

Schoolplan 2020-2023



Openbare Jenaplan Basisschool De Lichtstraat – Vught

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Inleiding	3
2. Schoolbeschrijving	5
3. Sterkte- en zwakte analyse	6
4. Risico's	7
5. Missie en visie	8
5.1 Missie Stroomm	
5.2 Missie De Lichtstraat	
5.3 Visie De Lichtstraat	
6. Onze parels	10
7. Ontwikkeldoelen voor de komende vier jaar	11
7.1 Ontwikkeldoelen Stroomm	
7.2 Ontwikkeldoelen De Lichtstraat	
8. Onze visie op lesgeven	12
9. Onze visie op identiteit	12
10. Onderwijskundig beleid	13
10.1 Aanbod	
10.2 Pedagogisch en didactisch handelen	
10.3 Burgerschap	
10.4 Afstemming	
10.5 Ononderbroken ontwikkeling	
10.6 De zorgstructuur	
10.7 Passend onderwijs	
10.8 Toetsing	
10.9 Resultaten	
10.10 Jenaplan en de toekomst op De Lichtstraat	
11. Personeelsbeleid	17
11.1 Integraal personeelsbeleid Stroomm	
11.2 Gesprekscyclus	
11.3 Professionele cultuur	
11.4 Bekwaamheid	
11.5 Begeleiding	
11.6 Werkverdelingsplan	
11.7 Scholing	
12. Organisatiebeleid	21
12.1 De schoolleiding	
12.2 Groepsvorming	
12.3 Lestijden	
13. Financieel	22
13.1 Monitoring en verantwoording	
14. Kwaliteitszorg	23
14.1 Leiderschap	
14.2 Inspectie	
14.3 Vragenlijst kinderen, ouders en team	
14.4 Meerjarenplanning	
14.5 De eigen kwaliteitsaspecten van Stroomm	
15. Basiskwaliteit	25
16. Onze eigen kwaliteitsaspecten (ambities)	26
17. Strategisch beleid Stroomm	27
18. Formulier 'Instemming met schoolplan'	28
19. Formulier 'Vaststelling van schoolplan'	29
Bijlage 1 Jaarplan 2019-2020	30
Bijlage 2 Werkverdelingsplan 2019-2020	32
Bijlage 3 Ambities 2019-2023	38
Bijlage 4 BOP Stroomm	40
Op onze website (www.ojbs-delichtstraat.nl) vindt u ons schoolondersteuningsplan en ons schoolondersteuningsprofiel	

1 Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van Openbare Jenaplanbasisschool De Lichtstraat.

In dit schoolplan leest u de richting en keuzes voor de periode 2020-2023. Ons schoolplan beschrijft -binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting Stroomm- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag, de ouders, de kinderen en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2020-2023. Op basis van onze actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. Tijdens de jaarlijkse evaluatie van het jaarplan zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren, checken en evalueren.

Kinderen zijn onze grootste inspiratiebron en alles wat we in dit plan beschrijven komt ten goede aan die kinderen. Wij vinden het dan ook vanzelfsprekend dat kinderen een grote rol hebben en houden bij het vormgeven van ons onderwijs. Naast de kinderen spelen ook ouders een belangrijke rol op De Lichtstraat. Een goede samenwerking tussen school en ouders zorgt voor gelukkige kinderen en daarmee voor goede prestaties. Volgens het jenaplanconcept is de opvoeding van kinderen namelijk een gedeelde verantwoordelijkheid. Dit zien we terug in betrokken ouders die zich op allerlei manieren voor de school inzetten. Dat uit zich bijvoorbeeld in de vele hulp in de groepen, in een goedlopende MR en OR en in waardevolle inhoudelijke gesprekken.

Natuurlijk laten we ons, als jenaplanschool, ook inspireren door de wereld om ons heen. Wat vraagt die wereld in de toekomst van onze kinderen en hoe kunnen wij daarop aansluiten met ons onderwijs? We willen dat kinderen die van De Lichtstraat de grote wereld instappen, handvatten hebben om die wereld te begrijpen en daarin hun aandeel kunnen hebben. Dat betekent dat we nu nadenken over wat onze kinderen in de (nu nog onbekende) toekomst nodig hebben. De ideeën die Peter Petersen (grondlegger jenaplanonderwijs) circa 100 jaar geleden heeft beschreven, zijn nog steeds actueel en bieden genoeg grond om kinderen voor te bereiden op hun toekomst. De ideeën van toen samen met de kennis van nu bieden een solide basis om ons onderwijs te blijven ontwikkelen.

Om tot dit schoolplan te komen, hebben we inspirerende gesprekken gevoerd met verschillende betrokkenen. Het was een krachtig samenspel. We bedanken de kinderen die hebben nagedacht over de school van de toekomst, de ouders die focus hebben gegeven en natuurlijk het team dat enthousiast de inhoud mede heeft vormgegeven.

Ons schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de MR. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2020-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken.

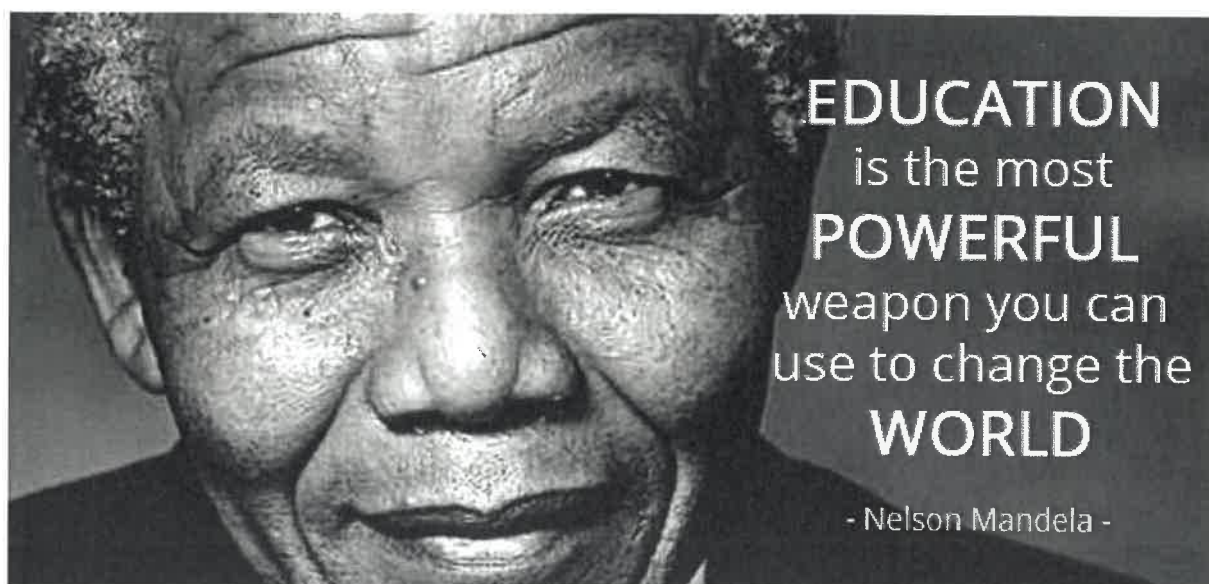
Ik wens u namens het team van De Lichtstraat veel leesplezier!

Ingrid Groen-Waltjen
Directeur Openbare Jenaplanbasisschool De Lichtstraat.

Inleiding Stroomm

Dit schoolplan is gebaseerd op het Bestuursondernemingsplan (BOP) 2020-2023 van stichting Stroomm waarin wij onze ambities weergeven voor de komende vier jaren. De richting van het strategisch beleid is tot stand gekomen in een gezamenlijke dialoog en met input vanuit verschillende geledingen als leerkrachten, directeuren, bestuur, GMR en Raad van Toezicht.

Na jaren met de focus op onderwijskwaliteit en ondernemend onderwijs hebben wij ons van 2016 tot 2019 gericht op de toekomstgerichtheid van onze leerlingen, leerkrachten en organisatie. Kinderen moeten vaardigheden worden geleerd die ze nodig hebben in de maatschappij van nu en de toekomst, zoals informatie- en ICT-vaardigheden. Daarnaast vinden we het als maatschappij belangrijk dat volwassenen niet alleen goed zijn in hun vak en werk, maar ook creatief en kritisch denken en uitstekend kunnen samenwerken. Dit zijn vaardigheden die al op onze basisscholen worden aangeleerd en geoefend. Deze keuzes in het strategisch beleid van Stroomm hebben geresulteerd in een stabiele en duurzame organisatie van waaruit wij ons de komende jaren gaan richten op het onderwijs vak en de inspiratiebron voor leerkrachten: het Kind. Het BOP 2020-2023 is 'Een duik in de verdieping', waarvan het faciliteren van vakmanschap de kern vormt. Zie ook: Strategisch beleid Stroomm via www.stroomm.nl en de bijlage bij dit document.



2 Schoolbeschrijving



Gegevens van de stichting:	
Naam stichting:	Stichting Regionaal Openbaar Onderwijs Maas en Meierij
Bestuurder:	Dhr T. van den Hanenberg a.i.
Adres + nr.:	Kersenbogerd 4
Postcode + plaats:	5328 GW Rossum
Telefoonnummer:	0418-663024
E-mail adres:	info@stroomm.nl
Website adres:	www.stroomm.nl



Gegevens van de school:	
Naam school:	Openbare Jenaplan Basisschool De Lichtstraat
Directeur:	Mevr. Ingrid Groen-Waltjen
Adres + nr.:	Brabantlaan 73
Postcode + plaats:	5262 JH Vught
Telefoonnummer:	073-6563832
E-mail adres:	info@ojbs-delichtstraat.nl
Website adres:	www.ojbsdelichtstraat.nl

‘Jij bent uniek!’, zegt het eerste basisprincipe van het jenaplanonderwijs. Tegelijkertijd leef je samen met andere unieke mensen in een snel veranderende maatschappij. Wij leren kinderen verantwoordelijk te zijn voor zichzelf, anderen en voor de wereld. Het collectieve verantwoordelijk zijn voor alle kinderen in onze school zien wij dan ook als voorwaarde voor een goed werkend team.

De directie vormt samen met vier collega's die de taak van bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-middenbouw-bovenbouw-TOPbouw) het managementteam (MT) van de school. Onze school wordt bezocht door 259 kinderen (1-10-2019). Onze school staat in Vught Zuid. De meeste kinderen van onze school komen uit de wijk rondom de school. Wij zijn de enige jenaplanschool in Vught en ouders kiezen bewust voor dit concept. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via het intakeformulier en de intakegesprekken).

