



**Strategisch schoolplan
2016-2020**

Passie voor leren!

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Voorwoord	5
Schoolbeschrijving	6
Beschrijving van de school	6
Onze visie en missie	6
Beschrijving van het team	7
Beschrijving leerlingpopulatie	7
Beschrijving zorgstructuur	8
Beschrijving kerndoeldekkend leerstofaanbod	8
Educatie	10
Ambitie:	10
Focus op kwaliteit	10
Passend onderwijs	12
Educatief partnerschap	15
Gerichtheid op maatschappelijke waarde	15
Doorgaande leerlijnen	16
Medewerkers	17
Ambitie	17
Professionele cultuur in een professionele leergemeenschap	17
Professionele medewerkers	19
Goed leiderschap	21
Goed werkgeverschap	22
Bestuur, management en organisatie	23
Ambitie	23
Inrichting van de organisatie	23
Profilering	24
Opbrengstgericht besturen	25
Kwaliteitszorg	25
Huisvesting en materieel	26
Ambitie	26
Financiën	28
Ambitie	28



Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van IKC Het Drieluik – De Vlindertuin. Een plan waarin wij voor de komende 4 jaar beschrijven hoe wij ons onderwijs inhoud willen geven, welke doelen wij nastreven en hoe wij dit realiseren. Voor onze werkwijze op onze voorschoolse voorziening verwijzen we tevens naar het pedagogisch beleidsplan. Alle betrokkenen onderschrijven de beschreven ambities en doelstellingen en dragen de volledige verantwoordelijkheid voor de realisering hiervan. We zien de nabije toekomst vol vertrouwen tegemoet.

Henny Pasman
directeur Het Drieluik.

Schoolbeschrijving

Beschrijving van de school

NAW-gegevens:

Naam: PC Dalton IKC Het Drieluik – De Vlindertuin

Adres: Ot en Sienpad 3

6852 EG Huissen

Tel: 026-3253196

Website: www.dalton-drieluik.nl

Email: drieluik@delinge.nl

Voorschoolse voorziening:

Servicebureau: 026-3179930

Kinderopvang@delinge.nl/peuterspeelzaalwerk@delinge.nl

E-mail: drieluik@delinge.nl

Website: www.dalton-drieluik.nl

Directeur: Mevr. H. Pasman

IKC Het Drieluik-De Vlindertuin is één van de locaties

behorende bij Stichting Voorschools en Primair Onderwijs de

Linge.

Bezoekadres: Polseweg 13, 6851 DA Huissen

Postadres: Postbus 42, 6680 AA Huissen

Telefoon: 026-3179930

E-mail: info@delinge.nl

Website: www.delinge.nl

Directeur bestuurder: Dhr. T.J.M. Pruyn

IKC het Drieluik-De Vlindertuin is van oorsprong een protestants christelijke school. Bij godsdienstige vorming maken onze leerlingen kennis met de levensbeschouwelijke uitgangspunten van waaruit de school werkt. Hiervoor maken we gebruik van de methode Trefwoord. Wij hebben een open aanname beleid. Onze school vormt dan ook een afspiegeling van onze multiculturele samenleving. Leerlingen

van verschillende levensbeschouwelijke achtergronden bezoeken onze school. We besteden hieraan aandacht middels projecten, excursies en werkstukken.

Onze visie en missie

Wij zijn een Daltonschool. Vanuit het Dalton leggen wij de nadruk op de drie pijlers: zelfstandigheid, samenwerking en verantwoordelijkheid.

Ons IKC is een veilige plek waar we leren van en met elkaar. We begeleiden de leerling in het nemen van initiatieven, het zelf bedenken van oplossingen en het zelfstandig werken. Al vanaf groep 1 zijn er eenvoudige taken die een beroep doen op zelfstandig werken. In de hoogste leerjaren groeien deze taken uit tot weektaken.

De kinderen leren hun werk zelf inplannen en uitvoeren. Zo wordt hen geleerd verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen leerproces.

Samenwerken

Kinderen leren bewust samenwerken in tweetallen of kleine groepjes. Hiervoor gebruiken we coöperatieve werkvormen. Leerlingen ondersteunen en helpen elkaar en zoeken samen oplossingen voor problemen. Zwakkere leerlingen profiteren van de aanmoediging, uitleg en hulp van medeleerlingen. Ook betere leerlingen profiteren van het samenwerken in een heterogene groep. Door anderen te helpen, bereiken ze beheersing van de stof op een hoger niveau. Bovendien neemt de effectieve leertijd toe wanneer de leerkracht gebruik maakt van het vermogen van leerlingen om elkaar te helpen. Het gaat bij coöperatief leren om zowel het leren van inhouden als het leren samenwerken. Er is dus sprake van een cognitief en een sociaal doel.

Zelfstandigheid.

Leerlingen leren zelfstandig keuzes te maken. Welke activiteit ondersteunt mijn leren. Wie kan mij helpen als ik iets moet weten. Wanneer ga ik mijn werk doen, in welke volgorde past dat het beste bij mij. Moet ik de instructie volgen?

Leerkrachten begeleiden en evalueren het leerproces met de leerlingen. Zij zorgen voor duidelijkheid en transparantie waardoor een kind weet wat de doelen zijn waaraan hij of zij werkt.

Verantwoordelijkheid.

Wij leren de kinderen zich verantwoordelijk te voelen voor de keuzes die zij maken, het resultaat dat zij boeken en de omgang met elkaar. We stemmen dit af op de leeftijd van de leerling.

Leerkrachten begeleiden leerlingen in het nemen van hun verantwoordelijkheid. Zij spreken verwachtingen en vertrouwen uit. Zij evalueren het proces met kinderen. Onze missie is kinderen voor te bereiden op de 21ste eeuw. Kinderen leren samenwerken werken, communiceren, probleemoplossend werken, creativiteit in denken en doen en uitgroeien tot individuen die vertrouwen hebben in hun eigen kunnen en respect en vertrouwen in de mensen om hen heen.

