

# Schoolplan 2023-2027

*Samen blijven ontwikkelen*



  
**o.j.b.s. De Lichtstraat**  
samen kleur geven aan ontwikkeling

*Stroomm*

# Inhoudsopgave

## Inleiding

- 1 Hier staan wij voor.
  - 1.1 Missie en Visie van o.j.b.s. De Lichtstraat
    - 1.1.1 Speerpunten Koersplan Stroomm
  - 1.2 Missie en Visie van Stroomm
    - 1.2.1 Onze visie op lesgeven (pedagogisch en didactisch)
    - 1.2.2 Onze visie op leren
    - 1.2.3 Onze visie op identiteit
- 2 Hier gaan wij voor.
  - 2.1 Terugblik planperiode 2020-2023
  - 2.2 Wat komt er op ons af?
    - 2.2.1 Landelijke ontwikkelingen
  - 2.3 Planperiode 2023-2026
    - 2.3.1 Koersplan Stroomm
    - 2.3.2 Ambities van o.j.b.s. De Lichtstraat
- 3 Kwaliteitsbeleid
  - 3.1 Zo koersen wij op kwaliteit
  - 3.2 Kwaliteit op de Lichtstraat
- 4 Personeelsbeleid
- 5 Financieel beleid
- 6 ICT beleid
- 7 Bijlagen
  - 7.1 Actiepunten en De Lichtstraat 2023-2027

## Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van Openbare Jenaplanbasisschool De Lichtstraat.

In dit schoolplan leest u de richting en keuzes voor de periode 2023-2027. Ons schoolplan beschrijft -binnen de kaders van het Koersplan 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 ontwikkelpunten en te vieren waar we trots op zijn, daaruit zijn actiepunten gekomen (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de kinderen, naar de ouders, naar de overheid, het bevoegd gezag en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2023-2027. 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 de kinderen van De Lichtstraat. 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. Hiernaast zijn alle collega's van De Lichtstraat enorm belangrijk in de vormgeving van het onderwijs op school. Zij doen er enorm toe, door gesprekken, opleidingen en kennis delen met elkaar helpen we elkaar iedere dag verder met als doel om tot het beste onderwijs voor ieder kind te komen.

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) dit jaar precies 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 en schriftelijke reacties opgevraagd van verschillende betrokkenen. 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. Vol vertrouwen zien we de komende planperiode tegemoet, waarin we met de kinderen, ouders en het team gaan werken aan een school waarin we samen leren en werken!

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

Ingrid Groen-Waltjen  
Directeur Openbare Jenaplanbasisschool De Lichtstraat.

## Hoofdstuk 1 Hier staan wij voor.

Openbare jenaplanschool De Lichtstraat is onderdeel van de stichting Stroomm. In het Koersplan van Stroomm staan onze gezamenlijke ambities. Deze ambities zijn in dit schoolplan geconcretiseerd voor onze school en afgestemd op onze omgeving, kinderen en context. Wij werken vanuit de uitgangspunten van de stichting én aansluitend daarop vanuit onze eigen visie en missie.

In dit hoofdstuk leest u al deze uitgangspunten terug. Hieronder staat eerst de missie en de visie van Stroomm beschreven (paragraaf 1.1) met daarbij de speerpunten van het koersplan van Stroomm.. Aansluitend hierop geven we de jenaplanvisie en -missie van o.j.b.s. De Lichtstraat weer (paragraaf 1.2).

### 1.1 Missie en Visie Stroomm

Stroomm is een professionele onderwijsorganisatie die ondernemen aanmoedigt en gelooft in kwalitatief hoogwaardig, eigenzinnig, openbaar basisonderwijs. Stroomm-scholen krijgen alle vrijheid om hun onderwijsvisie zelf vorm en inhoud te geven. Met de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid en ambitie om het optimale te halen uit iedere leerling.

Stroomm staat voor betrokken en goed werkgever- en werknemerschap. We geven onze medewerkers ruimte, vertrouwen en aandacht. Zo kunnen de medewerkers zichzelf, hun talenten en het onderwijs volop ontwikkelen en groeit elke leerling en elke professional op een Stroomm-school.

### Onze kernwaarden

Je herkent onze stichting, onze scholen en onze medewerkers aan de volgende kernwaarden:

#### + Open

We bieden openbaar onderwijs en iedereen is welkom bij Stroomm. We zijn betrokken en hebben aandacht voor elk individu. In gelijkwaardigheid en met een open houding ontmoeten we elkaar. We zijn toegankelijk voor ouders en partners.

#### + Onderscheidend

We zijn eigenzinnig en hebben respect voor de eigenheid van elke leerling, elke medewerker en elke school. Bij ons krijgt iedereen de ruimte om zijn talenten te ontwikkelen.

#### + Ondernemend

We zijn ambitieus en hebben het lef om dingen anders te doen. We moedigen het tonen van initiatief en het grijpen van kansen aan. Door buiten de kaders te denken groeien en leren we, als individu én samen.



### 1.1.1 Speerpunten Koersplan Stroomm

#### **Florerend onderwijs**

De kwaliteit van ons onderwijs is altijd op orde. We bieden elk kind een sterke basis (rekenen en taal) en hebben veel aandacht voor vaardigheden, burgerschap en persoonsvorming. Bij Stroomm kan ieder kind floreren.

#### **Aantrekkelijk werkgeverschap**

We geven onze medewerkers vertrouwen, ruimte en aandacht, zodat zij zichzelf, hun talenten én het onderwijs volop kunnen ontwikkelen.

#### **Inspirerend leiderschap**

Stroomm-leidinggevenden geven vertrouwen en autonomie en moedigen het nemen van initiatief aan. Samen hebben we oog voor duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

#### **Eigenzinnige locaties**

De teams van de Stroomm-scholen geven zelf vorm en inhoud aan hun onderwijsvisie. Onze scholen krijgen de vrijheid en ruimte om dingen anders te doen.

