbij spel wordt ingezet als middel om de ontwikkeling en het leren (in brede zin) te bevorderen en te ondersteunen.

De leerstof in de groepen 4 tot en met 8 sluit hierop aan.

De methode is de leidraad voor de doorgaande leerlijn. In bouw- en thema-

overleggen wordt de afstemming tussen de leerjaren besproken, beschreven en geborgd. Met DAK en JL wordt regelmatig overleg gevoerd over de afstemming van de thema's, de KIJK registraties en vindt er een warme overdracht plaats.

3.3.2 Onderwijstijd

De onderwijstijd wordt zo maximaal mogelijk gebruikt. Uitval wordt zo veel als mogelijk voorkomen. Er is een vervangingsprotocol opgesteld. Binnen de onderwijstijd wordt aandacht besteed aan de motorische -, creatieve -, lichamelijke – en culturele ontwikkeling.

3.4. De inhoud van ons onderwijs

Wij volgen de visie van Lucas Onderwijs:

Wij leiden leerlingen op tot zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke wereldburgers. Wij dragen zorg voor een gedegen onderwijsaanbod, gericht op verwerving van de basisvaardigheden passend bij iedere leerling, zodat de leerling zich breed kan ontwikkelen en kan deelnemen aan de samenleving.

3.4.1 De kerndoelen, eindtermen (VO) en referentieniveaus

De kerndoelen vormen, samen met de referentieniveaus, de onderwijsinhoud van KC Bamboe. De schoolweging van KC Bamboe is 37,3 %. De school hanteert de volgende waarden;

	Vereist	Behaald gemiddelde over drie schooljaren
1F	85 %	92,9 %
2F/1S	33,9 %	51,3 %

3.4.2 De basisvaardigheden: taal

We werken met de methode Taal actief. Deze methode dekt de SLO doelen.

Om kinderen goed te leren communiceren heeft Taal actief acht communicatiedoelen in acht thema's uitgewerkt: elkaar leren kennen, je uitdrukken, een mening vormen, overtuigen, samen beslissen, informeren, uitleggen en verhalen bedenken. De kinderen groeien door continue te reflecteren op hun eigen taalontwikkeling, dit stimuleert eigenaarschap en motiveert.

3.4.3 De basisvaardigheden: rekenen

We werken met de methode 'De Wereld in getallen'. Deze methode dekt de SLO-doelen. Binnen de methode werken we volgens een aantal uitgangspunten:

- Elke dag kenmerkt zich door dezelfde lesopbouw.
- Elke instructie heeft maar één doel.
- Het doel wordt gekoppeld aan de criteria.
- Differentiatie gebeurt doordat de kinderen (met begeleiding) n.a.v. de criteria bepalen hoeveel hulp ze nodig hebben.
- Software is een vast onderdeel van het lesprogramma, de inhoud van de oefen software is gepersonaliseerd.

De Wereld in getallen bevat 36 weken lesstof. Deze lesstof is verdeeld over acht blokken van afwisselend vier en vijf weken. De eerste drie of vier weken hiervan zijn bedoeld voor de basisstof. De laatste week is gereserveerd voor remediëring, herhaling en verrijking van de lesstof.

Elk week bestaat uit vier lessen. Iedere les begint met herhalen, oefenen en automatiseren. Het eerste deel van de les bestaat uit klassikale instructie door de leerkracht. In het tweede deel werken de kinderen zelfstandig aan de weektaak.

Op vrijdag geeft de leerkracht geen instructie. Hierdoor krijgen de kinderen tijd om hun weektaak af te maken. Ook heeft de leerkracht dan tijd om extra instructie te geven aan kinderen die daar behoefte aan hebben.

3.4.4 De basisvaardigheden: burgerschap

Burgerschap: In 2021 is de nieuwe wet burgerschap ingegaan. In de school is aandacht voor de uitwerking van de wettelijke burgerschapsopdracht in het onderwijsbeleid, de organisatie van het burgerschapsonderwijs en de zorg voor het schoolklimaat. In onze school betekent dit dat wij hieraan vormgeven door het aanbod van de methode Blink en de kanjertraining op dit gebied te volgen.