Dit doen wij door kinderen te voorzien van een goed cognitief, pedagogisch en didactisch aanbod.

Beschrijving van het team

Het Drieluik bestaat uit ongeveer 10 leerkrachten, een conciërge, een interne begeleider en een directeur. Het team kent een evenwichtige leeftijdsopbouw.

Beschrijving leerling populatie

Leerlingen die instromen in groep 1 komen allereerst vanuit ons eigen IKC. Daarnaast stromen leerlingen in vanuit diverse peuterspeelzalen en kinderdagverblijven. De leerlingen op Het Drieluik hebben een gemiddeld leerlingengewicht van 3.

Er is een evenwichtige opbouw te zien in de populatie van de ouders. Ouders zijn betrokken bij de school en doen moeite om daar waar nodig ondersteunende hulp te geven. Het schoolgebouw staat centraal in de wijk de Zilverkamp, zo ook een andere basisschool, de sporthal de Brink, en het winkelcentrum.

Er is voldoende speelruimte, één speelplaats voor de groepen 1 t/m 3 en één voor de leerlingen van groep 4 t/m 8. De achterzijde van de school grenst aan een park met vijfverpartij.

Beschrijving zorgstructuur

De school heeft voor alle groepen een leerlingvolgsysteem met methode onafhankelijke toetsen voor taal/lezen, rekenen/wiskunde en de sociaal-emotionele ontwikkeling. De leerkrachten volgen systematisch de vorderingen van leerlingen door methode gebonden toetsen, eigen toetsen of observatie-instrumenten. Ze analyseren de resultaten van hun leerlingen en leggen een hierbij passend programma in een groepsplan vast. Vroegtijdig wordt signaleerd welke leerlingen extra zorg verdienen.

- De cyclus 'Handelingsgericht Werken' wordt tweemaal per schooljaar uitgevoerd.

Deze cyclus bestaat uit de volgende zes stappen:

1. Verzamelen van leerling-gegevens in groepsoverzicht en evalueren van het vorig groepsplan.
2. Signaleren van leerlingen die extra aandacht nodig hebben.
3. Benoemen van onderwijsbehoeften van leerlingen
4. Clusteren van leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften
5. Opstellen van het groepsplan
6. Uitvoeren van het groepsplan.

- Jaarlijks wordt per vakgebied in een schema/rooster aangegeven wanneer en hoe vaak per jaar deze cyclus HGW wordt uitgevoerd.

- De groepsoverzichten, die bij de overdracht zijn overgedragen aan de nieuwe groepsleerkracht, vormen de basis van de groepsplannen die na 3 weken vanaf de

start van het schooljaar gereed zijn. Deze worden dan besproken met de IB-er tijdens de groepsbespreking.

- Klassenbezoeken maken deel uit van deze cyclus.
- Voor de vakgebieden technisch lezen, begrijpend lezen, spelling en rekenen worden groepsoverzichten opgesteld.
- Omtrent sociaal-emotionele ontwikkelingen wordt een zorgoverzicht en een zorgplan gemaakt.
- Voor de vakgebieden technisch lezen, begrijpend lezen, spelling (vanaf midden groep 6 aangevuld met werkwoordspelling) en rekenen worden 2 maal per jaar groepsplannen opgesteld.

Een goed doel moet effectief en concreet zijn en zodanig geformuleerd dat de leerkracht kan evalueren of het doel bereikt is. Ook moeten de doelen in de komende periode haalbaar zijn. Een groepsplan is dus doelgericht, met hoge verwachtingen ten aanzien van leerlingen.

- In februari worden nieuwe groepsoverzichten gemaakt en vervolgens ook de nieuwe groepsplannen. Deze worden geëvalueerd en aangepast met de IB-er tijdens de twee daaropvolgende groepsbesprekingen.

- (Leerling-) Ouder-leerkracht gesprekken worden 3 keer per jaar structureel en indien van toepassing ook tussentijds gevoerd.

- De uit HGW voortvloeiende acties m.b.t. extra zorg en begeleiding worden opgepakt.

- In alle groepen hangen de kwaliteitskaarten, die opgesteld zijn bij de desbetreffende basisvaardigheden, onder handbereik ter informatie voor de leerkrachten.

Beschrijving kerndoeldekend leerstofaanbod

VAK: Methode

Voorschools: Startblokken

Begrijpend lezen: Lees Link

Rekenen: WIG 4

Rekenen kleuters: Rekenrijk/ Schatkist

Lezen: Veilig leren lezen

Technisch lezen: Estafette (oud), Vloeiend en Vlot

Spelling: Taal actief spelling

Taal: Taal actief taal

Engels: Take it easy

Aardrijkskunde, geschiedenis en natuur: VierKeerWijzer

Expressie: VierKeerWijzer

SEO methode: Klets



Educatie

Ambitie

We garanderen een leef-leeromgeving waarbij ieder kind het beste uit zichzelf haalt zowel op cognitieve vaardigheden taal, lezen en rekenen, als de persoonlijke vaardigheden in een doorgaande lijn van 0 tot 13 jaar

Focus op kwaliteit

Lezen, taal en rekenen zijn basisvaardigheden die voor elk kind van het grootste belang zijn. Voor hun leren van morgen, voor hun verdere schoolloopbaan en voor hun latere functioneren in de samenleving. De basisvaardigheden zijn voorwaardelijk voor een bredere vorming van leerlingen. Kinderen vergroten daarmee hun toepassingsmogelijkheden in andere aspecten van het leren, zodat zij zich meningen kunnen vormen over maatschappelijke ontwikkelingen. Hiermee ontwikkelen zij zich tot kritische wereldburgers.

Lingelocaties bieden elk kind een breed en integraal vormingsaanbod: wereldoriëntatie, cultuureducatie, wetenschap & techniek en bewegen. Daarnaast hebben onze locaties aandacht voor het ontwikkelen van sociale vaardigheden en de emotionele ontwikkeling.

Lingelocaties zijn veilige omgevingen waarin kinderen uitgedaagd worden het beste uit zichzelf te halen.