#### **Duurzame samenwerking**

Bij Stroomm geloven we in duurzame samenwerking, zowel binnen onze organisatie als met ouders en partners. We staan voor gelijkwaardigheid, transparantie en duidelijke communicatie.

Meer informatie kunt u lezen in het [koersplan](#) van Stroomm.

### 1.2 Missie en Visie o.j.b.s. De Lichtstraat

#### **Missie o.j.b.s. 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 onderwijs betekenisvol
- Zorgen voor jezelf, de ander 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!

#### **Visie van o.j.b.s. De Lichtstraat**

Samen komen is een begin.

Samen zijn is een vooruitgang.

Samen werken is een succes.

Samen leren is een feest!

### 1.2.1. Onze visie op lesgeven (pedagogisch en didactisch handelen)

Als jenaplanschool vinden wij dat een sterke pedagogische sfeer voorwaarde is om tot leren te komen. Er is dan ook veel aandacht op school voor een veilige leeromgeving. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is dat we ieder kind goed kennen en weten hoe we ze kunnen begeleiden (onderwijsbehoeften goed in kaart hebben), een open houding hebben, oprechte interesse naar een ander, nieuwgierig zijn naar de ander, wederzijds respect hebben en een goede relatie waarin het kind zodat het zich gezien en gehoord voelt .

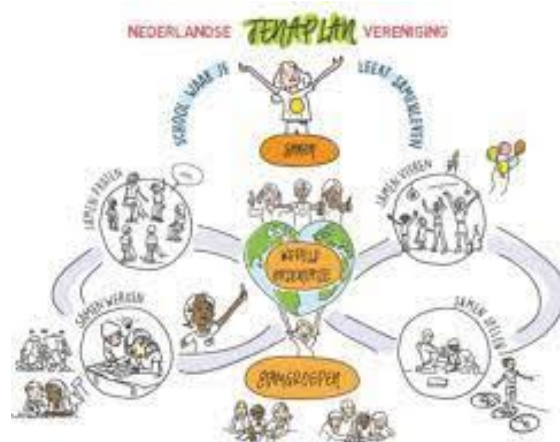
Wij vinden onderstaande zaken van groot belang: interactief en betekenisvol lesgeven, de kinderen betrekken bij het onderwijs, onderwijs op maat geven door te differentiëren, gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend), een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen, kinderen zelfstandig en ook samen laten werken.

### 1.2.2. Onze visie op leren

Kinderen leren omdat ze nieuwsgierig zijn. De Lichtstraat biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. In onze 3-jarige stamgroepen werkt ieder kind aan zijn eigen ontwikkeling, Instructies worden in kleine groepjes gegeven op niveau of in het clusters. De leerkrachten geven instructies en de kinderen mogen de lesstof op een eigen manier verwerken. Dat kan zijn door differentiatie aan verwerkingsstof als lessen alleen te maken of met anderen samen. Alle kinderen volgen een basisinstructie, kinderen die een kortere instructie nodig hebben, kunnen daarna zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Voor kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur opgezet (zie het SOP 2023-2027 voor meer informatie).

### 1.2.3 Onze visie op identiteit

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. 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.



## **Hoofdstuk 2 Hier gaan wij voor.**

We ontwikkelen en leren constant met elkaar op alle lagen, in deze lerende omgeving is het essentieel planmatig samen te kijken naar wat we doen en of we nog steeds de goede dingen doen. In dit hoofdstuk kijken we terug naar de afgelopen schoolplanperiode (paragraaf 2.1), analyseren we waar we nu staan (paragraaf 2.2) en kijken we vooruit naar de aankomende 4 jaren (paragraaf 2.3).

### **2.1 Terugblik schoolplan 2020-2023**

Terugkijkend op de afgelopen schoolplan periode kunnen we alleen maar concluderen dat er enorm veel gebeurd is, in een ook nog turbulente tijd. We zijn trots op de ontwikkeling die we als school hebben gemaakt, terwijl er ook nog zoveel uitdagingen bijkwamen tijdens de corona pandemie.

Samen met het team wilden we niet stilstaan en alleen maar focussen op alle beslommeringen die rondom corona ook onze aandacht nodig hadden. We zijn samen doorgegaan op het pad dat we vooraf hadden afgesproken om te bewandelen. Met het hele team hebben we de jenaplanopleiding afgerond en dit heeft ons veel gebracht. We hebben veel kennis opgedaan en we zijn samen tot nieuwe inzichten gekomen, dit maakt dat we niet stil konden blijven zitten. We moesten allemaal in beweging komen. Hieronder leest u een aantal opsommingen van wat we hebben aangepakt. Uiteraard is dit niet volledig, maar het geeft een beeld.

#### **Wat is er gelukt?**

- \*Kwaliteit behouden.
- \*Inzetten op de basis: met extra aandacht voor woordenschat en begrijpend lezen.
- \*Jenaplanconcept professionaliseren, Post HBO diploma door hele team behaald.
- \*Leren van en met elkaar.
- \*ICT (andere omgeving, in the cloud, nieuw WIFI netwerk).
- \*Differentiatie sterker neerzetten.
- \*Kind-oudergesprekken ingevoerd n.a.v. nieuw rapport.
- \*Slimmere kinderen beter helpen.
- \*Groene schoolplein realiseren.
- \*Borgen van documenten.
- \*Betekenis voller lesgeven door taal en wereldoriëntatie te integreren.
- \*Kinderraad opgestart.
- \*Symbiose met de TOPgroep (samenwerkingsverband) in hetzelfde gebouw.

Waar zijn we nog mee bezig?

\*Pedagogisch klimaat

Start met Marcel van Herpen over de leerkracht die er toe doet. De volgende stap is welke taal spreken we met elkaar op school.