3.4.5 De basisvaardigheden: digitale geletterdheid

SLO heeft in 2018 voor digitale geletterdheid (kennis, vaardigheden en houding) op vier gebieden aanbodsdoelen geformuleerd. Deze zijn als volgt geïntegreerd in ons onderwijs aanbod:

- Praktische ICT-vaardigheden; deze doelen zijn geïntegreerd in het gehele lesaanbod. Voor de verwerkingsopdrachten en differentiatie binnen ons lesaanbod wordt regelmatig voor de digitale aanpak gekozen.
- Mediawijsheid; deze doelen komen aanbod binnen de taallessen en in de lessen die in het kader van het leerkansenprofiel worden gegeven door een vakleerkracht.
- Digitale informativaardigheden; deze doelen komen aanbod binnen de taallessen en in de lessen die in het kader van het leerkansenprofiel worden gegeven door een vakleerkracht.
- Computational thinking; deze doelen komen aanbod in de lessen die in het kader van het leerkansenprofiel worden gegeven door een vakleerkracht.

3.4.6 In beeld brengen van leerresultaten

Op onze school werken we resultaatgericht: we stellen doelen aan de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Op basis van een leerling-, groeps- en schoolanalyses stellen we interventies vast. Tweejaarlijks wordt er een analysedocument opgesteld door de intern begeleider dat met het schoolteam en betrokken leerkrachten wordt besproken en geanalyseerd.

We gaan ervan uit dat alle leerlingen op zijn minst het 1F niveau behalen bij het verlaten van de school. Aan de hand van de SLO-doelen wordt het onderwijsaanbod bekeken. De overzichten van het SLO en CED geven een duidelijk overzicht van de aan te bieden stof in de verschillende leerjaren, tevens laten zij zien hoe een leerlijn passend gemaakt kan worden bij leerlingen die een eigen leerlijn volgen.

3.4.7 Omgang met taalachterstanden

De leerlingenpopulatie van de school kenmerkt zich door leerlingen met een taalachterstand. De thuistaal is veelal een andere taal dan het Nederlands. Om deze reden wordt intensief aan de woordenschat/taalachterstanden gewerkt door het geven van woordenschatonderwijs al vanaf de start in groep 1. Dit gebeurt op basis van een betekenisvol curriculum waarbij kennis wordt overgedragen in een levensechte context die aansluit bij onze kernwaarden en de 21^e -eeuwse vaardigheden. Vanuit de taalmethode, Blink en Nieuwsbegrip wordt voortdurend aandacht besteed aan het verminderen van taalachterstanden. Daarnaast heeft de school de afgelopen jaren Taal100 geïmplementeerd om nog intensiever en

gedreven vanuit een doorgaande lijn te werken aan het vergroten van de woordenschat.

3.5 Eigen ambities onderwijskundig beleid

De ambities van de school passen binnen het beleid van Lucas Onderwijs.

Onze ambities zijn:

- We zetten in op basisvaardigheden, taal, rekenen en burgerschap zodat de leerlingen een sterke basis hebben om zich breed te ontwikkelen.
- We stimuleren leerlingen zich verder te ontwikkelen.
- We leren leerlingen verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf, de ander en de omgeving.
- We verbeteren het onderwijs waardoor leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.
- We hebben zicht op de ontwikkeling van leerlingen en stemmen het onderwijs hierop af.

4. Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid

4.1 Visie en uitgangspunten

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft invloed op het functioneren. Wij besteden daarom structureel aandacht aan de sociaal emotionele ontwikkeling waarbij wij als begeleiders allen dezelfde taal willen spreken en hetzelfde willen uitdragen. Wij gebruiken daarvoor de Kanjertraining.

Kindcentrum Bamboe geeft ruimte aan de ontwikkeling van de 3 psychologische basisbehoeften:

- Autonomie (ruimte voor eigen inbreng en keuzes).
- Relatie (mogen zijn wie je bent en gerespecteerd worden zoals je bent zodat je dat ook naar anderen toe kunt).
- Competentie (de drang en de zin om te willen leren en het vertrouwen dat je dat ook kunt).

Deze drie behoeften samen zorgen er immers voor dat kinderen intrinsiek gemotiveerd zijn, zich goed in hun vel voelen, geaccepteerd voelen, willen leren, zelfvertrouwen ontwikkelen etc.