3 Sterkte-zwakte analyse

In het strategisch beleidsplan staat een sterkte-zwakte analyse opgenomen van Stroomm. De Lichtstraat kent uiteraard sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen voor verdere ontwikkeling. In onderstaand schema is dit uitgewerkt:

Sterkte kanten school	Ontwikkelpunten school
- Pedagogisch handelen en sfeer. - Betekenisvol onderwijs. - Kind staat centraal. - Gelukkige kinderen, betrokken ouders en professioneel team. - Uniek mogen zijn en deel uitmaken van het geheel. - Jenaplanconcept (plannen, verantwoordelijk, ondernemen, presenteren, creëren, reflecteren en samenwerken). - Samen verantwoordelijk voor alle kinderen op school. - Gezonde financiële situatie. - Constructieve samenwerking met externe partijen.	- Werken met en vanuit de executieve functies. - Onderwijskwaliteit nog steviger neerzetten (grote stappen gemaakt, maar verder blijven ontwikkelen en borgen). - Jenaplanconcept vertalen naar vervolgstappen op school (opleiding team). - Borgen van (nieuwe) ontwikkelingen.
Kansen	Bedreigingen
- Opzetten Integraal Kind Centrum (IKC). - Samenwerken met KDV en PZS. -Jenaplanopleiding in praktijk brengen (schoolontwikkeling). - Imago van de school. - Talenten team, ouders en kinderen effectiever inzetten. - Samenwerken met PABO/MBO onderwijsassistent. - Huisvesting, aanbouw gebouw door gemeente.	- Grote uitstroom schoolverlaters. - Veel scholen in de buurt/vergrijzing buurt. - Krapte op de arbeidsmarkt (lerarentekort). - Toename van werkdruk.

Met betrekking tot ons schoolplan en het BOP voor de periode 2020-2023 gaan we actief inzetten op de volgende ontwikkelingen:

1. Zicht hebben/houden op alle kinderen.
2. Onderwijs nog meer laten aansluiten op behoefte.
3. Alle kinderen en het team meer laten floreren op De Lichtstraat.
4. Aantrekkelijk werkgeverschap.
5. Hogere ambitie t.a.v. resultaten waarmaken.
6. Communicatie op alle fronten optimaliseren.



4 Risico's

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

Krapte arbeidsmarkt.

Een belangrijke ontwikkeling voor de komende periode is het omgaan met de krapte op de arbeidsmarkt. Dit heeft niet alleen invloed op het aantrekken van nieuw personeel, maar geeft ook extra druk op ons huidige personeel en activiteiten bij ziekte of (zwangerschaps-)verloven.

Grotere verschillen in onderwijsbehoefte.

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

Continuering daling aantal leerlingen en concentratie besturen.

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

Onderwijs beter aansluiten op het kind.

Diverse ontwikkelingen zorgen ervoor dat we het onderwijs steeds beter aan kunnen laten sluiten op ieder kind. Zo is de kennis van het brein (hoe kinderen leren), kennis over executieve functies en de variatie in de didactische activiteiten de laatste jaren sterk uitgebreid. Ook technologische ontwikkelingen en het gebruik van data zorgen voor meer mogelijkheden voor het onderwijs om beter bij de kinderen aan te sluiten. Scholing is noodzakelijk om bij te blijven met deze snelle ontwikkelingen.

Samenwerkingen, zowel regionaal als lokaal

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

Doorlopende leerlijnen ontwikkelen met diverse partners

Mogelijkheden liggen er ook nog bij het ontwikkelen van doorgaande leerlijnen met partners. Hierbij kan gedacht worden aan kindcentra waarbij opvang en onderwijs worden gecombineerd en het realiseren van een soepelere overstap van naar VO. Op De Lichtstraat zijn er plannen om samen met een kinderopvang-partner te kijken naar het opzetten van een Integraal Kind Centrum.

5 Visie en missie

5.1 Missie Stroomm

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

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

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

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

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

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

Stroomm-scholen staan hierbij voor:

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

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



5.2 Missie De Lichtstraat

Openbare jenaplanbasisschool De Lichtstraat biedt hoogstaand kwalitatief onderwijs. Het jenaplanconcept is het uitgangspunt voor de vorm en voor de inhoud van ons onderwijs. Wij bieden kinderen een stevige basis, waarbinnen zij kennis, vaardigheden en hun persoonlijkheid ontwikkelen. Wij zien onze school als een oefenplaats, waar kinderen zich voorbereiden op de toekomst. Wij begeleiden kinderen in hun ontwikkeling en komen tegemoet aan de ondersteuningsbehoefte van ieder kind. Door samenwerking met verschillende instanties bevorderen wij een brede ontwikkeling.

Onze **kernwaarden** zijn:

- Het welbevinden van het kind staat centraal
- We maken het onderwijs betekenisvol
- Zorgen voor jezelf, elkaar en de omgeving
- Gelukkige kinderen, betrokken ouders en een professioneel team werken samen
- Uniek mogen zijn en onderdeel van het geheel zijn.

Zo geven wij samen kleur aan de ontwikkeling van ieder kind!

5.3 Visie De Lichtstraat

Samen komen is een begin.
Samen zijn is een vooruitgang.
Samen werken is een succes.
Samen leren is een feest!



6 Onze parels

Wij zijn erg trots op onze prachtige school, waarin we samen werken om iedere dag het beste onderwijs voor ieder kind te realiseren. Samen met de kinderen van de bovenbouw hebben we een filmpje gemaakt waar zij de school laten zien: <https://www.youtube.com/watch?v=CHVSKl0lKpk>

Wij vinden het erg leuk om u een kijkje in onze keuken te laten zien, u bent van harte welkom om een bezoek aan onze school te brengen. Wanneer u een bezoek brengt aan onze school ziet u een hoop parels. Hieronder vind u een aantal van onze parels waar wij trots op zijn en waar wij energie van krijgen:

- Werken met en vanuit de jenaplanvisie.
- Leesfeest, tweewekelijkse technisch leesactiviteit met de hele school.
- Wereldoriëntatie als hart van ons onderwijs.
- Spettertijd, cursussen voor alle kinderen op creatief vlak.
- Professionele houding team van De Lichtstraat.
- Werken met maatjes (leren van en met elkaar).
- Betekenisvol leren met input van de kinderen.
- Kind-oudergesprekken met alle kinderen.
- Kinderraad t.a.v. de ontwikkeling van het groene schoolplein.
- Driehoek kind-ouder-school.
- Topgroepen geïntegreerd in De Lichtstraat.
- Grote ouderparticipatie.
- Kinderen presenteren zichzelf vanaf de onderbouw.
- Onderzoekend leren.



7 Ontwikkeldoelen voor de komende vier jaar

7.1 Ontwikkeldoelen Stroomm

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

Het BOP bevat geen op zichzelf staande ambitie. Het BOP dient te worden gezien als een volgende stap in de weg die Stroomm als professionele organisatie sinds de oprichting in 2007 is ingeslagen. Een weg die onze leerlingen en medewerkers veel heeft gebracht en waarop we verder bouwen. De eerste jaren is de focus met name gericht op het op- en inrichten van de nieuwe Stroomm organisatie. De periode 2012-2015 heeft met het BOP 'Keuze voor kwaliteit' in het teken gestaan van het creëren van een gezamenlijke visie op en invulling van het containerbegrip 'kwaliteit'. Hierbij is het onze ambitie geweest om niet alleen te voldoen aan de wettelijke basiseisen die ons gesteld worden, maar ook een eigen visie en kader te ontwikkelen van de kwaliteit die wij als Stroomm nastreven. Ambitieuze als wij zijn leggen wij de lat hierbij hoog. En we kunnen dit waarmaken. Vanaf 2016 heeft onze focus gelegen op het toekomstbestendig maken van onze organisatie, de leerkracht en onze leerlingen. Wij dienen er ook voor te zorgen dat onze leerlingen van morgen hoog kwalitatief onderwijs krijgen. Mede gezien het krimpend aantal leerlingen heeft dit iets gevraagd van zowel onze leerkrachten en medewerkers als onze organisatie.



7.2 Ontwikkeldoelen De Lichtstraat

Op De Lichtstraat duiken we de verdieping in de aankomende jaren. We kijken terug op de dingen die we doen/deden. We evalueren of we dit zo willen houden of dat we een verdiepende stap gaan maken om het onderwijs nog beter te maken. Met het team hebben we prioriteiten gesteld en keuzes gemaakt. We zijn in eerste instantie een school en gaan voor de beste onderwijskwaliteit voor ieder kind. Ook de relatie met kinderen en ouders en het imago van de school willen we verder ontwikkelen. We werken met het team in werkgroepen. Deze werkgroepen stellen een ambitie op en werken een schooljaar aan deze ambitie. Ook kijken we naar ons jenaplanconcept en maken we keuzes over de inpassing van de visie op De Lichtstraat. Ook vanuit de ICT zullen er veranderingen op ons pad komen, zo zullen we volledig in de 'cloud' gaan werken.

In ons jaarplan 2019-2020 (zie bijlage) vindt u al de concrete keuzes van aankomend schooljaar terug.

8 Onze visie op lesgeven

De Lichtstraat werkt volgens de uitgangspunten van het jenaplanconcept. Gegrepen door de idealen van Peter Petersen, zorgen we voor activiteiten met als doel om kinderen een mooie en leerzame schooltijd door te laten maken. De persoonlijke ontwikkeling van het kind staat bij ons voorop. Op De Lichtstraat werken we (kinderen, ouders en school) samen aan een prettig leef- en werkklimaat. Iedereen heeft hierin zijn eigen taak, maar door deze te verbinden komen we samen veel verder.

Onderwijs op onze school is: leren hoe je jouw goede plek kunt vinden in een steeds veranderende maatschappij, maar ook hoe je in verbinding komt met anderen en de ander toelaat en respecteert. Het leren lezen, schrijven, taal, rekenen en wereldoriëntatie zijn daarbij erg belangrijk. Maar ook sociale vaardigheden, creativiteit, doorzettingsvermogen, planningsvaardigheden en het om kunnen gaan met emoties zijn heel belangrijk. Om veel ontmoetingen, ervaringen en leermomenten te creëren worden de kinderen in heterogene groepen, de stamgroepen, ingedeeld.

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- Interactief en betekenisvol lesgeven; de kinderen betrekken bij het onderwijs.
- Onderwijs op maat geven: differentiëren.
- Gevarieerde werkvormen hanteren: variatie = motiverend.
- Een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen.
- Kinderen zelfstandig en samen laten werken.



9 Onze visie op identiteit

Wij zijn een openbare basisschool met aandacht voor levensbeschouwelijke identiteit(en). Dit komt aan bod in onze thema's (wereldoriëntatie). Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

10 Onderwijskundig beleid

De Lichtstraat is een jenaplanschool, een leef- en werkgemeenschap van kinderen, ouders en het team van de school. De ontwikkeling van het kind staat centraal op De Lichtstraat. Wij zijn een wereldgerichte en toekomstgerichte jenaplanschool. We geven kinderen die kennis en vaardigheden mee, die ze nodig hebben om zich blijvend te ontwikkelen. Wij vinden het belangrijk dat de kinderen de wereld om hen heen leren kennen en begrijpen. Onze blik is daarom naar buiten gericht, wat resulteert in een nauwe samenwerking met de omgeving.