\*Executieve functies in de hele school invoeren m.b.v. Breinhelden. De scholing met het hele team is afgerond en er is een ouderavond geweest. De methode breinhelden is gestart in schooljaar 22-23. De volgende stap is dit nog sterker neerzetten en borgen.

## **2.2 Wat komt er op ons af?**

We leven in een turbulente tijd, waarin veel onduidelijk is. We leiden de kinderen van nu op in een wereld die zo snel veranderd, dat we niet eens weten welke beroepen er over 20 jaar zijn. Ook zien we door verschillende redenen dat het welbevinden van (jonge) kinderen afneemt. Hiernaast is er een enorm leerkrachten tekort dat zorgt voor organisatorische knelpunten.

Dit zijn zorgelijke ontwikkelingen en de uitdaging lijkt iedere dag groter te worden, maar wij zien dit ook als kansen. Wij willen graag dat de kinderen de slag gaan maken dat ze niet meer het beste VAN de wereld willen worden, maar dat zij het beste VOOR de wereld kunnen zijn. Van de ik maatschappij stappen zetten naar de wij maatschappij. Dat kinderen leren om vanuit veerkracht beter leren om te gaan met de veranderingen om hen heen, die ze hun leven lang zullen gaan tegenkomen. Stap voor stap samen, ieder vanuit zijn/haar eigen supertalenten een leven lang blijven leren en ontwikkelen. Dat doen we natuurlijk op alle lagen, wij als volwassenen geven het voorbeeld.a

### **2.2.1. Landelijke ontwikkelingen**

Van belang voor de komende jaren is de Kennisagenda voor het onderwijs (NRO). De kennisagenda geeft aan dat de volgende thema's relevant zijn voor het onderwijs: De school als lerende en professionele organisatie, kennis en vaardigheden van kinderen, toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving, gelijke kansen, technologie voor het onderwijs en kwalificaties van leraren

Tenslotte willen we in ons schoolplan de hoofdlijnen meenemen van het Masterplan Onderwijs (april 2022). Dat betekent dat wij ons vooral richten op de ontwikkeling van het lees- en taalonderwijs, het rekenonderwijs, omgaan met digitale media en digitale geletterdheid en dat we aandacht blijven houden voor burgerschap (zie visiestuk Burgerschap op de Lichtstraat).

## **2.3 Planperiode 2023-2027**

Na evalueren en in kaart te hebben gebracht waar we nu staan kijken we graag vooruit. Waar gaan we de aankomende periode mee aan de slag, met alle input van het team, ouders en kinderen en met de koers van ons bestuur is dit de richting die we de aankomende vier jaar opgaan.

### **2.3.1 Koersplan Stroomm**

Wij hebben samen met alle 15 scholen van Stroomm een [koersplan](#) gemaakt, die duidelijke richting geeft waar alle Stroomm scholen de aankomende vier jaar mee aan het werk gaan. De vijf speerpunten zijn de basis voor ons schoolplan. Hieronder leest u de uitwerking van de vijf speerpunten naar de ambities voor o.j.b.s. de Lichtstraat.

### **2.3.2 Ambities van o.j.b.s. De Lichtstraat**

De aankomende jaren zullen we met de volgende ambities aan de slag gaan. Deze ambities zijn vervolgstappen op ingeslagen paden, nieuwe ontwikkelingen en wensen van het team, kinderen en ouders. Deze ambitie zal ons richting geven, maar we zullen de aankomende vier jaren scherp blijven kijken naar wat er nodig is om ons onderwijs zo goed mogelijk neer te zetten.



## **Florerend onderwijs**

Het kind staat binnen ons jenaplanonderwijs centraal. Alles wat we doen heeft het doel dat het goed-beter-best is voor het kind en voor de hele groep kinderen.

We blijven hard werken om onze basis op orde te houden en te verbeteren, dit blijven we 2-jaarlijks monitoren/analyseren en we zetten interventies in waar nodig. Het handelen van de leerkracht is hierbij van groot belang. We onderzoeken wat er nodig is om het goede te doen en beter te worden. We stellen hoge verwachtingen aan ieder kind. We werken volgens de handelingsgericht werk cyclus. Er gaat veel aandacht naar ons lees-, taal- en rekenonderwijs.

We gaan onze pedagogische visie herijken en verrijken met hulp van een expert. We willen graag dezelfde taal met elkaar spreken op school en daarbuiten.

Onderwijs moet betekenisvol zijn, daarom koppelen we taal en wereldoriëntatie nu aan elkaar en onderzoeken we welke stappen er verder gezet kunnen worden.

Burgerschap en persoonsvorming zijn essentieel op een jenaplanschool, hier blijven we in investeren om een goede generatie voor de toekomst af te leveren.

Kinderen die iets extra's nodig hebben begeleiden we kansrijk en we maken de stap om kind plannen visueel te maken. Voor meer informatie over omgaan met zorg verwijzen we u naar het SchoolOndersteuningsPlan 2023-2027.

## **Aantrekkelijk werkgeverschap**

Het is van belang om teamleden te blijven boeien en binden aan onze school in deze tijd van krapte. We behouden sfeer om graag op de Lichtstraat te willen werken, dit is een taak van ons allemaal (ouders, kinderen, team en Stroomm).

We scholen individueel en met het hele team. De afgelopen schoolplan periode heeft ons geleerd dat teamscholing enorm helpend is bij een schoolontwikkeling, dit blijven we dus ook doen (bijvoorbeeld op pedagogisch gebied).

We gaan werken met experts in de school op verschillende gebieden.

We blijven ons profileren als jenaplanschool. We zijn samen de samenleving in het klein, waar we samen blijven praten, samen werken, samen spelen en samen vieren.