We zorgen voor een veilige situatie voor alle kinderen.

Dit doen we door het schooljaar te starten met een gericht proces van groepsvorming in de 'Gouden weken'.

We brengen daarna de veiligheid van de kinderen in kaart d.m.v. een veiligheidsmeting (Kanvas).

We analyseren de uitkomsten (per leerling, groep en schoolbreed) en zorgen voor planmatige vervolgacties. Halfjaarlijks wordt het effect geëvalueerd en worden er indien nodig verdere vervolgacties ingezet.

4.2. Zorg en begeleiding (i.r.t. SOP)

De spin in het web met betrekking tot de zorg zijn de intern begeleiders. Zij initiëren, monitoren, evalueren en regisseren de zorg. De intern begeleiders werken intensief samen met o.a. de vertrouwenspersonen, de SMW-er, SPPOH en vervullen beide zelf de rol van pestcoördinator binnen de school.

Extra zorg kan gegeven worden in vorm van remedial teaching, of het uitvoeren van handelingsplannen en het handelingsdeel van het OPP door onze ambulant begeleider, onderwijsassistenten en/of leraarondersteuners.

Een orthopedagoog van Bazalt is, binnen een vastgesteld budget, beschikbaar voor onderzoek, advies en begeleiding.

Daarnaast heeft een kinderfysiotherapeut behandeltijden op school voor onze leerlingen.

Wanneer er intern geen mogelijkheden zijn verwijzen zij, in overleg met betrokkenen, naar externe partijen die in onze database staan.

Het antipestbeleid wordt gecoördineerd door een werkgroep. In de schoolgids en op de site van de school staat wie welke rol binnen het team vervult.

4.3. Het volgen van de leerlingen

Tweemaal per jaar vinden er leerlingbesprekingen/groepsbesprekingen plaats met de leerkrachten en intern begeleiders.

Zorgleerlingen worden daarnaast, indien nodig, in één van de, aan het begin van het jaar geplande, 5 MDO's besproken. Tijdens het zorgoverleg wordt de Kanvas-vragenlijst besproken die wordt afgenomen in het kader van de sociale veiligheid. De analyses van de vragenlijsten worden vertaald in een groepsgerichte of individuele aanpak; afhankelijk van wat nodig is. De uitvoering vindt plaats, na overleg met ouders, binnen de school. Minimaal tweemaal per jaar vindt er een schoolgesprek plaats tussen de directie en het bestuur. Elke week is er een overleg met de directie en de intern begeleiders om urgente zaken maar ook de groepen en kinderen op regelmatige basis te bespreken.

4.4 Eigen ambities pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid in relatie tot de koers van Lucas Onderwijs.

Wij creëren een pedagogisch klimaat waarin we leerlingen leren dat er ruimte is voor eigen inbreng en keuzes. Dat iedereen mag zijn wie hij/zij is en daarin ook respectvol kunnen zijn naar anderen toe. We creëren een omgeving waarin leerlingen zich veilig voelen en waar zij de drang en zin hebben om te leren met het vertrouwen in zichzelf.

5. Personeelsbeleid

5.1 Personeelsbeleid

Toekomstgericht personeelsbeleid is een van de vijf koerstema's van Lucas Onderwijs. Het doel dat Lucas Onderwijs in de koers beoogdt is: *'We creëren een werkomgeving waarin medewerkers met vertrouwen en plezier goed onderwijs kunnen verzorgen voor onze leerlingen. Hiervoor is het belangrijk dat we aandacht hebben voor het werven, ontwikkelen en behouden van energieke medewerkers. Ook gaan we op zoek naar alternatieve mogelijkheden voor de inzet van personeel in tijden van arbeidskrapte'.*

Op Kindcentrum Bamboe creëren we een werkomgeving waarin teamleden met vertrouwen en plezier goed onderwijs kunnen verzorgen voor onze leerlingen. Hiervoor is het belangrijk dat we aandacht hebben voor het werven, ontwikkelen en behouden van energieke en bevlogen teamleden.