10.1 Aanbod

Op De Lichtstraat richten we ons op de sociale, cognitieve en brede ontwikkeling van ieder kind. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus van taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze kinderen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs.

Op onze school werken we met heterogene leeftijdsgroepen, de zogenaamde stamgroepen. Een stamgroep is een natuurlijke manier van groeperen en lijkt op een gezin of speelgroep op straat met oudere en jongere kinderen. De kinderen in een stamgroep hebben onderling een leeftijdsverschil van ongeveer drie jaar en verschillen in belangstelling, aanleg en vorderingen. In hun stamgroep leren zij omgaan met verschillen en kunnen zij elkaar positief beïnvloeden. De oudere kinderen leren bovendien verantwoordelijkheid dragen (elkaar helpen). Elk kind blijft in principe drie jaar in een stamgroep en dus ook bij dezelfde leerkracht. Jaarlijks is er binnen de stamgroep doorstroming. Eerst ben je jongste dan word je middelste en tot slot het oudste kind. De leerkracht leert de kinderen (en hun ouders) goed kennen en kan ze effectief begeleiden. Omdat elk jaar maar een derde deel van de groep nieuw is, heeft de leerkracht relatief veel tijd voor het begeleiden van de nieuwe kinderen. Op De Lichtstraat hebben we de volgende stamgroepen:

Onderbouw: Groep 0-1-2

Middenbouw: Groep 3-4-5

Bovenbouw: Groep 6-7-8

Om kennis over te dragen maken we gebruik van instructies. We gebruiken methodes (als bron) om deze ontwikkeling te ondersteunen.

- Voor taalonderwijs gebruiken we STAAL.
- Voor technisch lezen gebruiken we materialen van Veilig Leren Lezen, Leeslijn en Estafette, dit passen we aan bij de thema's waaraan de kinderen werken.
- Voor begrijpend lezen gebruiken we Nieuwsbegrip en Blits (studievaardigheden).
- Voor rekenonderwijs gebruiken we Pluspunt
- Voor schrijven Pennenstreken.

Op onze school zijn we alert op het effectief besteden van de leertijd. We weten dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze kinderen. We starten de lessen op tijd en ook in de pauzes wordt er op tijd gebeld, zodat een ieder op tijd start. Ook plannen we voldoende leertijd, zodat de kinderen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken.

10.2 Pedagogisch en didactisch handelen.

Kinderen zijn van nature leergierig en staan te popelen om de wereld te verkennen. Ze zijn actief, enthousiast, fantasierijk en vol van hun eigen ontdekkingen en plannen. Op De Lichtstraat sluiten we aan bij het van nature leergierige kind. We dagen elk kind uit om stappen in zijn ontwikkeling te maken. We geven vertrouwen en bieden hulp als het nodig is. Er is aandacht voor onderwijsprestaties en positief gedrag wordt bekrachtigd. Kinderen worden door leerkrachten aangesproken op hun verantwoordelijkheid. Kinderen leren samen te werken, kritisch te zijn op eigen werk en gedrag. De relatie tussen de leerkracht en het kind is erg belangrijk. We zijn ons daarvan bewust. Een leerkracht die een positieve relatie heeft met de kinderen, die ze helpt en ondersteunt op de juiste manier, bevordert de motivatie van het kind en daarmee ook de prestaties. Zonder relatie is er geen prestatie. De innerlijke drive van waaruit een kind werkt en leeft wordt dan aangesproken. Als professional hebben wij de mogelijkheid, maar vooral de verantwoordelijkheid, om kinderen gelukkig te laten opgroeien. Wij instrueren, controleren en begeleiden op een positieve manier, in een speelveld waar kinderen zelf het werk doen.

10.3 Burgerschap.

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg).

10.4 Afstemming.

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de kinderen. We werken handelingsgericht. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun kinderen. Op basis daarvan stellen de leerkrachten twee keer per jaar een groepsplan op. Deze plannen worden daarna met de intern begeleider besproken. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de leertijd af op de kenmerken en het niveau van de kinderen en van de een groep. De instructie wordt gegeven aan de hand van het Directe Instructie model.

10.5 Ononderbroken ontwikkeling

We streven ernaar dat ieder kind zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. We hebben te maken met verschillen, daarom is het onderwijsleerproces zo ingericht, dat dit ook mogelijk is. Iedereen op De Lichtstraat zorgt ervoor dat ze hun kinderen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig. We doen ons best om optimaal zicht te hebben op:

- cognitieve vaardigheden (intelligentie, executieve functies, taakaanpak etc.)
- persoonlijkheid
- interesse
- omgeving

Bovenstaande punten zorgen voor een optimale aansluiting bij de onderwijsbehoeften van kinderen. Hier werken we dan ook hard aan met elkaar. Met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Zien (sociale ontwikkeling) brengen we de ontwikkelingen van de kinderen in kaart. We vergelijken de uitkomsten van toetsen met onze eigen gestelde doelen (normen/verwachtingen/ambities). Waar nodig stellen we het aanbod bij en waar nodig geven we de kinderen extra ondersteuning. In ons zorgondersteuningsplan en ons zorgondersteuningsprofiel staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven.

10.6 De Zorgstructuur

We volgen de ontwikkeling van kinderen voortdurend. Formeel gebeurt dit 2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen van CITO, bij de schoolanalyse en de groepsbespreking. De schoolanalyse wordt voorbereid door de directrice en de IBer, samen kijken we naar schooltrends. Deze bespreken we met het team, hierna maken de bouwcollega's samen een bouwanalyse en daaropvolgend maken de leerkrachten een groeps-/kindanalyse.

De groepsbesprekingen worden gevoerd aan de hand van een agenda en geleid door de IB-er. Met betrekking tot de individuele kinderen wordt besproken hoe de ontwikkeling verloopt en wat de interventies zijn om kinderen verder te laten ontwikkelen. Tijdens de groepsbesprekingen komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- De ontwikkeling van de groep als geheel, n.a.v. de groepsanalyse.
- De ontwikkeling van subgroepen in de groep.
- De ontwikkeling van individuele leerlingen.
- Het leerkrachtgedrag.

Door het afnemen van toetsen meten we de resultaten van ons onderwijs en krijgen kinderen, en ouders en de school inzicht in wat ze nog kunnen ontwikkelen. We maken gebruik van toetsen die behoren bij de door ons gebruikte methodes, maar ook van methode-onafhankelijke toetsen van het CITO, SIDI, AVI en ZIEN. Hiermee gaan we na of de aangeboden stof voldoende door de kinderen beheerst wordt. Ook blijkt uit toetsen of de aanpak van de school effectief is. Daarnaast gebruiken we observatie-instrumenten voor diagnostiek. Aan het einde van de basisschool maken de kinderen de Route 8 toets.

De inspectie van het onderwijs heeft voor de te behalen resultaten een norm vastgesteld. Hierbij hebben we onze eigen ambities gesteld t.a.v. onze leerlingpopulatie. Zie voor meer informatie het schoolondersteuningsprofiel en het schoolondersteuningsplan van onze school.

10.7 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed, passend en thuisnabij onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Het is ons motto dat alle kinderen succesvol op school zijn en dat er gelukkige kinderen rondlopen in een gelukkige school. Hierbij gebruiken we de visie die wij als jenaplanschool hebben als rode draad. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsplan hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Tevens zijn er op De Lichtstraat 2 TOPgroepen (Tijdelijk Op een andere Plek) gevestigd op De Lichtstraat. Deze TOPgroepen zijn het voorbeeld van passend onderwijs op de basisschool. In deze groepen worden kinderen opgevangen die tijdelijk niet op een basisschool kunnen zijn, om verschillende redenen. Het samenwerkingsverband (Meerij Zuid) bepaalt welke kinderen tijdelijk een andere plek krijgen in de TOPgroepen en samen met de basisscholen wordt het proces goed gemonitord. Na 6 maanden en intensieve hulp van de specialisten in de TOPgroepen, zullen deze kinderen weer terugkeren naar hun basisschool van afkomst.

10.8 Toetsing

Toetsen is voor ons een middel en zeker niet een doel. Wij toetsen niet om te kijken hoe goed kinderen zijn, maar wij toetsen om te meten of de kinderen zich op de juiste wijze ontwikkelen en of het onderwijsaanbod wat wij bieden goed aansluit op de ontwikkeling van de kinderen. Wij analyseren onze toetsen en metingen twee keer per jaar om te kijken of het onderwijs dat wij bieden voldoende kwaliteit biedt om zo ook gerichte interventies te kunnen inzetten om het onderwijs met elkaar nog beter te maken. Binnen onze jenaplanvisie staat het kind altijd centraal en zullen wij dus bij alle keuzes die wij maken, ook die bij het toetsen van kinderen, kijken wat het kind nodig heeft en houden wij rekening met het welbevinden van het kind.

Wij maken hierbij verschil tussen formatief toetsen en summatief toetsen. Met formatief toetsen hebben wij het over de toetsen uit de methode en de diagnostische wijze van toetsen die wij zelf gebruiken om te achterhalen waar de moeilijkheden van een kind vandaan komt. Met summatief toetsen bedoelen wij toetsen die het kind vergelijkt met het gemiddelde van zijn jaargroep. Het is voor ons dus ook erg belangrijk hoe wij deze toetsen interpreteren. Een kind kun je immers het beste vergelijken met zichzelf en meten langs de doelstellingen die zijn opgesteld voor een bepaalde jaargroep. Toch vinden wij het een meerwaarde om op geplande meetmomenten te kijken hoe het kind zich ontwikkelt in vergelijking met jaargroepgenoten, om een beeld te krijgen van zijn ontwikkeling. Dit doen wij met de toetsen van het leerlingvolgsysteem van CITO 3.0. Aan het einde van groep 8 nemen we bij alle kinderen de Route 8 eindtoets af.

10.9 Resultaten

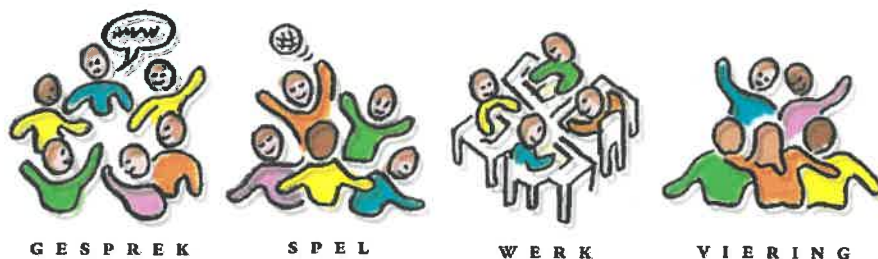
We hebben ambities gesteld t.a.v. onze resultaten, deze staan beschreven in het schoolondersteuningsprofiel. Hierbij streven we naar (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name taal, rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de kinderen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs.