Medewerkers zijn gericht op het ontwikkelen van metacognitie (als studievaardigheid in de breedste zin van het woord) en 21e eeuwse vaardigheden: taal en rekenen, samenwerken, communicatie, ict-geletterdheid, sociale en culturele vaardigheden, creativiteit, kritisch denken en probleemoplosvaardigheden.

Alle medewerkers werken opbrengstgericht zodat ieder kind het beste uit zichzelf kan halen. Dit wil zeggen dat alle medewerkers doelgericht werken en denken. Medewerkers gebruiken behaalde resultaten om te analyseren in hoeverre doelen behaald zijn. Tevens gebruiken zij de gemaakte analyse om hun aanbod te versterken en/of bij te stellen, ten behoeve van het behalen van de doelstellingen op groeps- en/of kindniveau. Bij elke interventie wegen zij af en meten zij wat het (beoogde) effect op de leeropbrengsten is. Hiermee wordt het aanbod afgestemd op de ontwikkelings- en onderwijsbehoefte van elk kind, om op deze wijze kennis en vaardigheden van kinderen te vergroten.

We stellen onszelf hierbij steeds de vraag: 'doen we de goede dingen en doen we de dingen goed'?

Doelstellingen	Locatiespecifieke uitgangspunten	Tussendoel	Merkbaar resultaat
<p>1. Iedere medewerker heeft de focus op maximale ontwikkeling en vaardigheidsgroei van kinderen.</p>	<p>Het Drieluik werkt opbrengstgericht, met name op de vakgebieden rekenen, taal en (technisch en begrijpend) lezen. Er worden schooldoelen en groepsdoelen gesteld.</p> <p>Op de Centrale Eindtoets wordt boven de ondergrens van de inspectie gescoord.</p> <p>Leerlingen met een eigen leerlijn hebben een ontwikkelingsperspectief</p> <p>Instructie wordt gegeven volgens convergente differentiatie.</p> <p>Augustus 2015 zijn scholingen begonnen in het EDI model. Leerkrachten hebben deze scholing gevolgd. Vanaf 2016 werken we planmatig naar het invoeren van het EDI-model</p>	<p>In 2017-2018 behalen groepen minimaal het landelijk gemiddelde op de vaardigheidsscore bij de tussentoetsen.</p> <p>In 2017-2018 zijn er duidelijk omschreven ontwikkelingsperspectieven. Uit ontwikkelingsperspectieven, groepsoverzichten en groepsplannen blijkt dat er hoge individuele en groepsdoelen worden gesteld en worden gehaald.</p> <p>Eind 2016-2017 ontwikkelt 60% van de kinderen zich naar de verwachte vaardigheidsgroei. Eind 2017-2018 ->70% Eind 2018-2019 -> 80%</p> <p>75% van de leerlingen in groep 2 voldoet eind van het schooljaar in 2017 - 2018. an de eindkwalificaties.</p> <p>2017 - 2018 Leerkrachten kunnen werken vanuit het EDI model. Ze hanteren de uitgangspunten van de hoofdstukken 1 t/m 3 uit het boek expliciete directe instructie (Marcel Schmeier) vanuit het EDI als vanzelfsprekend in het lesgeven.</p>	<p>A. Het Drieluik behaalt minimaal een landelijk gemiddelde vaardigheidsscore op de tussentoetsen van het (leerling)volgsysteem. B. De bandbreedte van leerlingprestaties in niveaus van CITO is zo smal mogelijk, waarbij tenminste 70% van de leerlingen een I t/m III-score behaalt en 50% een I,II score. C. Het Drieluik scoort minimaal op het landelijk gemiddelde van de schoolgroep op de eindtoets van het CITO. D. Uit ontwikkelingsperspectieven, groepsoverzichten en groepsplannen blijkt dat er hoge individuele en groepsdoelen worden gesteld en worden gehaald. E. 90% van de kinderen ontwikkelt zich naar de verwachte vaardigheidsgroei zoals vooraf vastgesteld in concreet meetbare doelen. F. Tenminste 90% van de peuters voldoet aan de startkwalificatie zoals omschreven in het referentiekader voor 2 tot 7 jarigen van het SLO (dit wordt met Kijk! gemeten) G. Tenminste 90% van de leerlingen die naar groep 3 in het reguliere basisonderwijs gaan voldoen aan de eindkwalificatie zoals omschreven in het referentiekader voor 2 tot 7 jarigen van het SLO. H. Locaties en medewerkers maken actief gebruik van datafeedback om systematisch de voortgang van de ontwikkelingen te volgen en het onderwijsaanbod hierop aan te passen (opbrengstgericht werken). De didactiek van medewerkers draagt bij aan het vergroten van kennis en vaardigheden van leerlingen (bijv. EDI/coöperatieve vormen, etc.). Medewerkers werken hierbij evidence based.</p>