## **Inspirerend leiderschap**

Het is van belang dat iedereen leiderschap over zichzelf en over je zijn/haar eigen ontwikkeling neemt. Dit doen we bijvoorbeeld door de kind-ouder gesprekken en dat blijven we verder uitwerken, ook van teamleden verwachten we dit..

Ook geven we feedback aan elkaar en maken we de stap naar feedforward en feedup. Zo blijven we samen leren en ontwikkelen in een professionele omgeving.

We zijn samen een lerende organisatie en we leren van en met elkaar op alle niveaus. Ook de collega's leren van elkaar (faciliteren) op verschillende manieren en dit zetten we neer binnen de organisatie.

We kennen elkaars talenten en kunnen deze inzetten, dit doen we met vernieuwde kennis en deze inzichten vertalen we naar het werken met elkaar op de Lichtstraat.

## **Eigenzinnige locaties**

We gaan ervoor dat we aan het einde van dit schoolplan van o.j.b.s. de Lichtstraat de stap hebben gemaakt naar Kindcentrum de Lichtstraat. Samen met het kinderdagverblijf, de peuterspeelzaal en de BSO Onder de Pannen gaan we voor een doorgaande lijn van kinderen van 0-13 jaar. Samen met deze nieuwe partner

zullen we een visie en missie neerzetten waar we ons allemaal in kunnen vinden. We zijn al jaren bezig om deze stap te zetten en we vinden elkaar op inhoud, hopelijk is de uitbouw en verbouwing van de school snel klaar, zodat we het in praktijk ook vorm kunnen gaan geven met elkaar.

Ook willen we graag nieuw meubilair aanschaffen en het gebouw goed onderhouden zodat we samen een mooi nieuw kindcentrum zijn en uitstralen, met hierbij ook aandacht voor het klimaat in de school (warmte).

### **Duurzame samenwerking**

Door de gebiedsontwikkeling rondom de school zullen we met nieuwe partners zeer directe samenwerkingen aangaan. We kijken ernaar uit om samen optimaal gebruik te maken van de ruimte waarin we samen participeren. Ook willen we actiever samenwerken met/in de wijk, dit gaan we onderzoeken.

De afgelopen periode is er al een enorme voortgang t.a.v. samenwerking met externen op het gebied van zorg voor kinderen, creativiteit, samenwerking met andere scholen en de gemeente gemaakt. Dit willen we blijven behouden en optimaliseren waar nodig.

Ook is er aandacht voor kinderen die in armoede opgroeien en willen we gezinnen ondersteunen die dat nodig hebben.

Deze ambities hebben we met het team vastgepakt en we hebben ze geprioriteerd en verdeeld over de 4 jaren die voor ons liggen. In de bijlage kunt u de ambities omgezet naar actiepunten vinden. We hebben met het team geprioriteerd en hieruit zal ons eerste jaarplan 2023-2024 ontstaan. We zullen ieder jaar een nieuw jaarplan maken om de ambities nog concreter neer te zetten, uit te voeren en te borgen.



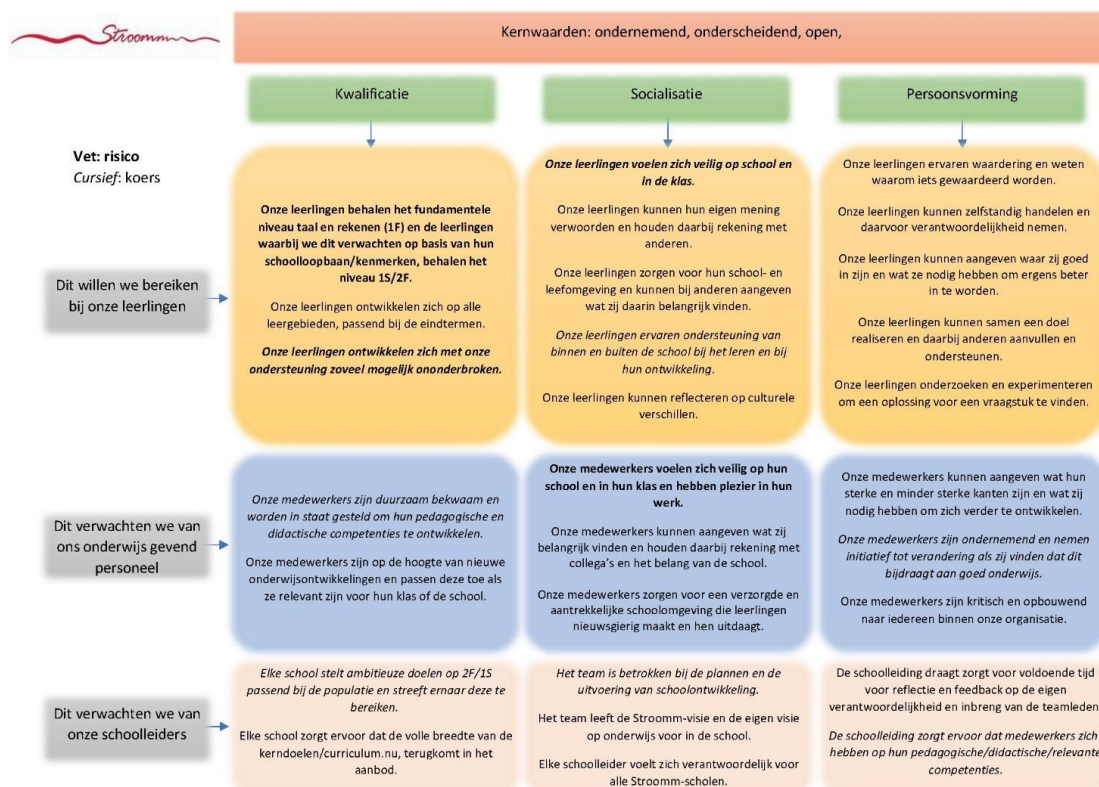
## Hoofdstuk 3 Onderwijskwaliteit

Een belangrijk deel van hoe wij kwaliteit borgen en ambities realiseren, staat in onze schoolgids. Daarin beschrijven wij de vormgeving van het onderwijs, welke methoden wij gebruiken en hoe wij de ontwikkeling van kinderen volgen en begeleiden. Het onderwijs voldoet aan de wettelijk verplichte kerndoelen en is de concretisering van onze missie, visie en ambities. De schoolgids is te vinden op onze website en is aanvullend voor dit schoolplan.