De grootste uitdaging zien wij in 2023-2027 in het groeiend lerarentekort. We erkennen dat een effectief en veerkrachtig schoolteam een cruciale rol speelt in het bereiken van onze doelen. Daarom zullen we ons team blijven ondersteunen met professionele ontwikkelingsmogelijkheden, zodat zij de best mogelijke onderwijskwaliteit kunnen bieden en we zo voldoende en kwalitatief bekwame leerkrachten aantrekken en behouden. We streven naar een cultuur van continue verbetering, waarbij teamleden ideeën en inzichten delen en samenwerken om te leren en te groeien.

We zijn volop in beweging en ontwikkeling, zowel als school, als team en als individu. Welzijn van collega's en de kwaliteit van het onderwijs staan hoog in het vaandel. Het functioneren, presteren, de ambities en de ontwikkeling van elk individueel teamlid zijn hier onlosmakelijk aan verbonden. Hoe wil eenieder een bijdrage leveren aan de resultaten van het jaarplan en het schoolplan? Kortom, hoe gaat het met elk teamlid en hoe verhouden zij zich tot alle ontwikkelingen en uitdagingen? Dit bespreken we één keer per schooljaar tijdens 'het welbevindingsgesprek' tussen de leidinggevende en werknemer.

Ons welbevindingsgesprek gaat over de vitaliteit, de bijdrage, de wensen en de behoeftes om binnen alle ontwikkelingen als teamlid en als mens in je kracht te staan. Wat heeft elk teamlid nodig om met elkaar onze ambities te realiseren en om inhoud, pedagogiek en didactiek effectief in te zetten om ons onderwijs op peil en toekomstbestendig te houden?

Eén keer per vier jaar (in het eerste jaar van de aanstelling twee keer) zoomen we in op de ontwikkeling van de leerkracht. Hoe gaat het in de klas en hoe gaat het als teamlid? De kwaliteiten, de kennis en vaardigheden staan tijdens een beoordelingsgesprek, waar meerdere lesbezoeken aan voorafgaan, centraal. Het beoordelings-formulier is gebaseerd op de functiereeks leraren primair onderwijs. Eén van de belangrijkste criteria is de professionaliteit van de leerkracht. Hierbij wordt gekeken naar de competenties en vaardigheden van de leerkracht, zoals het handelen in de klas, de professionele ontwikkeling, de bijdrage aan ontwikkelingen in de school en de samenwerking met ouders.

Nieuwe collega's krijgen, afhankelijk van de mate van ervaring en behoefte, een maatje en een coach. De afspraken en werkwijze voor een nieuwe collega zijn vastgelegd in het document Bamboek.

5.2 Professionele cultuur

Het personeelsbeleid op KC Bamboe is erop gericht om de inzet, kennis en bekwaamheden van onze medewerkers op systematische wijze af te stemmen op de inhoudelijke én organisatorische doelen van de school. Op onze school werken bekwame, vitale én gemotiveerde medewerkers die constructief samenwerken in een sfeer van vertrouwen. Op onze school streven we collegialiteit en professionaliteit na. We delen successen maar bespreken ook mogelijke verbeteringen. We staan open voor feedback en we praten met elkaar in plaats van over elkaar. We ondersteunen elkaar waar mogelijk en nodig. Onze medewerkers kennen zichzelf en de kwaliteiten en behoeften van hun collega's en zijn ambitieus in het vinden van oplossingen. In een professionele cultuur leidt het gedrag van alle betrokkenen naar de doelen van de school en naar welbevinden voor eenieder. Onze professionele cultuur begint bij de heldere kernwaarden, missie en visie. Door het zichtbaar maken van de koers in het alledaags handelen wordt de basis gelegd voor een professionele cultuur. De professionele cultuur op KC Bamboe wordt gekenmerkt door:

- *We werken met de PDCA-cirkel.*
- *We gaan bij elkaar op lesbezoek.*
- *We geven elkaar heldere feedback.*
- *We praten in de 'ik-boodschap'.*
- *We praten met elkaar en niet over elkaar*
- *We praten vanuit de basispositie ik+ jij +*
- *We geven elkaar oprechte complimenten.*

Een vitale medewerker is een medewerker die zijn/haar werk uitdagend en interessant vindt.

Voorkomen van werkdruk is een terugkerend bespreekpunt binnen het team. Op KC Bamboe wordt periodiek een Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E) uitgevoerd. De directie neemt, eventueel samen met de preventiemedewerker, de nodige maatregelen om optimale arbeidsomstandigheden te creëren voor medewerkers.