<p>2. We organiseren activiteiten die bijdragen aan de focus op het vergroten van kennis en vaardigheden van kinderen.</p>	<p>Het hanteren van het EDI-model op alle basisvakgebieden is onderwerp tijdens o.a. scholingsbijeenkomsten, teambijeenkomsten en gesprekken.</p> <p>We vergroten leerlingbetrokkenheid door leerlingen deel te laten nemen aan gesprekken met ouders en leerkrachten.</p>	<p>In 2017-2018 maakt collegiale consultatie met als doel interne kwaliteitsmeting deel uit van onze kwaliteitszorg</p> <p>2017-2018: leerlingen vanaf groep 5 kennen de groepsdoelen en individuele doelen per week of per blok zodat ze de verantwoording kunnen nemen voor hun eigen leerproces.</p>	<p>A. Bijeenkomsten op locatieniveau zijn gericht op het vergroten van kennis en vaardigheden van leerlingen.</p> <p>B. Onderwijsinhoudelijke activiteiten zijn doelgericht en leiden tot het vergroten van kennis en vaardigheden van kinderen.</p> <p>C. Interne en externe audits maken deel uit van de kwaliteitscyclus en dienen als bron om de kwaliteit te verbeteren.</p>
<p>3. Het bestuur en Lingelocaties leggen in hun planvorming de focus op lezen, taal en rekenen.</p>	<p>De school werkt opbrengstgericht. In 2016 is de kwaliteitskaart begrijpend lezen opgesteld en is gewerkt aan het implementeren van een nieuwe rekenmethode.</p> <p>Kwaliteitskaarten technisch lezen behoeven evaluatie en aanpassingen.</p> <p>In 2016-2017 wordt gestart met een projectplan voor taal en wordt de implementatie voor rekenen voortgezet.</p>	<p>In 2017-2018 heeft het team een implementatie nieuwe taalmethode, rekenmethode en begrijpend lezen gevolgd en zijn er duidelijke afspraken hoe er mee gewerkt wordt. Er zijn kwaliteitskaarten begrijpend lezen, rekenen en taal.</p> <p>In 2016-2017 maken 2 teamleden een analyse van het huidige technisch leesonderwijs met als doel acties voor versterking te formuleren. 2017-2018: er is een borgingsplan voor rekenen en een PP voor 2de jaar taal. Er is een kwaliteitskaart voor rekenen.</p>	<p>A. Het Drieluik heeft een meerjarig project plan voor het versterken van taal, lezen en rekenen.</p> <p>B. We geven uitvoering aan dit projectplan.</p>

Passend onderwijs

Kinderen verschillen van elkaar, in talenten, in mogelijkheden en in de aanpak die zij nodig hebben om hun talenten te ontwikkelen. Soms hebben zij daarbij specifieke begeleiding nodig, zoveel mogelijk binnen de schoolondersteuningsprofielen van de Lingescholen.

Wanneer een onderwijsbehoefte zo specifiek is dat deze niet binnen onze eigen basisondersteuning past, maken we gebruik van het dekkende aanbod van het regionale samenwerkingsverband. Hiermee verzorgen we passend onderwijs voor alle leerlingen.

Doelstelling	Locatiespecifieke uitgangspunten	Tussendoel	Merkbaar resultaat
<p>1. Alle kinderen krijgen onderwijs op maat.</p>	<p>In 2016 is gewerkt aan een eenduidig groepsplan en groepsoverzicht. De toepasbaarheid dient jaarlijks geëvalueerd te worden.</p> <p>De inhoud van de groepsplannen en overzichten heeft aandacht op het formuleren van de juiste inhoud.</p> <p>Beide plannen moeten een hulpmiddel zijn bij het werken in de groep.</p>	<p>2016-2017: Eenduidige Groepsplannen en groepsoverzichten zijn vaste onderdelen in de zorgstructuur. De onderwijsbehoeften zijn specifiek voor het benoemde vakgebied en te behalen doelen zijn smart omschreven.</p> <p>2016-2017: De Dalton coördinator maakt een plan met als onderwerp: weekrooster/ weektaak voor een eenduidige aanpak binnen de school.</p> <p>Evaluatiemomenten zijn opgenomen in het groepsplan.</p> <p>2018-2019: Er vindt een evaluatie van de werkwijze Zien plaats en er wordt een plan van aanpak gemaakt voor 2019-2020</p>	<p>A. Iedere medewerker werkt zichtbaar vanuit de structuur van het handelingsgericht en opbrengstgericht werken.</p> <p>B. De zorgstructuur is vanuit het handelingsgericht werken duidelijk zichtbaar en beschreven;</p> <p>C. Medewerkers passen differentiatie toe in de groep en beschrijven dit planmatig;</p> <p>D. De intern begeleider geeft gevraagd en ongevraagd advies voor het verbeteren van de zorgstructuur van de locatie;</p> <p>E. Het team onderwijs en begeleiding ondersteunt bij het uitvoeren van de zorgstructuur op locaties;</p> <p>F. De zorgstructuur maakt deel uit van de PDCA-cyclus. In de evaluatie staat centraal of de wijze waarop de zorgstructuur is ingericht bijdraagt aan het vormgeven van goed onderwijs</p>
<p>2. Lingelocaties realiseren Passend onderwijs binnen de regio.</p>	<p>Het Drieluik heeft een SOP. Het basisarrangement dient door het team bekeken en besproken te worden.</p> <p>Doel: Weten wij wat er binnen de school speelt en wat er nog nodig is?</p> <p>Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften werken met een eigen leerlijn.</p>	<p>2017-2018 Het basisarrangement is op orde. Het Drieluik heeft de extra ondersteuning in beeld en beschreven.</p> <p>2017-2018: teamleden kennen de routing van 1-zorgroute in de klas naar samenwerkingsverband etc.</p> <p>2017-2018: Ouders zijn educatief partner bij specifieke zorg voor hun kind. Ze weten op welke wijze zij hun kind in de thuissituatie kunnen begeleiden.</p> <p>2018 -2019 Het Drieluik heeft in samenspraak met het team in kaart welke leerkrachten zich gaan specialiseren om zo expertise binnen het team te verkrijgen.</p>	<p>A. De basisondersteuning, zoals vastgesteld door samenwerkingsverband Passendwijs is op orde en de extra ondersteuning staat beschreven in het schoolondersteuningsprofiel;</p> <p>B. Het Drieluik maakt gebruik van de expertise binnen de Linge bij het bieden van passend onderwijs;</p> <p>C. Het Drieluik maakt gebruik van de expertise van de SBO-voorziening om leerlingen waarbij sprake is van lichte ondersteuningsbehoeften in hun eigen locatie op te kunnen vangen;</p> <p>D. Het Drieluik verbreedt het schoolondersteuningsprofiel naar het bieden van onderwijs aan leerlingen met lichte ondersteuningsbehoeften om thuis nabij onderwijs te kunnen bieden.</p>
<p>3. Lingelocaties realiseren kwaliteitsverbetering van passend onderwijs.</p>	<p>Het Drieluik is gekarakteriseerd als smalle ondersteuningsschool door het Daltonprincipe te hanteren.</p>	<p>Uitvoering van het zorgplan van het samenwerkingsverband Overbetuwe</p> <p>2017-2018: IKC Het Drieluik-De Vlindertuin heeft alle kenmerken van een smalle ondersteuningsschool.</p>	<p>A. De lichte zorgmiddelen worden in gezet ten behoeve van het versterken van vaardigheden van medewerkers om leerlingen passend onderwijs te kunnen bieden.</p> <p>2019-2020: Er zijn leerkrachten die zich gespecialiseerd hebben. (gedragsspecialist, reken specialist etc.)</p>



Educatief partnerschap

Ouders en medewerkers zijn educatieve partners, die een gedeelde verantwoordelijkheid hebben voor de opvoeding van de kinderen en elkaar hierbij aanvullen. We vinden dit belangrijk, omdat educatief partnerschap een belangrijke positieve factor is bij leerresultaten van kinderen.