In dit hoofdstuk leest u hoe wij als Stroomm de kwaliteit vormgeven (paragraaf 3.1), met daarop volgend de beschrijving de kwaliteit op de Lichtstraat (paragraaf 3.2).

### 3.1 Zo koersen zij op kwaliteit.

Met de kernwaarden als basis en uitgaande van de gemeenschappelijke vraag: "wat verdient een kind op een Stroommschool?" hebben we gezamenlijke antwoorden geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Daaruit volgt wat willen we bereiken bij onze kinderen en wat is er nodig van onderwijsgevend personeel en schoolleiders. De indicatoren zijn gerubriceerd naar de drieslag van Biesta.



***We scheppen condities om te zorgen dat kinderen het beste uit zichzelf kunnen halen.***

### Kwalificatie

#### *De basis op orde*

Met de basis op orde bedoelen wij het fundament waarmee de kwaliteit van de school – onder alle omstandigheden - zichtbaar wordt gemaakt. Kwaliteit op Stroomm scholen is geen toeval. De basis op orde is meer dan de basiskwaliteit; het gaat niet alleen om een optimale leerwinst in vakken als de Nederlandse taal,

rekenen en wereldoriëntatie maar ook om het aangaan van levensechte uitdagingen, burgerschapsvorming en participatie in de samenleving vanuit de persoonsvorming van het kind.

Goed onderwijs is gericht op het aanleren van basiskennis en -vaardigheden en die verdiepen of verbreden op basis van eigen mogelijkheden. Op Stroomm scholen wordt aangesloten bij het ondersteuningsplan van samenwerkingsverband de Meijerij door te voldoen aan de afspraken binnen de basisondersteuning. Stroomm scholen voldoen ruimschoots aan het waarderingskader van de inspectie van onderwijs.

*Kerdoelen zijn gedekt in het aanbod*

Stroomm scholen bieden een breed en op de kerndoelen gebaseerd aanbod. De kerndoelen zijn gedekt, in evenwicht en in samenhang over de leerjaren heen verdeeld. We scheppen condities om te zorgen dat kinderen het beste uit zichzelf kunnen halen.

*Kinderen behalen fundamentele niveau taal en rekenen (1F)*

Stroomm scholen streven naar het volledig behalen van het fundamentele niveau taal en rekenen. De bestemming van de kinderen na het verlaten van de school voldoet tenminste aan deze verwachting. Er is ruimte voor beredeneerde afwijking vanuit inclusief onderwijs.

*Ambitieuze doelen op 2F/1S passend bij populatie*

Iedere school stelt vanuit de vastgestelde schoolweging een ambitieuze schoolnorm vast. Deze schoolambitie geeft richting. De school formuleert de meetbare en merkbare doelstellingen en doet passende interventies. De eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerling-populatie verwacht mag worden.

***We helpen kinderen zich te oriënteren  
in de wereld en er een plek in te vinden.***

## **Socialisatie**

Naast kwalificatie, waarbij we denken in kennis en vaardigheden zoals hierboven beschreven is, zien wij ook een rol in ons onderwijs voor socialisatie: vorming in normen, waarden, tradities en praktijken.

*Veiligheid als voorwaarde*

Een kind, of medewerker binnen Stroomm moet zich veilig kunnen voelen. Een veilig (pedagogisch) klimaat is een voorwaarde om goed te kunnen leren, werken, ontwikkelen. Het zorgt ervoor dat mensen zich prettig en veilig voelen op school en in de klas.

*Rekening houden met jezelf, de ander en de omgeving*

We tonen kinderen hoe we met elkaar omgaan, en 'zo zijn onze manieren'. We helpen kinderen zich te oriënteren in de wereld en er een plek in te vinden. We verwoorden dit daar waar nodig voor de ontwikkeling van het kind in merkbare streefdoelen. Om dit te toetsen gebruiken wij als de Lichtstraat de module Hart van IEP en een enquête in de bovenbouw.

***We ondersteunen kinderen bij het ontdekken en worden wie ze zijn.***

## **Persoonsvorming**

Alles waar we mee in aanraking komen, vormt ons als persoon, hierin heeft het onderwijs ook een rol. Persoonsvorming leidt ertoe dat kinderen zicht krijgen op zichzelf zodat ze zich nu en in de toekomst staande weten te houden in een veranderende wereld.

We hebben aandacht voor de brede persoonlijke, maatschappelijke en culturele vorming en totale persoonsontwikkeling van leerlingen. Burgerschap en democratie vormen een basis om kinderen te helpen zichzelf en de eigen talenten te ontdekken.

#### *Talentontwikkeling*

Het ontwikkelen van talenten van leerlingen, zeker ook buiten de zaakvakken geeft kansen. In het brede aanbod, stimuleren we de talenten van leerlingen.

#### *Onderwijs aansluiten op de behoefte*

In de afgelopen periode is veel aandacht besteed aan variatie in didactiek en het ontwikkelen van 21e eeuwse vaardigheden. Met het versterkte zicht op kinderen gaan wij deze periode onze didactische activiteiten en hogere orde vaardigheden meer beredeneerd aanbieden aan onze kinderen. Dit stelt de leerkracht in staat niet alleen meer zicht te krijgen op de kinderen, maar ook het geboden onderwijs nog beter aan te laten sluiten op de behoefte het kind. 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 kinderen. De kinderen ontdekken hun zelfbewustzijn. We ondersteunen hen bij het ontdekken en worden wie ze zijn.