10.10 Jenaplan en de toekomst op De Lichtstraat.

Als jenaplanschool kijken we met de jenaplanvisie naar de toekomst van het onderwijs. Hiervoor is het echter wel belangrijk om te weten wat de uitgangspunten zijn van het moderne jenaplanonderwijs. Deze vormen namelijk de basis voor de verdere uitwerking van onze ambities. U leest de uitgangspunten hieronder:

1. Modern met een stevige basis.

In de moderne tijd is het voor ons als jenaplanschool belangrijk om te zorgen dat onze onderwijsvisie (met de vier onderstaande pijlers) in contact blijft staan met de wereld om ons heen. Jaren geleden zijn de visie en uitgangspunten van het Jenaplanonderwijs bedacht door Peter Petersen in samenwerking met Suus Freudenthal. Deze blijven de leidraad van ons onderwijs. Het is voor ons echter belangrijk de visie van het jenaplanonderwijs te vertalen naar de wereld waarin wij nu leven. Naar onderwijs waarin wij kinderen voorbereiden op hun toekomst. Ons onderwijs geven wij altijd vorm vanuit deze visie.



2. Samen ondernemen.

In ons onderwijs neemt 'samen' een essentiële plaats in. Hierbij werken wij samen met ouders als gelijkwaardige partners en werken wij in driejarige stamgroepen. Hierin staat het samen en van elkaar leren centraal. Essenties van ons onderwijs zijn: ondernemen, plannen, samenwerken, creëren, presenteren, reflecteren en verantwoorden.

3. Uitgaan van de kinderlijke nieuwsgierigheid en talenten van kinderen.

De interesses en beleving van kinderen zijn het vertrekpunt van ons onderwijs. De leerkrachten op onze school zijn nieuwsgierig naar de inbreng van de kinderen en stimuleren een nieuwsgierige en onderzoekende houding bij de kinderen. Zo wordt de stamgroep een onderzoeksgemeenschap. Wij zorgen op onze school dat er ruimte is voor kinderen om vanuit eigen talent te werken aan onderwerpen waarnaar zij nieuwsgierig zijn en die zij verder willen onderzoeken. De leerkracht stimuleert hierbij het verder ontwikkelen en ontdekken van je talenten.

4. Leren doe je zelf en voor jezelf.

Wij vinden het belangrijk dat kinderen zelfstandig kunnen werken en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen werk. Kinderen werken daarom aan doelen die zij zelf kiezen en monitoren. Kinderen volgen instructies en verwerken hun eigen geplande werk in de blokperiode.

5. Midden in de wereld.

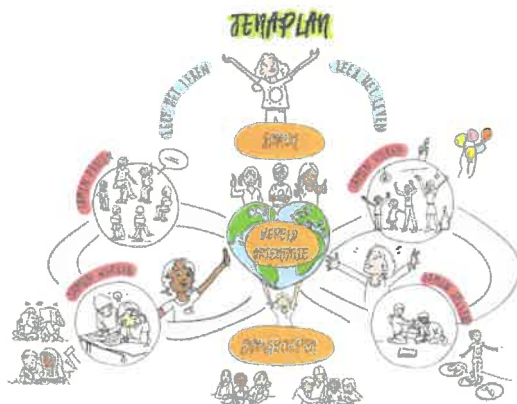
De oriëntering van de wereld is voor ons het hart van het onderwijs. Voor ons is het belangrijk kinderen klaar te maken om deel te zijn van de wereld. Daarin is het belangrijk dat wij de wereld in de school halen en kinderen de wereld in brengen. Ook de basisvakken zijn hierbij gekoppeld aan wereldoriëntatie.

6. Betekenisvol.

Doordat wij onze basisvakken koppelen aan wereldoriëntatie, maken wij ons onderwijs betekenisvol. Kinderen leren dat zij de kennis vanuit de basisvakken nodig hebben om te kunnen functioneren in de wereld en in de toekomst. Zo ontstaat zogenoemd 'levend onderwijs'. We oefenen in betekenisvolle situaties. Kinderen maken wij bewust van wat ze leren en waarom ze dit leren.

7. Blijven ontwikkelen

Onze school deelt ervaringen en inzichten met andere scholen door met andere scholen in contact te komen. Wij zijn een professionele leergemeenschap, waarbij we in dialoog gebruikmaken van elkaars kwaliteiten. Daarnaast is het voor ons belangrijk dat wij altijd blijven ontwikkelen op de kwaliteit van ons onderwijs. Wij organiseren meerdere inhoudelijke studiedagen door het jaar heen en werken daarnaast met werkgroepen en specialisten op inhoudelijke doelstellingen.



11 Personeelsbeleid

11.1 Integraal personeelsbeleid Stroomm

Het HR (Human Resources) beleid van Stroomm is erop gericht mens en organisatie zo optimaal mogelijk op elkaar af te stemmen. De organisatiedoelstellingen van Stroomm staan in het BestuursOndernemingsPlan (BOP). De primaire doelstelling van Stroomm is het realiseren van optimaal onderwijs voor alle kinderen. Bij het verwezenlijken van deze doelstelling spelen medewerkers een cruciale rol. Immers, zonder goede leerkrachten geen goed onderwijs. Medewerkers staan vanuit de organisatie gezien voorop, zoals kinderen vanuit de school gezien voorop staan. Wat we doen heeft uiteindelijk één doel: gelukkig zijn. Stroomm maakt zich sterk voor geluk op het werk. We stellen geluk centraal in het HR-beleid en dat doen wij niet zomaar. Wij zien het als visie, als richtinggevend voor de dingen die wij doen, voor de samenwerking, voor de organisatie. Stroomm heeft intern onderzoek gedaan naar de betekenis van (werk)geluk voor de medewerkers van Stroomm. Deze antwoorden zijn vervolgens gerubriceerd naar onderwerpen van de eerder genoemde geluk pijlers (zie missie Stroomm).

11.2 Gesprekcyclus

Jaarlijks vindt er een gesprek plaats tussen een medewerker en zijn/haar leidinggevende. Het ene jaar is dit een functioneringsgesprek en het andere jaar een beoordelingsgesprek. Voorafgaand aan deze gesprekken zijn er meerdere, ingeplande groepsbezoeken geweest.

Groepsbezoek:

Om het functioneren van leerkrachten te kunnen beoordelen zijn groepsbezoeken noodzakelijk. De schooldirecteur observeert met een kijkwijzer meerdere keren per schooljaar. Er kan een video opname gemaakt worden. Een groepsbezoek wordt van tevoren aangekondigd. Video opnames zijn alleen bedoeld ter ondersteuning van het gesprek tussen schooldirecteur en medewerker. Opnames worden na het gesprek gewist.

Functioneringsgesprek:

Het functioneringsgesprek is een dialoog. De leidinggevende en de medewerker gaan met elkaar in gesprek. De schooldirecteur zet een functioneringsgesprek klaar in Cupella. De medewerker ontvangt vanuit Cupella een uitnodiging voor het gesprek en de vraag om het functioneringsgespreksformulier en eventueel een evaluatie in te vullen. De evaluatie is een instrument van Cupella waarmee de vastgestelde competenties worden geëvalueerd. De medewerker vult dit voorafgaand aan het gesprek in. Na het opslaan in het bekwaamheidsdossier van Cupella kan de schooldirecteur de documenten lezen. Deze vormen vervolgens de inbreng voor het gesprek. Tijdens het gesprek vult de schooldirecteur de gemaakte afspraken in op het afsprakenformulier. Dit slaat zij vervolgens op in het bekwaamheidsdossier van de medewerker. Hierdoor is het voor de medewerker en schooldirecteur in te zien.

Onderstaande **STERK**-onderwerpen worden besproken tijdens de functioneringsgesprekken:

- **Samenwerking en sfeer.**

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

- **Talentontwikkeling.**

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

- **Evenwicht.**

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

- **Regie.**

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

- **Kind.**

Naast deze 4 punten benoemen leerkrachten ook nadrukkelijk 'het kind' als bepalend voor hun eigen geluk. Als de leerling gelukkig is, goed in zijn vel zit en vooruit komt in zijn ontwikkeling is dit direct van invloed op het geluksgevoel van de leerkracht. Het kind, de leerling, daar doen wij het allemaal voor. Binnen Stroom is er ruimte om aandacht te geven aan ieder kind. De medewerker houdt tijdens het werk rekening met de (leer)behoeften van het kind. De werk- en leeromgeving werkt stimulerend voor kinderen en medewerkers en biedt de mogelijkheid om stil te staan bij de eigen inbreng van de kinderen; hun enthousiasme, hun creativiteit, het welbevinden van de kinderen en het vieren van behaalde (persoonlijke) doelen.

Beoordelingsgesprek:

Tijdens het beoordelingsgesprek wordt de beoordeling toegelicht. De schooldirecteur zet een beoordelingsgesprek klaar in Cupella. De medewerker ontvangt vanuit Cupella een uitnodiging voor het gesprek. Uiterlijk één week voor het beoordelingsgesprek vult de schooldirecteur de beoordeling in en slaat deze op in het bekwaamheidsdossier van de medewerker. Het is dan in te zien door de medewerker. De beoordeling wordt gedaan door middel van het instrument 'evaluatie'. Dit is een gevalideerd instrument dat gebaseerd is op de landelijk vastgestelde competenties voor leerkrachten en directeurs. De directeur beoordeelt het functioneren aan de hand van de competentiescan. Dit instrument wordt ook gebruikt voor de beoordeling van een startende leerkracht die van startbekwaam naar basisbekwaam gaat of van basisbekwaam naar vakbekwaam.

De evaluatie kan volledig of gedeeltelijk (bijvoorbeeld alleen op één competentie) ingezet worden.

Tijdens het functioneringsgesprek is een evaluatie uitsluitend bedoeld om een beeld te krijgen hoe medewerker en leidinggevende denken over de vaardigheden. Tijdens een beoordelingsgesprek heeft het de status van beoordeling.

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

11.3 Professionele cultuur

Goed onderwijs kan alleen in een solide en toekomstgerichte onderwijsorganisatie, waarin we goed met elkaar samenwerken. Meer zorg- gerelateerde taken binnen het (passend) onderwijs, toenemende financiële verantwoordelijkheden en een krimpend kindaanbod zijn ontwikkelingen die we alleen met elkaar kunnen aanpakken. Dit vereist samenwerking. Zowel intern op De Lichtstraat als binnen Stroom als extern binnen de regio's en het samenwerkingsverband.