Kinderen zijn hier actief bij betrokken. We werken met ouders en kinderen in een leer- en leefgemeenschap en betrekken ouders, vanuit die visie bij de inhoud van ons onderwijs. Communicatie, informatie, samenwerking en verantwoording spelen daarbij een belangrijke rol.

Doelstellingen	Locatiespecifieke uitgangspunten	Tussendoel	Merkbaar resultaat
<p>1. Lingelocaties versterken ouderbetrokkenheid om de ontwikkeling en het leerproces van kinderen te stimuleren.</p>	<p>In 2015 zijn wij gestart met startgesprekken tussen ouder, kind en leerkracht.</p>	<p>In 2017 / 2018 is er een kwaliteitskaart educatief partnerschap</p> <p>In 2018 hebben wij een gesprekkencyclus gebaseerd op de behoeften van de individuele leerling. Ouders nemen deel aan inhoudelijke ouderavonden.</p> <p>Uit oudertevredenheidsonderzoeken blijkt dat 80% van de ouders tevreden is over de mate waarin zij worden betrokken bij het onderwijsleerproces van hun kind. Zij scoren een 7 of hoger. Ouders scoren niet lager dan een 6.</p>	<p>A. Het Drieluik betreft ouders en leerlingen bij het onderwijsleerproces en beschrijft hoe zij dit vormgeven. Dit blijkt uit onder andere: gespreksvoering (driegesprekken), inhoudelijke ouderavonden, etc.</p> <p>Uit oudertevredenheidsonderzoeken blijkt dat 80% van de ouders tevreden is over de mate waarin zij worden betrokken bij het onderwijsleerproces van hun kind (scoren een 8 of hoger). Ouders scoren niet lager dan een 6.</p>

Gerichtheid op maatschappelijke waarde

Educatie van nu bepaalt mede hoe de maatschappij van morgen eruit ziet. Globalisering en internationalisering, onder andere door middel van digitalisering, horen bij de toekomst van kinderen van nu. We zijn tegelijkertijd buurtbewoners en wereldburgers. Vraagstukken op

wereldniveau, kunnen door initiatieven op lokaal niveau worden aangepakt (denk bijvoorbeeld aan een beter milieu). Hiermee geven we uiting aan: 'think global, act local (Ulrich, 1997)'

Doelstellingen	Locatiespecifieke uitgangspunten	Tussendoel	Merkbaar resultaat
<p>1. Lingelocaties geven inhoud aan actief burgerschap.</p>	<p>Jaarlijks worden er activiteiten georganiseerd met maatschappelijke relevantie.</p> <p>Op het Drieluik wordt actief gewerkt aan 'cultuur met kwaliteit'</p> <p>Vanuit cultuuraanbod wordt verbinding met cultuuraanbieders gezocht.</p>	<p>In 2018-2019 is sprake van samenwerking met lokale organisaties.</p>	<p>A. Het Drieluik geeft praktisch inhoud aan actief burgerschap en beschrijft in haar jaarverslag hoe zij dit tot uitdrukking laten komen.</p>

Doorgaande leerlijnen

De Linge biedt een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn van 0 tot 13 jaar. Vanuit het spelenderwijs leren in de voor- en vroegschoolse periode via primair onderwijs naar voortgezet onderwijs. Dit is een doorlopende ontwikkeling, die kinderen zonder onderbreking kunnen maken (Oberon, 2009).

Wij streven ernaar, dat kinderen geen overgangsproblemen ondervinden. Het basisonderwijs borduurt voort op de basis die kinderen hebben gelegd in de voorschoolse voorziening (Jepma & Boonstra, 2014).

Doelstellingen	Locatiespecifieke uitgangspunten	Tussendoel	Merkbaar resultaat
1. Kinderen maken een doorgaande leer/ontwikkelingslijn door vanuit de voorschoolse voorziening naar aanvang op de basisschool, naar het voortgezet onderwijs.	Schooljaar 2015-2016 is Het Drieluik een Integraal Kind Centrum geworden. De lijnen van overdracht zijn zeer kort. Er zijn vaste overlegmomenten en tussen de verschillende geledingen. Festiviteiten worden samen bewerkt en gevierd.	<p>2016-2017</p> <p>Leerkrachten onderbouw weten welk aanbod er binnen de PSZ gegeven wordt. Het onderwijsinhoudelijk aanbod is op elkaar afgestemd. We maken gebruik van elkaars deskundigheid en faciliteiten. Thema's worden samen voorbereid.</p> <p>2016-2017: In het IKC vinden bijeenkomsten plaats om de doorgaande lijn van 0-6 jaar te versterken.</p> <p>In 2018 analyseren we het percentage op- en afstromers na de brugklas.</p> <p>Leerkrachten en pedagogisch medewerkers hebben kennis van doorgaande leerlijnen en ontwikkelingslijnen van kinderen van 0-6 en van 6 tot 13.</p> <p>Het VVE-programma wordt ingezet van 2-7 jaar</p> <p>2018: De zorgstructuur is aanwezig van 0-13 jaar. Kijk wordt geëvalueerd als onderdeel van de zorgstructuur.</p>	<p>A. Kinderen krijgen een ononderbroken en passend aanbod in voor- en vroegschoolse educatie van 0 tot 6 jaar.</p> <p>B. Het Drieluik realiseert een goede overgang en overdracht naar het voortgezet onderwijs; het percentage op- en afstromers na de brugklas is <5%.</p> <p>C. Het Drieluik hanteert een ambitieus uitstroombesleid. In 2020 stroomt minimaal 50% van de leerlingen uit naar HAVO/VWO.</p> <p>D. De voorschoolse voorziening analyseren de opbrengstgegevens uit het primair onderwijs om de kwaliteit van hun handelen te verbeteren.</p> <p>E. Het Drieluik analyseert de opbrengstgegevens vanuit het voortgezet onderwijs om de kwaliteit van hun handelen te verbeteren.</p> <p>F. Leerkrachten en pedagogisch medewerkers hebben kennis van doorgaande leerlijnen en ontwikkelingslijnen van kinderen van 0-13.</p>
2. De Linge hanteert kansrijke harmonisaties in educatie en opvang.	In augustus 2015 zijn wij gestart met ons Integraal Kind Centrum.	<p>2016-2017</p> <p>Er is een doorgaande lijn in thema's binnen de PSZ en de onderbouw. Leerlingen van de basisschool hebben een vaste rol binnen de PSZ.</p> <p>Het IKC heeft een voor- en naschools activiteiten aanbod voor kinderen van 4-12 jaar.</p>	<p>A. In 2020 is er voor alle kinderen een doorgaande lijn van 0 tot 13 jaar binnen de Linge.</p> <p>B. In 2020 is sprake van verbinding van alle tot de Linge behorende expertises.</p>