### **3.1 Zo koersen wij op kwaliteit**

We willen in control zijn (monitoring van, verbetering van en verantwoording over de basiskwaliteit) én ontwikkelen, leren en innoveren op onderwerpen die we voor Stroommscholen belangrijk vinden.

In een [cyclus van 3 jaar](#) varen we langs alle kwaliteitsindicatoren uit ons kader.

Met behulp van twee-jaarlijkse schoolbezoeken door de bestuurder, op basis van zelfevaluatie van scholen gericht op:

- de wind in de zeilen: waar zijn we trots op
- risico's: indien risico vastgesteld door schoolleider en bestuurder dan volgt planmatige aanpak om de onderwijskwaliteit te verbeteren.
- kompas: de scholen blijven op koers
- vlootkoers: hoe we onze kwaliteitscultuur versterken en samenwerken aan onze ambities.

De bevindingen van het bestuur worden aan het eind van het bezoek vastgelegd en gedeeld met de scholen. De werkgroep Kwaliteit agendeert jaarlijks de thema's op de MT-vergaderingen en binnen het IB-netwerk en stimuleren uitwisseling en professionalisering. De bestuurder informeert de GMR over de kwaliteitsontwikkeling op de scholen en legt verantwoording af aan de RvT.

Stroomm-kwaliteitsdenken is :

\*planmatig: een cyclus van 3 jaar

\*duurzaam: zowel proces als inhoud

\*nieuwsgierig: systematisch onderzoeken en bijstellen

### **3.2 Kwaliteit op de Lichtstraat**

De Lichtstraat pleegt kwaliteitszorg aan de hand van de zogenaamde PDCA-cirkel.

De fase To Plan beschouwen we als een fase waarin we onze kwaliteit vastleggen

(wat beloven we?) De fase To Do zien we als een fase van samen-lerend onze

kwaliteit implementeren, dan wel ontwikkelen. De fase To Check is de meet- en

evaluatiefase: doen we wat we beloven? Onze school beschikt over een

meerjarenplanning die verheldert wat wij wanneer meten en/of evalueren. We voeren

zelfevaluaties uit, maar we betrekken ook externen (bijvoorbeeld ouders) bij de

bepaling en beoordeling van onze kwaliteit.

Planmatig wordt onze school geauditeerd door de jenaplanvereniging en neemt onze directeur audits af op andere jenaplanscholen.

We beschikken over een kinderraad, waar een kind vanuit iedere groep aan deelneemt. Op basis van data (de uitkomsten van de metingen en/of de evaluaties) stellen wij met het team actiepunten vast. Deze worden opgenomen in ons jaarplan en de plannen van onze werkgroepen (To Act). De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes worden besproken met ons bestuur en de MR (dialoog) en gepubliceerd in onze schoolgids en ons jaarverslag (verantwoording) (To Respond). Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze actiepunten. Tussentijds bekijken we met het team of we de goede dingen doen en of we doen wat we afgesproken hebben of waar we vanaf wijken. Het jaar sluiten we af met een evaluatie op dit jaarplan waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten en kijken we vooruit naar het komende jaar.

We hebben onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Onze focus ligt op de lesgevende competenties van het team. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Ook hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan de ontwikkeling van de resultaten. In het kader van 'to plan' hebben we niet alleen lesgevende competenties vastgesteld, maar ook schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten, de sociale resultaten en het vervolgsucces. Het lesgedrag en de resultaten vormen veelal het uitgangspunt voor onze kwaliteitszorg (PDCA).

De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg, integraal personeelsbeleid (zie volgend hoofdstuk, personeelsbeleid) en de resultaatontwikkeling leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team (in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen) stellen we op basis daarvan actiepunten en interventies vast. De gekozen actiepunten worden daarna verwerkt in het jaarplan, uitgewerkt en uitgevoerd. De directie, in samenwerking met de IB-er, monitort de voortgang. Aan het eind van het schooljaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarplan.

Op onze school ontwikkelen we kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze kwaliteitskaarten worden één keer per vier jaar beoordeeld (zelfevaluatie) en waar nodig bijgesteld. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we interventies en acties vast.

In het voorjaar van 2018 heeft De Lichtstraat een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs (verificatieonderzoek). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

## Hoofdstuk 4 Personeelsbeleid

Het team van de school, maakt de school. We vinden het van enorm belang dat ieder teamlid zich ontwikkelt om dagelijks een bijdrage te kunnen leveren aan de ontwikkeling van alle kinderen die op de Lichtstraat zitten. In dit hoofdstuk leest u hoe we dit doen en waar we aandacht voor hebben.

### 4.1 HR-visie Stroomm

Het strategisch HR-beleid (Human Resources) van Stroomm is erop gericht mens en organisatie zo optimaal mogelijk op elkaar af te stemmen. Onze primaire doelstelling is het realiseren van

kwalitatief goed onderwijs voor de kinderen. Bij het verwezenlijken van deze doelstelling spelen onze medewerkers een cruciale rol. Stroomm staat voor betrokken en goed werkgever- en werknemerschap. We geven onze medewerkers ruimte, vertrouwen en aandacht. Zo kunnen medewerkers zichzelf, hun talenten en het onderwijs volop ontwikkelen en groeit elk kind en elke professional op een Stroomm-school. Medewerkers worden gezien, gehoord en gewaardeerd.