Elk schooljaar worden de taken van medewerkers opnieuw (her)verdeeld. Medewerkers geven vooraf bij de directie aan wat hun wensen zijn met betrekking tot werkdagen, inzet op groepen en bijzondere taken (bijvoorbeeld specialistische functies). Bij het opstellen van het formatieplan worden talenten, ervaring en wensen van medewerkers zo goed als mogelijk afgestemd op de onderwijsbehoeften van leerlingen en groepen. Het team stelt gezamenlijk de verdeling van overige schooltaken en de invulling van de verschillende werkgroepen op.

5.2.1 Schoolleiding

De scholen van Lucas Onderwijs streven naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

5.3 Samen opleiden in de school

KC Bamboe vindt het belangrijk om studenten op te leiden. We nemen studenten op in het team en laten hun alle facetten van het onderwijs zien. Het team draagt gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor het opleiden van studenten.

Op onze school gaan wij ervan uit dat iedere leerkracht, die zelf geen startende leerkracht is, wil, kan en zal bijdragen aan het opleiden van studenten door een stageplek en begeleiding te bieden. Ons uitgangspunt is dat iedere (niet startende) leerkracht jaarlijks begeleiding biedt aan een Pabo-student. Er kunnen zich omstandigheden voordoen die het niet wenselijk maken dat een leerkracht de taak van praktijkbegeleider op zich neemt. Indien hier sprake van is, kan door de directeur worden afgeweken van dit uitgangspunt.

De ambitie van KC Bamboe is om een opleidingsschool te worden. Door het samen opleiden in de school wordt de samenwerking tussen de school en de lerarenopleiding versterkt. Het biedt de kans om gezamenlijk invulling te geven aan het beroepsprofiel. De school en de lerarenopleidingen hebben een gedeelde verantwoordelijkheid en er is zo een betere afstemming tussen theorie en praktijk. Bovendien is er sprake van versterking van de begeleidingskwaliteit.

Het belangrijkste doel van het begeleiden van leerkrachten in opleiding is het creëren van leersituaties waarin de student in staat wordt gesteld de (praktijk-) doelen van de opleiding te behalen. Wij vinden het belangrijk dat de student zich welkom voelt op onze school en dat de student voldoende ruimte krijgt om zichzelf te ontwikkelen. Van de praktijkbegeleider wordt verwacht dat hij een realistisch en positief beroepsbeeld schetst en beschikt over goede vaardigheden om de leerkracht in opleiding te begeleiden.

Het investeren in de ontwikkeling van toekomstige leerkrachten is ook in het belang van onze school en Lucas Onderwijs, maar heeft ook een groot maatschappelijk belang. Het tekort aan leerkrachten raakt de scholen. We bieden met het oog op de toekomst ruimte aan studenten. Door stageplaatsen te bieden en studenten aan ons te binden, leren leerkrachten in opleiding onze organisatie kennen en zullen hierdoor mogelijk eerder de keuze maken om bij ons te komen werken.

5.4 Visie en uitgangspunten

Op KC Bamboe wordt een werkomgeving gecreëerd waarin medewerkers met vertrouwen en plezier goed onderwijs kunnen verzorgen aan onze leerlingen. Het werven, ontwikkelen en behouden van energieke medewerkers is onze leidraad.

We bieden begeleiding op maat, geven ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, zetten medewerkers in hun kracht en werken vanuit mensgericht en persoonlijk leiderschap.

De scholen van Lucas Onderwijs streven naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

5.5 Bekwaamheidseisen en professionalisering

Op KC Bamboe wordt gestreefd naar zoveel mogelijk bevoegde leerkrachten. Voor onderwijsassistenten is er ruimte om de opleiding van leraarondersteuner of Pabo te volgen. Leraarondersteuners worden in de gelegenheid gesteld de Pabo te volgen. De opleidingen worden in tijd en financieel gecompenseerd.