Medewerkers

Ambitie

Er is sprake van een professionele cultuur waar medewerkers in professionele leergemeenschappen samen leren van en met elkaar. Talenten van medewerkers worden ingezet op de meest passende werkplek.

Professionele cultuur in een professionele leergemeenschap

De Linge werkt met kinderen, ouders en medewerkers in een leer- en leefgemeenschap, waarbij we iedereen zien en iedereen gezien wordt. Dit geven we met medewerkers praktisch vorm in professionele leergemeenschappen (lerende netwerken).

Een professionele leergemeenschap is een van de elementen die effect heeft op de leerlingresultaten (Vernooy, 2015). Hierin vergroten we continu onze kennis en vaardigheden, waardoor ook de kennis en vaardigheden van onze leerlingen wordt vergroot. Met een positief effect op de leerlingresultaten.

Een professionele leergemeenschap is volgens Verbiest: (2004, 2008) 'als de onderwijsprofessionals in een school duurzaam individueel en samen leren om het onderwijs aan de leerlingen en de resultaten van de leerlingen te verbeteren'. Onze medewerkers zijn in samenwerking voortdurend op zoek naar verbeteringen voor het lesgeven en leren om de onderwijspraktijk en het leren van leerlingen te verbeteren. Daarbij zijn steeds vragen aan de orde als:

- Wat willen we onze kinderen leren?
- Hoe weten we dat onze kinderen leren?
- Hoe reageren we op kinderen die moeite hebben met leren?
- Hoe reageren we op kinderen die het gewenste leren eigen hebben gemaakt?

Binnen onze locaties heerst een cultuur van samenwerken, gezamenlijke verantwoordelijkheid en resultaatgerichtheid.

Het werken in professionele leergemeenschappen veronderstelt de aanwezigheid van een professionele cultuur. Hieronder verstaan wij het volgende: Onze professionele cultuur kenmerkt zich door erkende ongelijkheid tussen professionals en de focus op kwaliteit (van Emst, 2012). Besluiten worden genomen door degene die de leiding heeft over een bepaald deel van de organisatie of de totale organisatie. Hierbij wordt gezocht naar draagvlak bij 80% van de terzake deskundigen. We maken(team) afspraken en komen deze na. Directeuren nemen, samen met de directeurbestuurder de verantwoordelijkheid voor beleidsontwikkeling- en uitvoering. Dit staat in nauwe verbinding met het stafbureau. Medewerkers spreken elkaar aan op gedrag, vanuit een professionele houding. Medewerkers hebben een proactieve en reflectieve houding van waaruit gewerkt wordt aan het versterken van de kwaliteit van het handelen. Zij richten hun focus op het leveren van kwaliteit en het verbeteren daarvan. Het werken in een professionele cultuur vraagt een transformatie van een vergadercultuur naar een werkcultuur. Professionals komen bij elkaar als ze een klus doen of als ze van elkaar willen leren (van Emst, 1999). Overleggen hebben dan ook grotendeels het karakter van werkbijeenkomsten.

In de beleidsperiode 2016-2020 organiseren we activiteiten om onze professionele cultuur te versterken en daarmee de professionele leergemeenschap mogelijk te maken. Door het stimuleren en in beweging brengen van mensen. Door het goede voorbeeld te geven, interesse te hebben in elkaar, kennis vergroten van huidige ontwikkelingen en het expliciet matchen van kwaliteiten van medewerkers aan professionele leergemeenschappen.