### Doorontwikkeling HR-beleid

De vijf thema's die benoemd staan in het Koersplan 2023-2027, zijn meegenomen bij de plannen voor de doorontwikkeling van het strategisch beleid van Stroomm. Ons ultieme doel is dat onze medewerkers zoveel mogelijk werkgeluk en -plezier ervaren. Waar dat werkgeluk of -plezier uit bestaat, hoe medewerkers dat bereiken én vasthouden, verschilt per persoon. Het geheim zit hem niet alleen in (blijven) doen wat je leuk vindt, maar tevens in leuk (blijven) vinden wat je doet.

Dit inzicht vormt een belangrijk startpunt voor het structurele gesprek tussen medewerker en leidinggevende over de match tussen werkomgeving en persoon. Hoe goed een medewerker (blijvend) past in zijn of haar werksetting, of anders gezegd: de mate waarin de werkeisen en energiebronnen (blijvend) op elkaar zijn afgestemd, vormt ook een essentieel aspect binnen het thema duurzame inzetbaarheid. Blijf je energie krijgen van je werk of loop je er juist op leeg? Reden om de centrale focus in de doorontwikkeling van het strategisch beleid te richten op dit thema.

### Aandacht voor duurzame inzetbaarheid

Langer doorwerken is een feit, wat de vraag *hoe* je er vervolgens voor zorgt dat werknemers dit ook kunnen, willen en hiertoe in staat worden gesteld, nog essentiëler maakt. Duurzame inzetbaarheidsregelingen, zoals die van de CAO primair onderwijs, benadrukken dat dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van zowel werknemers, werkgevers als de overheid. Naast het vergrijzingsvraagstuk vraagt ook het huidige tijdsbestek om een leven lang inzetbaarheid. We hebben immers te maken met een economie én een sector die gekenmerkt worden door constante veranderingen, toenemende druk en een snel veranderende behoefte aan kennis en vaardigheden.

### Het begrip duurzame inzetbaarheid

Binnen Stroomm streven we naar een betrokken, competente, gezonde en tevreden medewerker. Die methodiek die we hiervoor gebruiken is het **Huis van Werkvermogen**. Het Huis van Werkvermogen is een herkenbare en laagdrempelige

metafoor, die helpt om een abstract begrip als duurzame inzetbaarheid met elkaar vast te pakken en vanuit een positief perspectief verder invulling te geven. Het uitgangspunt daarbij is continue beweging, zowel in de context van de organisatie als die van onze medewerkers als mens én professional. Het met elkaar in gesprek zijn over een goede (blijvende) fit tussen persoon en werk, is van essentieel belang om zoveel mogelijk werkgeluk en -plezier te ervaren. Het HR-beleid van Stroomm is ondersteunend aan dit proces. Door de uitwerking én doorontwikkeling van ons beleid te koppelen aan het Huis van Werkvermogen, werken we continu vanuit een herkenbaar kader gezamenlijk aan de herbevestiging van onze collectieve ambitie: zorgen voor en borgen van kwalitatief goed onderwijs op onze Stroomm-scholen.



## Arbo- en verzuimbeleid

Het Arbo- en verzuimbeleid van Stroomm maakt onderdeel uit van het strategisch HR-beleid.

We streven naar zo optimaal mogelijke arbeidsomstandigheden, door deze cyclisch te monitoren en waar nodig bij te stellen of aan te vullen. Duurzame inzet vormt de rode draad binnen het arbobeleid. Komen tot een blijvende fit tussen persoon en werk, is een dynamisch en continu proces. In dit proces speelt preventie (in je kracht blijven), een cruciale rol. Wanneer er sprake is van verzuim, wordt de weg terug naar werkhervatting zorgvuldig, met hulp van (externe) professionals, vanuit gezamenlijkheid, stapsgewijs ingevuld. Medewerker en leidinggevende kunnen daarbij gebruik maken van een Stroomm-toolbox ter ondersteuning van dit proces.

## Binden en inzetten van nieuw talent

We bieden aandacht en begeleiding aan stagiaires en zij-instromers en geven hen de mogelijkheid zich te verbinden aan Stroomm. Door de diversiteit binnen Stroomm, is er altijd wel een plek die past. We laten aan de buitenwereld zien dat Stroomm een aantrekkelijke, onderscheidende werkgever is die zich kenmerkt door gelijkwaardigheid.

## Bevoegde en bekwame onderwijsprofessionals

Op onze scholen werken bevoegde en bekwame medewerkers. Zij beschikken over een PABO-diploma, aangevuld met vervolgstudies of cursussen. De directeur is RDO gecertificeerd vanuit het schoolleidersregister. De ontwikkeling van de leerkrachten verloopt via de lijn: startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In een gesprekkencyclus bespreken we de ontwikkeling. Dit registeren we vervolgens in het bekwaamheidsdossier. Ieder teamlid heeft ieder schooljaar een functioneringsgesprek en eens per twee jaar een beoordelingsgesprek.



## **Professionalisering**

We blijven investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers. De pedagogische en didactische vaardigheden zijn en blijven van hoog niveau. Professionalisering wordt benoemd als nadrukkelijk onderdeel van de normjaartaak van de medewerker.

## **Professionele cultuur**

Onze organisatie ontwikkelt zich als een professionele leergemeenschap. In een professionele cultuur leidt het gedrag van alle betrokkenen naar de doelen van de school en dit gedrag leidt tot een toename van het welbevinden van de persoon zelf en het welbevinden van anderen. In een professionele schoolcultuur meten we iedere vorm van gedrag af aan de koers van de school.