5.6 Personeelsbeleid dat bijdraagt aan onderwijskundig beleid

De feedback gesprekken na het klassenbezoek door de directeur, de rekencoördinator, de taal- coördinator en externen met de leerkracht en terugkoppeling aan team/directie geven input voor bijstellen, specificeren van beleid op individueel niveau en teamniveau. Tevens brengen wij, op basis van de gekozen onderwijsontwikkeling, de aanwezige en de te ontwikkelen competenties in beeld en bespreken we met de werknemer hoe deze de competenties gaat ontwikkelen en wat de werknemer daarvoor van anderen nodig heeft.

5.7 Eigen ambities personeelsbeleid

Onze eigen ambities sluiten aan bij het Toekomstgericht personeelsbeleid van Lucasonderwijs. Ons personeelsbeleid is erop gericht dat mensen werken met veel plezier, dat ze voldoening halen uit hun werk en dat ze trots zijn op de school. We zorgen voor goede verzuimbegeleiding en verzuimpreventie. We bieden begeleiding op maat en zorgen voor een goede balans tussen werk en privé.

We zetten medewerkers zoveel mogelijk in hun kracht.

We zetten in op hun talenten en interesses.

We werken vanuit mensgericht leiderschap.

Vanwege het lerarentekort onderzoeken we ook hoe we met minder mensen goed onderwijs kunnen verzorgen en we zetten ook andere professionals in voor de groepen.

5.8 V(S)O: invloed van leerlingen op personeelsbeleid en de ambities van de school.

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties:

1. Interpersoonlijk competent
2. Pedagogisch competent
3. Vakinhoudelijk- en didactisch competent
4. Organisatorisch competent
5. Competent in samenwerken met collega's
6. Competent in samenwerken met de omgeving
7. Competent in reflectie en ontwikkeling

In een jaarlijks gesprek komen deze competenties aan de orde. Iedere 4 jaar wordt een leerkracht beoordeeld.

We streven naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op school en in de schoolleiding: Binnen Lucas Onderwijs is geen sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de functie van directeur c.q. adjunct-directeur.

De vastgestelde criteria bij de acht competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs). Onze school kent een

gestructureerde gesprekkencyclus. Iedere leraar krijgt lesbezoeken aan de hand van een (jaar)rooster en een functioneringsgesprek (eens per jaar) en een beoordelingsgesprek (eens in de 4 jaar).

Collega's met een tijdelijke aanstelling krijgen minimaal twee keer een beoordeling en beoordelingsgesprek alvorens ze een aanstelling voor onbepaalde tijd krijgen. Bij de lesbezoeken wordt de leraar geobserveerd, na de lesbezoeken worden gesprekken gevoerd. Dit kunnen lesbezoeken zijn door de teamleider/ directeur, maar ook klassenbezoeken aan de hand van het traject Leerbewust of in het kader van collegiale consultatie.

Onze school hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en werken. Daarom werken we met zogenaamde inhoudelijke werkgroepen waarbij een leerkracht het initiatief neemt en bepaalde onderwerpen agendeert. Op deze wijze is geborgd dat de leraren betrokken zijn bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school. Deze werkgroepen dragen ook bij aan de totstandkoming van dit schoolplan.

Door het lerarentekort is het uitgangspunt van bevoegde leerkrachten lastig vol te houden. Ons uitgangspunt blijft om over 4 jaar voor alle groepen een bevoegde leerkracht te hebben. De directeur en de adjunct-directeur zijn geregistreerd in het schoolleidersregister of volgen een gecertificeerde opleiding.

Om bekwaamheid van leerkrachten te stimuleren worden er elk jaar meerdere studiedagen georganiseerd. Deze studiedagen hebben relatie met de ontwikkelpunten van de school. Om collegiale consultatie te stimuleren en de werkdruk te verlagen worden er ook werkmiddagen georganiseerd. De leerkrachten krijgen hier extra tijd om het 'papierwerk' in orde te maken, maar hebben ook tijd om met elkaar in gesprek te gaan over de didactiek en het pedagogisch handelen in een groep.

Nieuwe leraren krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De mentor voert het introductiebeleid uit.

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We hebben daarbij gekozen voor het overlegmodel. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken.

In het team zijn gezamenlijk afspraken gemaakt over de werkverdeling aan de hand van de richtlijnen van 'werkverdelingsplan'.