Doelstellingen	Locatiespecifieke uitgangspunten	Tussendoel	Merkbaar resultaat
1. Binnen de Linge is sprake van een professionele cultuur waarbinnen alle medewerkers er op gericht zijn samen betere professionals te worden.	Medewerkers voeren met hun leidinggevende groei en ontwikkelingsgesprekken, waarbij pedagogisch en didactisch handelen centraal staan	2018-2019: Medewerkers hebben hun bekwaamheidsdossier voor 50% gevuld. Medewerkers beschrijven hun professionalisering(cursussen, opleidingen) in hun bekwaamheidsdossier. Er zijn resultaatgerichte afspraken gemaakt met medewerkers.	A. Medewerkers van het Drieluik versterken hun reflectieve vermogen, waarbij de kwaliteit van het handelen centraal staat. B. Medewerkers versterken het vermogen tot zelfsturing om afgesproken resultaten te bereiken. C. Directeuren, intern begeleiders en LB-leerkrachten ondersteunen bij het versterken van de reflectieve houding van medewerkers, dit is waarneembaar in het versterken van het eigen profiel in het bekwaamheidsdossier. D. Medewerkers handelen naar de bovengenoemde uitgangspunten van een professionele cultuur.
2. Structuren binnen de Linge zijn stimulerend bij onze professionele cultuur.	Er is ruimte om pilots te initiëren. De Lingeacademie biedt scholing op verschillende ontwikkelgebieden en basisvakken lezen, taal en rekenen.	2016-2017 In de gesprekkencyclus is professionalisering een vast onderdeel. 2016-2018 Medewerkers fungeren als kartrekker voor een specifiek onderwerp.	A. De gesprekkencyclus vindt op iedere locatie plaats volgens afgesproken beleid en wordt jaarlijks geëvalueerd. B. Iedere medewerker werkt aan de versterking van de bekwaamheid. Dit is opgenomen in zijn/haar dossier.
3. Onze locaties zijn professionele leergemeenschappen.	Binnen het Drieluik zijn inhoudelijke werkbijeenkomsten, personeelsvergaderingen en bouwvergaderingen waarin inhoudelijk en organisatorisch overleg plaats vindt.	2016-2018: Er is structureel vakinhoudelijk en resultaatgericht overleg op verschillende niveaus in de organisatie. Teamleden hebben vaste werkmomenten in de jaarkalender opgenomen waar onderwijsinhoudelijke onderwerpen geagendeerd worden. Afspraken worden vastgelegd. 2017-2018 Het Drieluik is ingericht als professionele leergemeenschap. Medewerkers leren van en met elkaar.	A. In de professionele leergemeenschap voeren medewerkers op basis van gelijkwaardigheid de dialoog over die factoren die van belang zijn om educatie succesvol tot stand te brengen en maken op basis hiervan afspraken om de kwaliteit van hun handelen te vergroten. B. Er is bij alle medewerkers sprake van een proactieve en professionele houding in de professionele leergemeenschap.

4. Er zijn locatieoverstijgende professionele leergemeenschappen.	In de netwerkbijeenkomst educatief partnerschap is meerschools gewerkt. Ook de intern begeleider werkt meerschools. Er is een start gemaakt met 'schoolmonitor', een programma waarin het schoolplan en jaarplannen staan opgenomen. Dit programma maakt het mogelijk te leren van en met elkaar.	2018-2019 medewerkers nemen deel aan Lingebrede leergemeenschappen. 2017-2018: Door het structureel hanteren van schoolmonitor wordt meer gebruik gemaakt van elkaars expertise.	A. Er zijn Lingebrede professionele leergemeenschappen op de vakgebieden lezen, taal, rekenen, het jonge kind, educatief partnerschap, interne begeleiding, procesbegeleiding en meerbegaafdheid. Dit zijn groepen leerkrachten die, eventueel onder stimulans en begeleiding van externe deskundigen, samenwerken aan verbetering van hun eigen vakonderwijs of een voor hun onderwijs relevant probleem. Kennis opgedaan in deze leergemeenschappen is vertaald naar de professionele leergemeenschappen in de (eigen) teams, zichtbaar in de organisatie. B. De Lingeacademie is ingebed in de professionele leergemeenschap. C. Excellente scholen bieden een zichtbare meerwaarde voor de ontwikkeling van andere Lingescholen.
--	--	---	--

Professionele medewerkers

Medewerkers van de Linge staan open voor nieuwe kennis en ervaringen. Vanuit een reflectieve houding werken zij vanuit autonomie, verantwoordelijkheid en

vertrouwen aan het voortdurend verbeteren van hun kennis en vaardigheden ten behoeve van het vergroten van kennis en vaardigheden van de kinderen.

Doelstellingen	Locatiespecifieke uitgangspunten	Tussendoel	Merkbaar resultaat
1. Onze medewerkers zijn verantwoordelijk voor het op peil houden van de eigen beroepskwaliteit.	Op dit moment is nog een groot gedeelte van het personeel niet opgenomen in het leraar register. Zij houden nog geen bekwaamheidsdossier bij.	2016-2017: Leerkrachten houden een bekwaamheidsdossier bij. Jaarlijks wordt de professionaliseringskeuze vastgesteld door de medewerker in samenspraak met de directeur. Deze professionalisering is een vast onderdeel in de gesprekkencyclus.	A. Medewerkers zorgen zelf voor het op peil houden van hun eigen beroepskwaliteit. Alle medewerkers voldoen in 2017 zichtbaar aan de geldende bekwaamheidseisen. B. Iedere medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen bijscholing en werkt jaarlijks aan zijn eigen professionalisering. C. Iedere medewerker zorgt voor het op peil brengen en houden van zijn/haar ICT-vaardigheden en behoeve van het leveren van kwalitatief goed onderwijs. D. Iedere medewerker maakt resultaatgerichte afspraken met zijn leidinggevende.

<p>2. Locaties zetten expertises van medewerkers doelgericht in.</p>	<p>Expertise is er op het gebied van Dalton en VierKeerWijzer.</p>	<p>Binnen Het Drieluik zijn medewerkers die expertise hebben op werkwijze vierkeewijzer, Dalton, rekenen en taal,gedrag en jonge kind.</p> <p>In 2018 hebben alle vaste medewerkers een Daltoncertificaat</p> <p>Borging van inhoud Dalton –onderwijs (plan ligt er en moet jaarlijks geëvalueerd worden)</p> <p>In 2017 zijn er speerpunten benoemd waaraan iedereen zich committeert. De speerpunten zijn onderdeel van de gesprekscyclus</p> <p>In 2018 is vierkeewijzer geborgd, met betrekking tot geschiedenis en natuur. Er ligt een plan om het onderdeel topografie te versterken. 4keewijzer borging In 2018 heeft expressie een expliciete plaats binnen 4xWijzer.</p> <p>In 2019 is het onderdeel expressie vertaald in een leerlijn.</p> <p>De kwaliteitskaart 4xWijzer wordt jaarlijks geëvalueerd. De nadruk ligt hierbij op werkhouding en betrokkenheid.</p>	<p>A. LB-leerkrachten en pedagogisch medewerkers niveau 4 zijn kartrekker van de professionele leergemeenschappen ten behoeve van het vergroten van de kwaliteit van het onderwijs.</p> <p>B. LB-leerkrachten en pedagogisch medewerkers niveau 4 ontwikkelen specialismen ten behoeve van het vergroten van de kwaliteit van het onderwijs.</p> <p>C. In 2020 is sprake van verbreding/verbinding van alle tot de Linge behorende expertises (bijv. 1-zor groute van 0 tot 13 jaar, inzet van experts jonge kind, verzorging/opvang)</p> <p>D. In 2020 hebben alle vaste medewerkers een daltoncertificaat.</p>
---	--	--	--