### **4.2 Personeelsbeleid op de Lichtstraat**

Het integraal personeelsbeleid van De Lichtstraat richt zich op de ontwikkeling van het hele team, met aandacht voor een individu als dat nodig is. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, de ontwikkelpunten en aan de vastgestelde competenties. We gaan op onze school uit van de volgende lesgevende en niet-lesgeven de competenties: Inzet effectieve leertijd, pedagogisch handelen, didactisch handelen, instructie geven, differentiatie, klassenmanagement, samenwerking in het team, professionele beroepshouding en omgaan met ouders

Door gerichte observaties (met kijkwijzers) en cyclische gesprekken hebben we zicht op de ontwikkeling van de individuele leraar en het team als geheel. Samen werken we hard om als school te blijven ontwikkelen tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Binnen het hele team en in de bouwen is dit vanzelfsprekend: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid, respect en samen verantwoordelijkheid voelen.

## **Hoofdstuk 5 Financieel beleid**

In het volgende hoofdstuk leest de uitgangspunten van het financiële beleid van Stroomm en de Lichtstraat.

### **5.1 Financieel beleid Stroomm**

Het financiële beleid heeft als doel om te waarborgen dat Stroomm een financieel gezonde stichting blijft. De belangrijkste drijfveer daarbij is de continuïteit van kwalitatief goed onderwijs op onze Stroomm-scholen. Middelen worden voor het overgrote deel door het Rijk aan Stroomm beschikbaar gesteld. De Wet op het primair onderwijs (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. De manier waarop we binnen onze stichting de financiële middelen verdelen en inzetten is ook hierin opgenomen. Onze belangrijkste principes zijn:

De reguliere lasten van Stroomm bekostigen we in beginsel vanuit de reguliere baten (begrotingsevenwicht).

De personele bezetting per school stemmen we per schooljaar af op de actuele leerlingaantallen (systematiek  $t=0$ ).

De (basis)formatie van Stroomm bepalen we aan de hand van de ratio onderwijzend personeel/leerlingen, waarbij een school eventueel extra formatie krijgt op basis van het principe 'geld-volgt-leerling'.

Stroomm is eigenrisicodrager voor de vervangingen; de bekostiging van de vervangingen borgen we door middel van een intern fonds.

Als onderdeel van het begrotingsproces bepalen we in eerste instantie de gezamenlijke lasten van de Stroomm-scholen voor de gezamenlijke activiteiten en de kosten voor het bestuurskantoor. Om deze gezamenlijke kosten te dekken stellen we op basis van de benodigde budgetten (per kalenderjaar) een percentuele bijdrage van de scholen vast gebaseerd op de Rijksvergoeding.

De algemene reserve en de onderhoudsvoorziening hebben een bovenschoolse status.

De financiële administratie en planning worden in eigen regie van de stichting ingevuld.

Het begrotingsproces ondersteunen we met gespecialiseerde online applicaties.

De afspraken en spelregels rondom de financiën en control van Stroomm, zijn in het financieel beleid, treasurystatuut, betalingsverkeer en inkoopbeleid vastgelegd.

### **Monitoring en verantwoording**

Om alle middelen op de juiste wijze te bepalen en in te zetten, stellen we jaarlijks een (kalender)jaarbegroting op en passen we de meerjarenbegroting aan de nieuwste inzichten en wettelijke kaders aan. De aanwending en besteding van de middelen monitoren we doorlopend.

Volgens de planning en control worden de financiële tussentijdse rapportages gepresenteerd na afloop van de maanden april, juli en oktober. Deze worden besproken in de vergaderingen van het College van bestuur en de Raad van Toezicht van Stroomm.

Schoolbesturen moeten hun uitgaven in een financieel hoofdstuk in het jaarverslag verantwoorden aan de onderwijsinspectie (externe toezichthouder).

Het schoolbestuur legt ook verantwoording af aan de interne toezichhouders, de Raad van Toezicht van Stroomm, de personeelsleden, de GMR en andere betrokkenen zoals ouders en gemeenten. Het jaarverslag kent een verplichte controle met eigen richtlijnen en de Raad van Toezicht wijst een accountant aan.

## **5.2 Financieel beleid op de Lichtstraat**

Wij vinden het van belang dat vrijwel alle middelen die we inzetten ten goede komen aan het versterken van de kwaliteit van het onderwijs. Wij gaan daarom zorgvuldig om met onze financiën. Tevens zorgen we ervoor dat onze uitgaven binnen de gestelde budgetten vallen. Het uitgangspunt is, de schoolleider beheert de financiën effectief, doelmatig en rechtmatig.



## Bijlage

### Actiepunten De Lichtstraat 2023-2027

<b>Florerend onderwijs</b>
Pedagogische visie herijken met deskundige
Betekenisvol onderwijs Taal/WO
Basis op orde
Handelingsgericht werken cyclus
Burgerschap en persoonsvorming
Kansrijk begeleiden van alle kinderen
Visuele kindplannen
Hoge verwachtingen hebben van kinderen
Leerkrachtvaardigheden zijn belangrijk
Betekenisvol onderwijs doorvoeren op andere vakgebieden
Executieve functies volgende stap zetten

<b>Aantrekkelijk werkgeverschap</b>
Team binden en boeien
Fijne sfeer op de lichtstraat behouden (ouders, kinderen en team)
Scholing team
Scholing individueel
Experts in de school
Blijven profileren als jenaplanschool

<b>Inspirerend leiderschap</b>
Iedereen neemt leiderschap over eigen ontwikkeling
Feedback geven aan elkaar
Feedback – feedforward – feedup ook op kindniveau
Samen leren op alle niveaus
Talenten van team meer inzetten
Talenten van kinderen meer inzetten
Meer kennis over talenten en visie hierop maken.

<b>Eigenzinnige locaties</b>
Visie en Missie Kindcentrum de Lichtstraat
Doorgaande lijn 0-14 jaar
Aandacht voor warmte in de school
Nieuw meubilair

<b>Duurzame samenwerking</b>
Samenwerken met nieuwe partners i.v.m. nieuwe gebiedsvisie
Samenwerking in de wijk
Samenwerking externen in de school nog verder optimaliseren
Ondersteuning gezinnen die in armoede leven