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de verbeterdoelen, en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team meerdere keren per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

In de komende jaren richten we ons op het verder verstevigen van Leerbewust in de groepen 1 t/m 8 en Kanjertraining in het gehele Kindcentrum. Bovendien gaan we teamscholing inzetten om te werken aan een professionele cultuur.

Daarnaast intensiveren we de aandacht voor de taalrijke omgeving van de school.

6. Kwaliteitsbeleid

6.1. Uitgangspunten en doelstellingen Lucas Onderwijs

Het stelsel van kwaliteitszorg voor Lucas Onderwijs is ingebed in de PDCA-cyclus en gericht op kwaliteitsdoelen van de organisatie. Kwaliteitszorg krijgt primair vorm op schoolniveau, op regio- en bestuursniveau. Kwaliteitszorg bestaat uit maatregelen die de kwaliteit op schoolniveau ondersteunen, stimuleren en helpen verbeteren.

Voor het stelsel van kwaliteitszorg bij Lucas Onderwijs zijn de volgende uitgangspunten vastgesteld.

Het stelsel:

- draagt bij aan de brede kwaliteitsambitie van Lucas Onderwijs;
- is ingebed in een kwaliteitscultuur;
- maakt gebruik van de rollen en verantwoordelijkheden die binnen Lucas Onderwijs zijn belegd;
- volgt de beleidscyclus en is gericht op de kwaliteitsdoelstellingen van de organisatie;
- maakt optimaal gebruik van de beschikbare managementinformatie op alle niveaus;
- hanteert betrouwbare instrumenten en methodieken;
- is naast kwaliteitsontwikkeling ook gericht op preventie van zwakke scholen en afdelingen, en bevat richtlijnen over hoe te handelen mocht dat onverhoopt toch dreigen.

Het kwaliteitsbeleid van Lucas Onderwijs is erop gericht de realisatie van de ambities en doelstellingen te ondersteunen, zowel op Lucas- als op schoolniveau. De op Lucasniveau in het koersdocument uitgewerkte strategische doelstellingen, zijn op schoolniveau vertaald in schoolspecifieke ambities en doelstellingen.

De doelen die de school zich stelt worden geëxpliciteerd (Plan), de kwaliteit van uitvoering en de resultaten worden bewaakt (Do) en afgezet tegen de beoogde doelen (Check). Zo leren we met elkaar, voeren we verbeteringen door, borgen we de opbrengsten en leggen we verantwoording af aan onze stakeholders (Act). Op deze wijze is de cirkel van ons kwaliteitszorgstelsel rond.

6.2. Kwaliteitsbeleid van de school

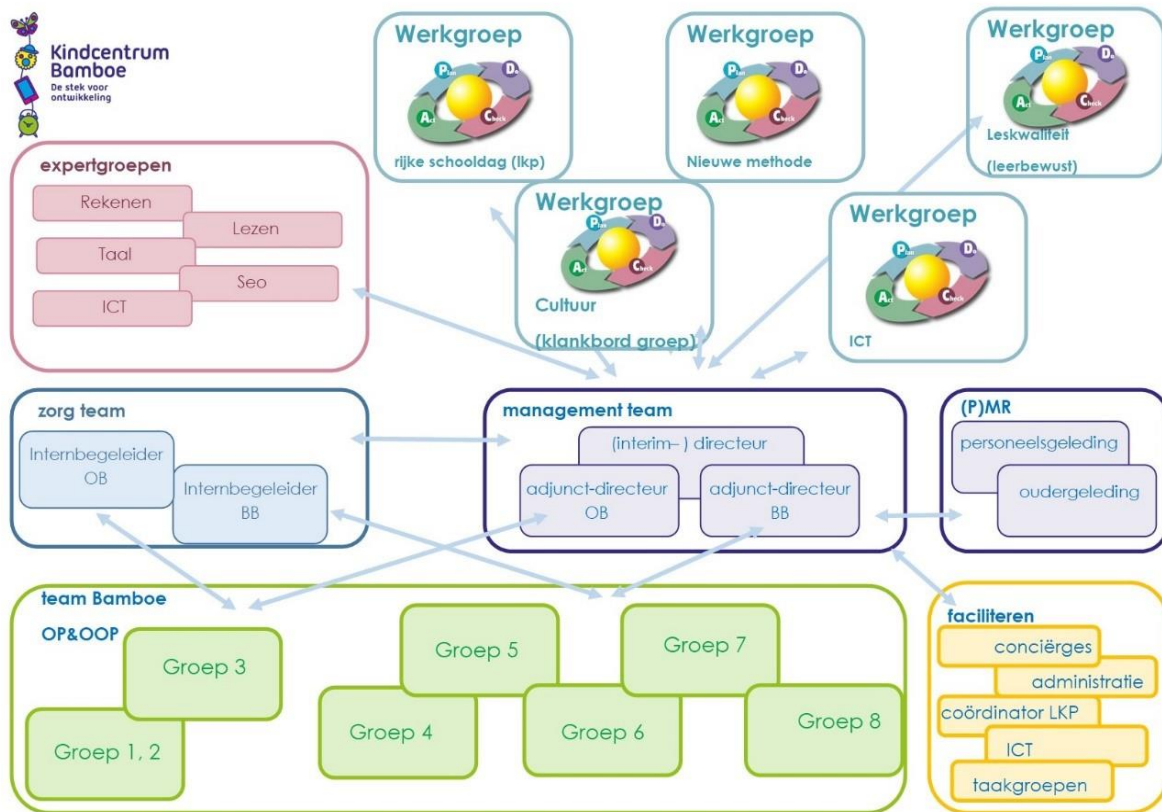
Er vinden binnen de school verschillende cycli plaats met betrekking tot de kwaliteit.