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

Op De Lichtstraat werkt een professioneel team dat investeert in goede onderlinge communicatie en verhoudingen. We werken samen aan gemeenschappelijke doestellingen. Er wordt effectieve feedback aan elkaar gegeven en we werken vanuit vertrouwen samen.



11.4 Bekwaamheid

Elk jaar stellen we een bestuursformatieplan op.

Uitgangspunten voor dit plan zijn:

- We streven naar behoud van de onderwijskwaliteit.
- We streven naar behoud van de werkgelegenheid voor professionele medewerkers.
- De begroting is taakstellend, dus ook de budgetten zoals deze in de begroting zijn opgenomen.

Het bestuursformatieplan geeft duidelijkheid over de omvang van de personele formatie voor de komende jaren en de wijze waarop we deze inzetten.

Steeds weer blijkt dat de kracht van onderwijs sterk afhankelijk is van de kwaliteit van de leerkracht. Onze leerkrachten willen kinderen meer zelf laten ontdekken, zelf laten nadenken en de interactie tussen kinderen sterk vergroten zodat kinderen ook van elkaar leren. Dit vraagt iets van hen.

Om te beginnen is onze leerkracht een kennisbron voor informatie en biedt hij of zij structuur in het leerproces. Verder daagt de leerkracht uit om verder op het onderwerp in te gaan en samen leerstof te ontdekken. We willen dat dit binnen De Lichtstraat, binnen iedere groep terug is te zien. Dit doen we onder andere door leerkrachten te stimuleren en begeleiden met scholing en ontmoetingen onderling te realiseren (bv. expertise middagen).

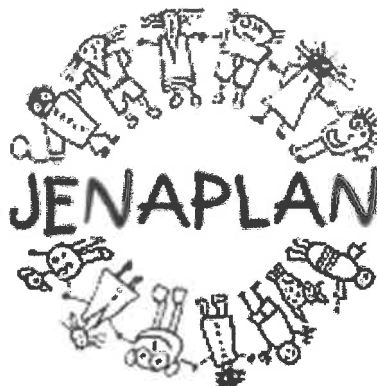
11.5 Begeleiding

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

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

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

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



11.6 Werkverdelingsplan

Met ingang van het schooljaar 2019-2020 is het werkverdelingsbeleid ingevoerd. Het werkverdelingsplan komt in de plaats van het taakbeleid. Tot 1 augustus 2019 werd het taakbeleid, waaronder de werkverdeling, op bestuursniveau vormgegeven en met instemming van de P-GMR vastgesteld. Per 1 augustus 2019 wordt de werkverdeling op schoolniveau (in nauwe samenwerking met het team) bepaald en met instemming van de P-MR vastgesteld.

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 voor het aankomende schooljaar (zie bijlage).

11.7 Scholing

De scholing van het team van De Lichtstraat komt aan de orde bij de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de school verbeterdoelen en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan.

Ook organiseert en faciliteert de directeur teamgerichte scholing, een voorbeeld daarvan is de jenaplanopleiding. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. Het team volgt meerdere keren per jaar teamgerichte scholing tijdens de studiedagen. Iedereen is daarbij aanwezig.

De scholing wordt verwerkt in het werkverdelingsplan onder het kopje professionalisering.

12 Organisatiebeleid

12.1 De schoolleiding

Op De Lichtstraat werkt een integraal verantwoordelijke directeur met een duidelijke onderwijsvisie. Zij ziet het als haar missie om het beste uit iedere collega te halen. Haar visie is: 'Ieder kind heeft een excellente leerkracht nodig en iedere leerkracht heeft een excellente leidinggevende nodig'!

De directeur stuurt duidelijk en ambitieus de schoolontwikkeling aan. De ontwikkeling van de school en het team wordt gestimuleerd en er worden voorwaarden geschapt om een gelukkig team te realiseren. Binnen de organisatie geven de bouwcoördinatoren leiding aan de ontwikkelingen van hun bouw en bewaken ze de voortgang. De directeur heeft de algehele leiding. In het managementteam werken de bouwcoördinatoren en de directeur actief, coöperatief en elkaar ondersteunend, samen aan de ontwikkeling van de Lichtstraat.

Samen met het team worden de ambities ontwikkeld, uitgevoerd en actief naar buiten uitgedragen.

12.2 Groepsvorming

Zoals al eerder beschreven in het schoolplan werken we op jenaplanschool De Lichtstraat met zogenaamde stamgroepen. In een stamgroep zitten kinderen van drie verschillende leerjaren. Voor deze samenstelling is bewust gekozen. Er zijn hierdoor grotere verschillen in de groep, waarvan de kinderen leren. Kinderen kunnen zelf kiezen of zij graag met oudere of jongere kinderen omgaan. De oudere kinderen kunnen de jongere kinderen helpen, waardoor de kans dat kinderen op een bepaald vlak zich langzamer ontwikkelen wordt verkleind. Een gevolg van de stamgroepen is dat de positie van kinderen na elk jaar verandert: Een jongste wordt middelste, een middelste wordt oudste, enzovoorts. De kinderen doen daardoor belangrijke sociale ervaringen op.

12.3 Lestijden

Op onze school hanteren we voor iedere groep dezelfde lestijden. We starten 's morgens met een inloop van 8.20-8.30 uur. Alle ouders zijn welkom om mee naar binnen te komen, naar de groepen van de kinderen.

Op De Lichtstraat hebben we een continuurooster. Dat houdt in dat de kinderen continu (de hele dag) onder de verantwoordelijkheid van de leerkracht zijn. Wij werken met een continuurooster dat het 4 gelijke dagen model heet, met de woensdagmiddag vrij. Op woensdagmiddag eten de kinderen thuis (of bij de opvang). Op de andere dagen eten de kinderen op school in hun eigen groep bij hun eigen leerkracht. Tussen de middag is er voor kinderen 15 minuten de tijd om te lunchen en 30 minuten om vrij te spelen.

Maandag	8.30-14.15 uur
Dinsdag	8.30-14.15 uur
Woensdag	8.30-12.30 uur
Donderdag	8.30-14.15 uur
Vrijdag	8.30-14.15 uur



13 Financieel

De doelstelling van het financieel beleid is om te waarborgen dat Stroomm een financieel gezonde stichting blijft. De belangrijkste drijfveer daarbij is de continuïteit van kwalitatief goed onderwijs op alle Stroomm-scholen. Middelen worden voor het overgrote deel door het Rijk aan Stroomm beschikbaar gesteld. De WPO (artikel 148) geeft aan waaraan schoolbesturen het geld voor personeelskosten en materiële kosten mogen besteden. Stroomm heeft een financieel beleidskader opgesteld. Binnen dit kader vinden alle financiële transacties en besluiten van de scholen en het bestuur plaats. Hierin is opgenomen op welke wijze we binnen de stichting de financiële middelen verdelen en inzetten. De belangrijkste principes daarbij zijn:

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

13.1 Monitoring en verantwoording

Om alle middelen op de juiste wijze aan te wijzen en in te zetten, wordt jaarlijks een (kalender)jaarbegroting opgesteld en de meerjarenbegroting aangepast aan de nieuwste inzichten en wettelijke kaders. Doorlopend wordt de aanwending en besteding van de middelen gemonitord. Schoolbesturen moeten hun uitgaven in een jaarverslag verantwoorden. De Inspectie voor het Onderwijs is de externe toezichthouder aan wie ze verantwoording afleggen. De schoolbesturen leggen echter ook verantwoording af aan interne toezichthouders (=Raad van Toezicht), personeelsleden en ouders (GMR) en andere betrokkenen (w.o. gemeenten). Het jaarverslag kent een verplichte controle met eigen richtlijnen (onderwijsjaarverslaggeving) en de RvT wijst de accountant aan.



14 Kwaliteitszorg

Onze stichting en daarbij ook De Lichtstraat beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Ieder schooljaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan iedereen voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

14.1 Leiderschap

Op De Lichtstraat geven we gestalte aan verbindend en onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van een ieders persoonlijke kwaliteit en talenten (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities als indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

14.2 Inspectie

Minstens één keer in de vier jaar onderzoekt de onderwijsinspectie ieder schoolbestuur in Nederland. Het vierjaarlijks onderzoek is in 2018 uitgevoerd bij het bestuur van Stroomm. Er is onderzocht of het bestuur zorgt voor onderwijs van voldoende kwaliteit op de vijftien scholen. Ook is er gekeken of het bestuur het beschikbare geld goed gebruikt en zorgvuldig beheert, zodat het ook in de toekomst onderwijs kan blijven verzorgen. Daarnaast is er onderzocht of het bestuur weet hoe het is gesteld met de kwaliteit van het onderwijs op de scholen.

Er is in juni 2018 onderzoek gedaan naar de onderwijskwaliteit op negen scholen van stichting STROOMM, te weten: De Bogerd, De Bolster, **De Lichtstraat**, Den Boogerd, De Speleliër, De Spelwert, de Tweestromenschool, De Lispeltuut en De Koningslinde.

De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op De Lichtstraat school op orde is: onze school heeft een basisarrangement.

14.3 Vragenlijst kinderen, ouders en team.

Ieder schooljaar vullen alle kinderen van de bovenbouw anoniem een enquête in t.a.v. de leerling tevredenheid en de sociale veiligheid op school. Deze uitslagen sturen we door aan de onderwijsinspectie in het kader van de Monitoring Sociale Veiligheid. Op de website: scholenopdekaart.nl staat jaarlijks de uitslag van de enquête gepubliceerd.

Tweejaarlijks vragen we aan alle medewerkers en ouders van De Lichtstraat om een vragenlijst in te vullen t.a.v. hun tevredenheid en sociale veiligheid. Na de uitvraag analyseren we de uitkomsten en kijken we samen naar verbeteringen. Deze analyse bespreken we uiteraard met het team en de MR. We communiceren deze analyse naar de ouders van De Lichtstraat.

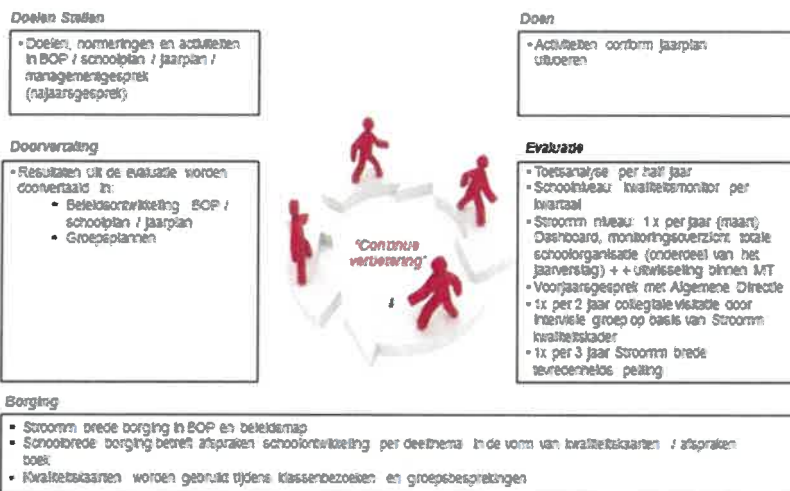
14.4 Meerjarenplanning

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg van de school. Daarin opgenomen zijn de afname van de tevredenheid enquêtes, de vragenlijsten t.a.v. de sociale vaardigheid etc. Met behulp van die planning plegen we systematische kwaliteitszorg. Op basis van de uitslagen van de diverse instrumenten voor kwaliteitszorg stellen we (als team) actiepunten vast die worden opgenomen in ons jaarplan.