6.2.1 De kwaliteitscyclus

Zoals al eerder aangegeven werken we resultaatgericht en kijken we dus naar de opbrengsten. Twee keer per jaar vinden na de LVS-toetsen en de KJK-registratie groepsbesprekingen plaats. Daarin worden afspraken gemaakt over de ontwikkeling van leerlingen die iets anders nodig hebben dan basisondersteuning. Dit wordt vastgelegd in een handelingsplan. Met ouders wordt het handelingsplan besproken en door ouders ondertekend; In het handelingsplan is het doel opgenomen en tevens de wijze waarop het doel getoetst wordt.

6.2.3 Het meten en evalueren van doelen.

Elke bespreking, bouwvergadering etc. wordt er bij KC Bamboe gekeken naar de verschillende facetten;
Plan DO Check Act.



De doelen waar we aan werken staan beschreven in het jaarplan.

6.2.4 Het verbeteren van de kwaliteit

Als instrument voor de tevredenheidsmetingen gebruiken wij de WMKPO.

In een cyclus van 3 jaar worden achtereenvolgend de medewerkers-, de leerling- (groep 6, 7, 4m 8) en de oudertevredenheid afgenomen.

De resultaten van deze metingen worden besproken in het team en de medezeggenschapsraad. Op basis van de conclusies volgt een plan van aanpak. Zowel met team als de MR wordt regelmatig de voortgang besproken en eventueel bijgesteld. Na de MR-vergadering worden ouders, via de Social Schools app geïnformeerd.

Op deze wijze streven wij ernaar zowel de kwaliteit van het onderwijs als de kwaliteit van medewerkers en organisatie voortdurend te verbeteren.

7 Financieel beleid

Het financieel beleid van onze school vindt plaats binnen de kaders van Lucas Onderwijs. In de komende vier jaar is het doel om de school van een gezonde financiële basis te blijven voorzien met een solide weerstandsvermogen. De begroting en meerjarenbegroting zijn leidend.

7.1 Sponsorbeleid

Het beleid t.a.v. aanvaarding materiële bijdragen en geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen is als volgt: we hanteren hiervoor de regels uit het Convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'. Sponsoring beïnvloedt niet de onderwijsinhoud en leerlingen worden niet blootgesteld aan reclame-uitingen die niet overeenkomen met de onderwijsdoelstelling en visie van de school.

7.2 Vrijwillige ouderbijdrage

Onze school vraagt aan alle ouders een vrijwillige ouderbijdrage. De ouderbijdrage wordt gebruikt voor extra activiteiten. Alle leerlingen kunnen altijd meedoen aan deze activiteiten. We sluiten geen leerlingen uit omdat hun ouders de vrijwillige ouderbijdrage niet kunnen of willen betalen.