14.5 De eigen kwaliteitsaspecten van Stroomm.

Proces: Een cyclisch proces is ingericht, gericht op continue verbetering

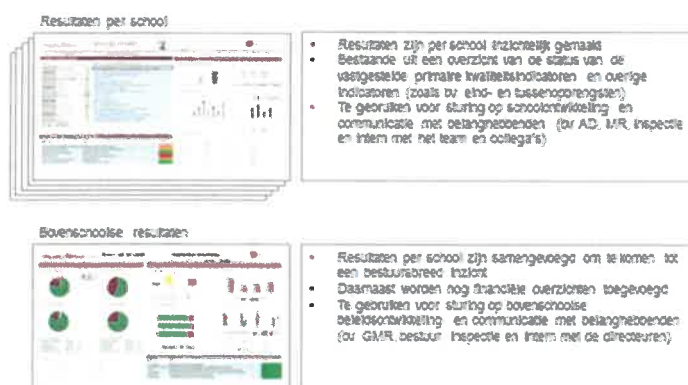


Jaarlijks voeren wij een monitor uit op onze onderwijskwaliteit. Dit proces kent een constante aanscherping, zowel op basis van onze eigen ervaringen als veranderingen in het inspectiekader. Ook de resultaten geven ieder jaar aanleiding om onderdelen van onze onderwijskwaliteit te versterken. Een goede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

Kwaliteitskader Stroomm: Vanuit wetenschappelijk kader, toezichtkader inspectie en een praktijkervaring zijn succesfactoren opgesteld



Kwaliteitskader: Resultaten inzichtelijk, zowel per school als bovenscholen



15 Basiskwaliteit

Elke dag werken we samen aan kwaliteit, met als uitgangspunten:

- elke leerling verdient een excellente leraar;
- elke medewerker verdient een excellente leidinggevende;
- met elkaar leren we elke dag;
- ieder kind verdient het beste onderwijs.

Als school hebben we een belangrijke maatschappelijke opdracht: we bieden goed toekomstgericht onderwijs aan kinderen in een pedagogisch verantwoorde omgeving. Ouders/verzorgers vertrouwen ons deze belangrijke taak toe. Dat betekent dat wij deze taak met grote zorgvuldigheid op ons nemen. Daarbij hoort goed kwaliteitsbeleid. Met dit beleid willen we continu de kwaliteit verbeteren en borgen op alle terreinen zoals:

- onderwijs en begeleiding
- onderwijsmiddelen en ICT
- de kwaliteit van de medewerkers, personeelsbeleid en HRM
- financiën, huisvesting, facilitaire zaken en duurzaamheid

Ook biedt het ons de mogelijkheid om verantwoording af te leggen, zowel intern als extern, over behaalde resultaten. Ook over resultaten die niet in cijfers zijn uit te drukken.

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. De basiskwaliteit meten wij jaarlijks. Op basis van deze meting stellen we actiepunten vast die we verwerken in onze jaarplannen (zie in de bijlage het jaarplan 2019-2020).

Wij vinden het belangrijk om te werken volgens de zogenoemde PDCA-cyclus (plan-do-check-act). Deze kwaliteitscyclus zorgt ervoor dat we niet alleen mooie plannen maken, maar dat we deze plannen ook uitvoeren, evalueren en waar nodig bijstellen of verder ontwikkelen. Dit betekent dat we op alle niveaus in de organisatie resultaatgerichte plannen ontwikkelen, uitvoeren en evalueren. Iedereen is hier op zijn eigen manier bij betrokken: de teams (leerkrachten, IB'er en directeur), de kinderen, de ouders, de (G)MR, het bestuur en ook de raad van toezicht.

Onze uitgangspunten bij kwaliteitszorg zijn:

- het is een zaak voor alle medewerkers van De Lichtstraat;
- een open, nieuwsgierige en onderzoekende houding is noodzakelijk;
- het is een cyclisch proces van onderhouden en vernieuwen;
- het werken aan kwaliteit gebeurt systematisch en planmatig;
- iedere medewerker (van medewerker tot toezichthouder) legt proactief verantwoording af over behaalde resultaten.

De niveaus waarop ons kwaliteitszorgsysteem betrekking op heeft zijn:

- individuele kind;
- groep / de leerkracht;
- school / het team en de directeur;
- stichting, het managementteam, staf en bestuur, de raad van toezicht.
-

De kern van kwaliteitszorg is voor onze school als geheel te vangen in vijf vragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die wetenschap?

16 Onze eigen kwaliteitsaspecten (ambities)

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten noemen wij op school, onze ambities. Deze ambities hebben we gesteld n.a.v. analyses en input van ouders, kinderen en het team (zie bijlage).

Samen met het team hebben we een gekeken naar de urgentie en belangrijkheid van de ambities. Hieruit zijn de volgende ambities gekomen, die centraal staan in het schooljaar 2019-2020:

- Kijken achter gedrag van kinderen
- Imago van de school / Opgeruimde school
- ICT
- Kwaliteit behouden
- Jenaplanconcept professionaliseren
- Gelukkige kinderen en een gelukkig team
- Klimaat en ventilatie
- Executieve functies
- Directe instructiemodel / Differentiatie bij kinderen
- Rapport aanpassen
- Kind-oudergesprekken voeren /Eigenaarschap meer bij kinderen
- Onderzoekend en ontdekkend leren
- Borging
- Slimme kinderen verder ondersteunen
- Groene schoolplein.

Deze ambities staan ook in ons jaarplan beschreven. Na evaluatie van het jaarplan stellen we een jaarverslag op. Daarna bekijken we de (overige) ambities, maken we opnieuw keuzes en stellen we de volgende jaarplannen op.



17 Strategisch beleid Stroomm

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

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

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

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



18 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 08HD

Naam: o.j.b.s. De Lichtstraat

Adres: Brabantlaan 73

Postcode: 5262 JH

Plaats: VUGHT

VERKLARING

Hierbij verklaart de **medezeggenschapsraad** van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2020 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

Piannie van Bommel

Naam

Naam

voorzitter MR

Functie

Functie

Vught

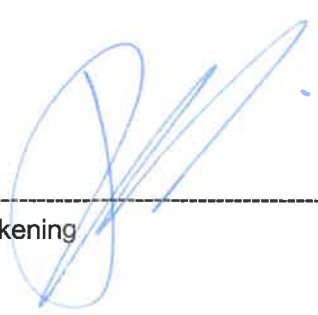
Plaats

Plaats

18 december 2019

Datum

Datum



Handtekening

Handtekening

Plaats: VUGHT

29

Bijlage 1 Jaarplan 2019-2020

Thema	Doel	Hoe	Verantwoordelijk	september '19	oktober '19	november '19	december '19	januari '20	februari '20	maart '20	april '20	mei '20	juni '20	juli '20	Augustus en september 2020
Onderwijskwaliteit	Resultaten boven landelijke norm	Twee jaarlijkse analyses samen met team (M en E)	Directie, IB, team												
	Duidelijk voor een iedereen welke ondersteuning er is op de Lichtstraat t.a.v. zorg.	Schoolonderst IB eningsplan en -profiel	Overleg IB, directie en CEDgroep.												
	Directe instructie, didactiek, pedagogiek en inhoud.	SVIB Filmen in de groep Intervisie per bouw	Bespreken met MT, MR en team	Nieuwe beleids stukken af door IB-ers.	Nieuwe beleids stukken af door IB-ers.										
	Aanbod voor kinderen op de Lichtstraat die meer- of hoogbegaafd zijn.	Visie op HB en werken van beleidsstuk.	Tweede ronde groepsbezoek en IB	Observatie directeur	Observatie IB										
	Borgen	Evaluëren en bijstellen	Borgingsdocu ment invullen na activiteit/ per werkgroep	Ambitie bepalen werkgroep											
Communicatie	Werken in de cloud, AVG	Heutink ICT	ICT-ers, team en directeur	Start met werken in de cloud. Training voor team											
	Eigenaarschap kinderen vergroten	Nieuwe gesprekscyclus rapportage	O-meting door Heutink	Werken in de cloud team en kinderen											
			Start kindgesprek n	Werken in de cloud team en kinderen											
			Team Informeren	Rapport I											
				Kindgesprekken over rapport I											
			Werken in de cloud team en kinderen												
			Werken in de cloud team en kinderen												
			Evaluëren en bijstellen voor nieuw schooljaar.												
			Werken in de cloud team en kinderen												
			Rapport II												
			Aangepaste gesprekscyclus 2020-2021 delen met team en ouders												
			In invullen borgingsdocu ment door teamleden.												
			Schooljaar 2020-2021 aanbod voor kinderen op de Lichtstraat												
			Alle documenten in map teamschijf												
			Evaluëren en bijstellen door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
			Cyclus beoordelen en functioneren door directeur												
</															

Werkverdelingsplan

**O.J.B.S. De Lichtstraat
2019-2020**



Augustus 2019

Met ingang van het schooljaar 2019-2020 is het werkverdelingsbeleid ingevoerd. Het werkverdelingsplan komt in de plaats van het taakbeleid.

Tot 1 augustus 2019 werd het taakbeleid, waaronder de werkverdeling, op bestuursniveau vormgegeven en met instemming van de P-GMR vastgesteld. Per 1 augustus 2019 wordt de werkverdeling op schoolniveau bepaald en met instemming van de P-MR vastgesteld.

Schoolteams hebben per 1 augustus 2019 zeggenschap over:

- De verdeling van de te geven lessen en groepen over de individuele teamleden;
- De verhouding tussen lesgevendende taken en overige taken;
- De tijd die leraren nodig hebben voor het voor- en nawerk van de lessen;
- De tijd die onderwijsondersteunend personeel nodig heeft voor het werk binnen en buiten de klas;
- Welke taken worden uitgevoerd en de tijd en verdeling daarvan binnen de gestelde kaders;
- De momenten waarop er op school door werknemers pauze wordt genomen;
- De momenten waarop het team vindt dat werknemers aanwezig moeten zijn op school;
- De besteding van de werkrukmiddelen;
- Indien van toepassing de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de kaders voor vervangingsbeleid bij de werkgever.

Daarnaast geldt de 40-urige werkweek niet meer als onderdeel van de verdeling van de uren over de werkweken.



In dit werkverdelingsplan vindt u ten aanzien van onderstaande opsomming de gemaakte keuzes voor schooljaar 2019/2020 van onze school. Op verschillende studiedagen hebben we hierover met

elkaar gesproken en heeft het gehele team met 80% of meer ingestemd met de onderstaande keuzes.

1. Verdeling van lessen, groepen leerlingen over de leraren.
2. Verhouding lesgevende en overige taken/ tijd voor- en nawerk/ taken team.
3. Pauzetijden (passend binnen de arbeidstijdenwet).
4. De tijden waarop iedereen er is.
5. Toepassing van het vervangingsbeleid (indien aan de orde).
6. Besteding van werkdrukmiddelen.



1. Verdeling van lessen, groepen leerlingen over de leraren

Formatiebudget 2019-2020: 13,15 WTF

Aantal leerlingen: 261

Aantal te formeren groepen: 12 groepen (10 reguliere groepen en 2 TOP groepen)

Aantal leerkrachten: 14

Aantal onderwijsassistenten: 3

Aantal IB: 2

Aantal administratieve medewerker: 1

Aantal directie: 1

Verhouding fulltime / deeltijd: 50%

Afspraken over inzet / samenwerking deeltijders met één groep: Maximaal 2 leerkrachten in een groep.

Geplande vakanties en studiedagen/scholing: Zie bijgevoegd jaarplan 2019-2020

Afspraken over studiedagen: Iedereen is aanwezig bij de studiedagen.

Afspraken over team-/bouwvergaderingen: Aanwezig bij vergadering als het je werkdag is.

De aantal groepen blijven dit jaar gelijk aan het aantal groepen van vorig jaar, dit is erg belangrijk voor de stabiliteit. Een klein deel van de werkdruk verlagende middelen zijn ingezet in de formatie om dit te kunnen realiseren.

Jaarrooster 2019-2020 Jenaplanschool de Lichtstraat

SCHOOLJAAR 2019-2020

	34 aug	35 aug	36 sept	37 sept	38 sept	39 sept	40 okt	41 okt	42 okt	43 okt	44 okt/nov	45 nov
ma	19 1e schooldag	26	2	9	16	23 MB Kamp BB Kamp	30	7	14	21	28	4
di	20	27	3	10 MB ouderkring	17 Studiedag	24 MB Kamp BB Kamp	1	8	15	22	29	5
wo	21	28	4	11	18 OB uitje	25 MB Kamp BB Kamp	2	9	16	23	30	6 Spettertijd
do	22	29	5	12 OB-BB Ouderkring	19	26 BB Kamp	3	10 Lichtflits	17	24	31	7
vr	23	30 Lichtflits	6	13 Lichtflits	20 Maandvrieling	27 BB Kamp	4	11 Studiedag	18	25	1 Maandvrieling Lichtflits	8
Herfenvakantie Zie												
	46 nov	47 nov	48 nov	49 dec	50 dec	51 dec	52 dec	1 dec/21jan	2 jan	3 jan	4 jan	5 jan/febr
ma	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13 Advies gr8	20	27
di	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28
wo	13 Spettertijd	20	27	4	11	18	25	1 Kerstvakantie	8	15	22	29 Studiedag
do	14	21	28	5 Sinterklaas	12 VO avond	19 Kerstviering	26	2 Kerstvakantie	9	16	23	30
vr	15 Lichtflits	22	29 Maandvrieling Lichtflits	6 Studiedag	13 Lichtflits	20	27	3	10 Lichtflits	17	24 Lichtflits	31 Maandvrieling
Kerstvakantie												
	6 febr	7 febr	8 febr	9 febr/maart	10 maart	11 maart	12 maart	13 maart	14 april	15 april	16 april	17 april
ma	3	10	17	24	2	9	16	23	30	6	13 2e Paasdag	20
di	4	11	18	25	3	10	17	24	31	7	14	21
wo	5 Spettertijd	12 Spettertijd	19	26	4	11	18	25	1	8	15	22
do	6	13	20	27	5	12	19	26	2	9 Studiedag	16	23
vr	7 Lichtflits	14	21 Lichtflits 12 uur vrij	28	6	13 Maandvrieling Lichtflits	20	27 Lichtflits	3	10 Goede vrijdag	17 Maandvrieling Lichtflits	24
Voorjaarsvakantie												
	18 april/mei	19 mei	20 mei	21 mei	22 mei	23 juni	24 juni	25 juni	26 juni	27 juli	28 juli	29 juli
ma	27	4 Studiedag	11	18	25	1 2e Pinksterdag	8	15	22	29	6	13
di	28	5 Bewijdings dag	12	19	26	2	9	16	23	30 Kennismaken groep	7	14
wo	29	6	13	20	27	3	10 Spettertijd	17 Spettertijd	24 Ouderbe- dankochtend	1 Lichtstraat dag	8	15
do	30	7	14	21 Hemelvaart	28	4	11	18	25	2 Kennismaken groep	9 Musical	16
vr	1	8	15 Lichtflits	22 Hemelvaart	29 Maandvrieling Lichtflits	5	12 Lichtflits	19 Groepsindeling mee	26 Maandvrieling Lichtflits	3	10 12 uur vrij	17
Mei vakantie												
Zomervakantie												

2. Verhouding lesgevende en overige taken/ tijd voor- en nawerk/ taken team

Met het team hebben we de taken besproken en een collectieve ambitie afgesproken. Hierin zijn de uren herijkt. Ook het aantal personen per taak is afgesproken. Het overzicht van de uren staat in Cupella.nl 2019-2020. Iedere collega heeft een eigen inlog om zijn of haar jaartaak te kunnen zien. Het totale plaatje van de uren wordt gedeeld met het hele team.

Voor- en nawerk: 35% van de totale tijd.

3. Pauzetijden (passend binnen de arbeidstijdenwet)

Op de Lichtstraat werken we met een continuurooster. Dit houdt in dat de kinderen continu onder toezicht staan van de medewerkers op school. We organiseren voor iedere medewerker een dagelijkse pauze van 2x 15 minuten. Tijdens de middagpauzes zijn er 3 pleinwachten, de andere collega's hebben dan tijd voor zichzelf.

Van 14.30-14.45 uur zijn we op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag met het hele team bij elkaar voor de collectiviteit. Op woensdag is dat van 12.30-12.45 uur.

4. De tijden waarop iedereen er is

Het team van O.J.B.S. De Lichtstraat is dagelijks van 8.00-16.30 uur aanwezig op school. Het betreft een professioneel team dat zelf medeverantwoordelijk is voor het inplannen van de eigen tijd en werkzaamheden. Na lestijd drinken we dagelijks samen thee/koffie en er is hierna tijd voor overleg.

Iedereen is aanwezig tijdens de vastgestelde studiedagen. De collega's zijn op team- en/of bouwvergaderingen aanwezig als het hun werkdag is. Degene die niet aanwezig is leest de notulen en ontvangt de speerpunten van zijn/haar duo partner.

5. Toepassing van het vervangingsbeleid (indien aan de orde)

Bij stichting STROOMM werken we met een bestuursinvalpool. Als een collega zich ziek meldt vragen we via deze pool vervanging aan. Mocht de pool leeg zijn dan bellen we collega's die niet werken (parttimers) en eventueel externen. We zoeken altijd naar een oplossing in het belang van de kinderen.

Helaas lukt het tegenwoordig niet altijd om inval te regelen. Mocht er geen oplossing zijn dan gaat het volgende stappenplan in werking:

- Dag 1 Kinderen verdelen over de andere groepen (ouders informeren via Parro).
- Dag 2 Kinderen verdelen over de andere groepen (ouders informeren via Parro dag 3).
- Dag 3 Kinderen dag thuis.
- Dag 4 Andere leerkracht voor de groep, deze groep verdelen.

6. Besteding van werkdrukkiddelen

De werkdrukkgeleden op O.J.B.S. de Lichtstraat zijn voor het schooljaar 2019-2020 als volgt ingezet:

- Gedeeltelijk in de formatie, zodat we dezelfde aantal groepen kunnen behouden.
- Er zijn 39 dagen ingepland waarop de collega's uit hun groep zijn geroosterd, ze zijn die dagen op school aan het werk. Alle fulltimers hebben 4 lesvrije dagen en alle parttimers hebben 2 lesvrije dagen per schooljaar.
- Er is een conciërge aangesteld voor dit schooljaar.

Vastgesteld door alle leden van de PMR op 26-09-2019.

Bijlage 3 Ambities 2019-2020**Ambities Jenaplanschool de Lichtstraat 2019-2023*****Vanuit school/ouders/kinderen***

Executieve functies	Onderzoekend en ontdekkend leren
Engels vanaf groep 1	Kind gesprekken voeren n.a.v. rapport/portfolio
Kijken achter gedrag van kinderen	Doorgaande lijn school (verder) ontwikkelen
Directe instructie model gebruiken	Eigenaarschap kinderen vergroten
Differentiatie voor alle kinderen	Differentiatie voor slimme kinderen
Talenten team kennen en inzetten	Talenten kinderen kennen en inzetten
Talenten (groot) ouders kennen en inzetten	Betekenisvol onderwijs geven
(Basis)kwaliteit behouden en blijven ontwikkelen	Trendanalyses samen maken (kind-bouw-schoolniveau)
Professionaliseren Jenaplanconcept	Nieuw rapport/portfolio ontwikkelen en invoeren
WO hart van het onderwijs	Werken vanuit doelen
Rijke leeromgeving (schoolwoonkamer)	Kinderen medeverantwoordelijk
Opzetten van IKC	Werken met hogere orde denkvragen (BLOOM)
Groene schoolplein realiseren	Imago van de school
Eigen streefnormen ontwikkelen	Creatief denken met kinderen
Gelukkige kinderen, gelukkig team	Techniek lokaal inrichten
Handvaardigheid lokaal inrichten	Jenaplanessenties inzetten

Aandacht voor borging	Gesprekcyclus (ouders, kinderen en team)
Samenwerking met IKC partners	Opgeruimde school
Vakleerkrachten in de school	Nieuwe expertise de school in
Promoten van opleidingen teamleden	De wereld in gaan/de wereld de school in halen
Bewegend leren	Extra handen in de groep
Aandacht voor kinderen met ontwikkelingsvoorsprong	ICT (goed werkend)
Creativiteit	ICT (nieuwe digiborden en extra laptops)
Nieuw meubilair	Rust in de school
Ventilatie / klimaat beheersing	Doorgaande lijnen per bouw
Kinderraad (structureel) invoeren	Spelend leren leren
Verwerkingssoftware op Ipad/laptop. Device voor ieder kind.	Klassendier in iedere groep
Sportruimte/ontspanningsruimte inrichten	Alle instructies in je eigen groep
Hek weg tussen beide gebouwen	Meer verstopplekken op het schoolplein
2x gym per week	Waterpomp gebruiken
Lokalen die over zijn anders inrichten (muziek/handvaardigheid/sporten/.....???)	Rondom de hele school spelen
Moeilijkere sommen (rekenmethode)	Meer brandoefeningen/uitleg nooduitgangen

Bijlage 4 BOP Stroomm



Bestuursondernemingsplan Stroomm 2020-2023

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Status van Stroomm	5
De ontwikkeling in perspectief	6
Gericht op de toekomst	8
Speerpunten: duik in de verdieping	10
Organisatie en planning	12

Colofon

Dit is een uitgave van

Stichting Stroomm
Kersenbogerd 4
5328 GW Rossum
0418 663024
E-mail: info@stroomm.nl
www.stroomm.nl

Vastgesteld door het College van Bestuur, met instemming van GMR augustus 2019



Duik in de verdieping

Bestuursondernemingsplan Stroomm 2020-2023

Voorwoord

Voor u ligt ons nieuwe BestuursOndernemingsPlan (BOP) 2020-2023. In dit plan geven wij onze ambities weer voor de komende vier jaren.

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

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

BOP4 is 'Een duik in de verdieping', waarvan het faciliteren van vakmanschap de kern vormt.

Scholen en besturen krijgen er, naast hun primaire taak van het zorg dragen voor een brede ontwikkeling van leerlingen ook steeds meer taken en verantwoordelijkheden bij. Bijvoorbeeld op het gebied van onderwijshuisvesting, burgerschap en gezondheid. Ontwikkelingen in het onderwijs als krapte op de arbeidsmarkt, de vraag naar meer innovatie en het maximaal benutten van technologische mogelijkheden en een toegenomen complexiteit binnen onze groepen vragen om een verdieping van diverse aspecten van ons onderwijs. Deze verdieping zal zich toespitsen op zes onderwerpen: zicht op leerlingen, aansluiten op de behoefte, groei voor alle leerlingen, floreren op locatie, aantrekkelijk werkgeverschap en leiderschap.

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

Op naar de verdieping, wij hebben er zin in!

Esmée Smit

voorzitter College van Bestuur

Status van Stroomm

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

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

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

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

Stroomm-scholen staan hierbij voor:

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

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



Een duik in het verdiepen: Bestuursondernemingsplan Stroomm 2020-2023 5

Ontwikkeling in perspectief

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

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



In de beginjaren van 2008-2012 is de focus met name gericht op het op- en inrichten van de nieuwe Stroomm organisatie. De periode 2012-2015 heeft met het BOP 'Keuze voor kwaliteit' in het teken gestaan van het creëren van een gezamenlijke visie op en invulling van het containerbegrip 'kwaliteit'. Hierbij is het onze ambitie geweest om niet alleen te voldoen aan de wettelijke basiseisen die ons gesteld worden, maar ook een eigen visie en kader te ontwikkelen van de kwaliteit die wij als Stroomm nastreven. Ambitieuze als wij zijn leggen wij de lat hierbij hoog. En we kunnen dit waarmaken. Vanaf 2016 heeft onze focus gelegen op het toekomstbestendig maken van onze organisatie, de leerkracht en onze leerlingen. Wij dienen er ook voor te zorgen dat onze leerlingen van morgen hoog kwalitatief onderwijs krijgen. Mede gezien het krimpend aantal leerlingen heeft dit iets gevraagd van zowel onze leerkrachten en medewerkers als onze organisatie.

Een duik in het verdiepen: Bestuursondernemingsplan Stroomm 2020-2023 8



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

Resultaten HR & Kwaliteit



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

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

Resultaten organisatie

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

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

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

Een duik in het verdiepen Bestuursondermemingsplan Stroomm 2020-2023 7

Gericht op de toekomst

Verkenning

Onze omgeving vraagt dat wij hoge verwachtingen hebben met daarbij behorende ambities. Naast de sterke punten van onze organisatie die grotendeels al zijn beschreven, zijn er ook een aantal zwakke punten. Een daarvan is de krappe arbeidsmarkt. Dit heeft betrekking op de gehele onderwijssector, maar mede door onze grote regionale aanwezigheid met meerdere kleinere onderwijslocaties kan dit aanzienlijke impact hebben op onze organisatie. Opbrengsten vertonen sterke verschillen tussen scholen. Daarnaast zijn opbrengsten binnen enkele scholen wisselend van aard. Verbetering van de onderwijskwaliteit blijft onze continue aandacht vragen. Voor de toekomst gaan wij niet meer uitsluitend werken vanuit autonomie en vertrouwen, maar combineren dit sterker met controle op te verdienen vertrouwen wanneer de situatie hierom vraagt.

Sterkten

- Toekomstbestendige organisatie (financieel solide met inzicht in toekomstopties)
- Eigen gezamenlijke visie en zicht op basiskwaliteiten van het onderwijs
- Gericht op continue verbetering en ontwikkeling onderwijs door de gehele organisatie
- Duidelijke en merkbare profilering maatschappelijkheid Stroomm
- Gedeeld palet van scholen met autonomie
- Mogelijkheden om van elkaar te leren (bv. bij netwerk expertise middelen)
- Veel scholen continue voldoende kwaliteit aantal referentie

Kansen

- Mogelijkheden om onderwijs nog beter aan te laten sluiten op de leerling (op basis van beter gebruik van de leerkracht)
- Meer en beter gebruik van data
- Samenwerkingen (zowel regionaal als lokaal)
- Nog meer leren van elkaar (interne audit koppelen aan zelfevaluatie, collegiale betrokkenheid en expertise middelen)
- Doorlopende leerkracht ontwikkelen met diverse partners (Andersdag, VVO)

Zwakten

- Grote geografische spreiding resulteert in te verbeteren onderling delen van kennis en afstemming per regio vraagt veel tijd & energie
- Een school met arrangement eindopbrengsten vertonen dalende trend
- Controle op te verdienen vertrouwen

Bedreigingen

- Grotere krapte op de arbeidsmarkt (zowel bij diversiteit als bij kwaliteiten, geeft ook druk op huidige personeel binnen alle geleiden)
- Grotere talen van het onderwijs en grote verschillen in aanwezige onderwijsbehoeften (mede onder invloed van passend onderwijs), ouders en leerlingen zijn hierop steeds meer gericht (bv. individualisering)
- Continuering daling aantal leerlingen zorgen voor risico op school met leerlingaantal onder opbrengstniveau
- Groter wordende college-besturen getoetst op efficiëntie

Krapte arbeidsmarkt

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



Grotere verschillen in onderwijsbehoefte

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

Continuering daling aantal leerlingen en concentratie besturen

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

Een duik in het verdiepen Bestuursondermemingsplan Stroomm 2020-2023 8



Onderwijs beter aansluiten op de leerling

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

Samenwerkingen, zowel regionaal als lokaal

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

Doorlopende leerlijnen ontwikkelen met diverse partners

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

Een duik in het verdiepen Bestuursondermemingsplan Stroomm 2020-2023 9

Speerpunten: duik in de verdieping

Duik in de verdieping: faciliteer vakmanschap

Gezien onze huidige solide basis en de gestelde ontwikkelingen hebben wij ervoor gekozen om ons de komende periode met name te richten op de verdieping van het faciliteren van vakmanschap. In lijn met onze gelukspijlers (met een focus op de pijler 'Kind') doen wij dit aan de hand van zes speerpunten: zicht op leerlingen, aansluiten op de behoefte, groei voor alle leerlingen, floreren op locatie, aantrekkelijk werkgeverschap en leiderschap. Deze speerpunten dienen als richtinggevers voor onze scholen, de manier waarop en het tempo waarin scholen deze invullen is afhankelijk van de situatie.

Zicht op de leerlingen - Zicht op en kennis van leerprofiel - Persoonlijkheid (wie leer je bij?) - Capaciteiten - Interesse - Sociale positie + interactie	Alle leerlingen floreren - Bereiking van capaciteiten voor iedere leerling - Bredere ontwikkeling van talenten van leerlingen - Persoonsonwikkeling van leerlingen - Wie ben ik - Wat kan ik - Wat wil ik	Aantrekkelijk werkgeverschap - Gelukspijlers en wetgevend leidend - Je kunt je kennis verdiepen en up-to-date houden - Je krijgt gereedschappen om nog beter en sneller zicht op leerlingen te krijgen - Personen en beleid - Persoonlijken omarmen teams - Waar mogelijk aansluiten bij werk privé balans
Onderwijs aansluiten op de behoefte - Individuele variatie in de didactiek - Meer aandacht voor hogere orde vaardigheden - Bewuste rol leerkracht binnen sociale interactie	Floreren op locatie mogelijk maken - Verdere ontwikkeling naar bredere moderne onderwijslocaties - Verspreide IHP - MFC met partners	Leiderschap - Bezetting en herijking openbaar onderwijs - Fokus op zelfverzuim - Verdiende vertrouwen en autonomie - Duurzame inzetbaarheid - Delen van kwaliteiten samen beter

Zicht op leerlingen

Mede door de invoering van Passend Onderwijs zijn onze groepen steeds heterogener geworden, er zijn grotere verschillen tussen onze leerlingen ontstaan. Door deze toename in verschillen wordt het voor onze leerkrachten steeds belangrijker om sneller en scherper inzicht te krijgen in onze leerlingen. Hier gaan wij onze leerkrachten bij faciliteren.

Het krijgen van sneller en scherper inzicht in de leerlingen begint met kennis. Kennis van welke verschillen er tussen leerlingen zijn en hoe deze ontstaan. Of juist de overeenkomsten, want die zijn er ook en vaak nog talrijker. Een deel van deze inzichten vinden haar oorsprong in de werking van het brein en komen tot uiting in de persoonlijkheid, interesses, capaciteiten en sociale positie van leerlingen. Wij stellen onze leerkrachten in staat om deze kennis tot zich te nemen.



Onderwijs aansluiten op de behoefte

In de afgelopen periode is veel aandacht besteed aan variatie in didactiek en het ontwikkelen van 21^e eeuwse vaardigheden. Met het versterkte zicht op leerlingen gaan wij deze periode onze didactische activiteiten en hogere orde vaardigheden meer beredeneerd aanbieden aan onze leerlingen. Dit stelt de leerkracht in staat niet alleen meer zicht te krijgen op leerlingen, maar ook het geboden onderwijs nog beter aan te laten sluiten op de behoefte van leerlingen. Ook hierbij gaan wij onze leerkrachten ondersteunen en faciliteren. Omdat wij als geen ander weten dat dit vakmanschap cruciaal is voor ons onderwijs en de ontwikkeling van onze leerlingen.

Een duik in het verdiepen Bestuursondermemingsplan Stroomm 2020-2023 10