1. Bij de SBO-voorziening zijn dit LC-leerkrachten

Goed leiderschap

Een professionele cultuur in een professionele leergemeenschap vraagt om een leiding die een professionele samenwerkingscultuur met het team tot stand brengt en in stand houdt. Dit vraagt strategisch onderwijskundig leiderschap binnen alle lagen van de organisatie: het op productieve manier met elkaar in

verbinding brengen van de omgeving van de locatie, de medewerkers, de middelen voor de locatie en het leren van de leerlingen. Leidinggevend en dagen hun medewerkers en collega's uit het beste uit zichzelf en elkaar te halen en geven leiding aan de professionele leergemeenschap.

Doelstellingen	Locatiespecifieke uitgangspunten	Tussendoel	Merkbaar resultaat
<p>1. De directeur van het Drieluik is strategisch en operationeel onderwijskundig leider, vakbekwaam en doel- en resultaatgericht.</p>	<p>De aansturing van het Drieluik wordt regelmatig besproken met de directeurbestuurder, intern begeleider, MR en team.</p> <p>In 2016-2017 start een nieuwe directeur op het Drieluik.</p>	<p>2016-2017: de directeur stelt samen met het team het jaarplan vast.</p> <p>2017-2018: de directeur is opgenomen in het directieurenregister.</p> <p>2016-2017: de directeur voert de gesprekkencyclus uit.</p>	<p>A. De directeuren stuurt actief op de kwaliteit van het onderwijs, gericht op het behalen van de vooraf vastgestelde doelstellingen in het jaarplan.</p> <p>B. In 2018 is de directeur opgenomen in het directieurenregister.</p> <p>C. De directeur voert de gesprekkencyclus uit, gericht op het realiseren van de doelstellingen van de school.</p> <p>D. De directeuren is opgeleid tot IKC-schoolleider.</p>
<p>2. Directeuren differentiëren in de wijze waarop ze medewerkers aansturen.</p>	<p>De directeur stuurt op kwaliteit door verschillende sturingsstijlen te hanteren.</p>	<p>2016-2017: leerkrachten presenteren tijdens de gesprekkencyclus aan de directeur op welke wijze zij hun kennis en vaardigheden versterken. Zij geven hierbij tevens aan wat nodig is: coaching, scholing of begeleiding.</p>	<p>A. De directeur past sturingsstijlen toe, passend bij de ontwikkelingsbehoefte van medewerkers en de doelstellingen van de locatie.</p>
<p>3. De uitgangspunten van de cao worden gevolgd</p>	<p>Aan het begin van ieder schooljaar wordt het takenpakket van iedere medewerker vastgesteld.</p>	<p>2017-2018 Invulling van lesgebonden en niet-lesgebonden taken zijn gericht op versterken van pedagogische en didactische vaardigheden.</p>	<p>A. De uitgangspunten van de CAO zijn toegepast.</p>

Goed werkgeverschap

De Linge staat voor hoogwaardig personeelsbeleid als onderdeel van goed werkgeverschap. We zien facilitering als voorwaarde voor de maximale ontplooiing van medewerkers tijdens hun gehele loopbaan. Directeuren

hebben tevens de rol van werkgever en sturen hun medewerkers, gericht op de doelstellingen die vooraf zijn vastgesteld.

Doelstellingen	Locatiespecifieke uitgangspunten	Tussendoel	Merkbaar resultaat
1. Bestuur en directeuren sturen op kwalitatief evenwichtige teams.	Het team van het Drieluik bevat relatief veel fulltime-leerkrachten. Er zijn in het team veel wisselingen van personeel geweest. Begeleiding heeft plaatsgevonden door externen, de directeur en de intern begeleider. Het Drieluik heeft te maken met krimp.	2017-2018: Specifieke kwaliteiten van teamleden zijn in beeld, waardoor leren van en met elkaar mogelijk wordt LB-leerkrachten fungeren als kartrekkers voor inhoudelijke projecten.	A. Er is beleid met betrekking tot de personele bezetting van alle medewerkers, in combinatie met het bieden van kwaliteit (normenkader). B. Het normenkader wordt uitgevoerd, gekoppeld aan onderwijskundige doelstellingen en het vormen en in stand houden van evenwichtige teams. C. Horizontale en verticale mobiliteit wordt doelgericht ingezet.
2. Medewerkers van de Linge zijn duurzaam inzetbaar.	Binnen het Drieluik is sprake van mobiliteit.	2017-2018: In de gesprekkencyclus is tevens aandacht voor duurzame inzetbaarheid en welbevinden van medewerkers.	A. Medewerkers en leidinggevenden sturen op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. B. Medewerkers en leidinggevenden hebben aandacht voor welzijn en welbevinden van medewerkers. B. Leidinggevenden voeren een proactief preventief verzuimbeleid.
3. De Linge blijft investeren in (nieuw) personeel.	Er is sprake van krimp, waardoor weinig sprake is van nieuwe medewerkers. Een document 'zo werken wij op het Drieluik' is in de maak.	2016-2017: nieuwe medewerkers worden gekoppeld aan een 'maatje' die hen op weg helpt binnen het Drieluik.	A. Er is inzicht in de leeftijdsopbouw van het personeel, zodat verantwoord aannamebeleid kan worden toegepast.

Bestuur, management en organisatie

Ambitie

De Linge en Lingelocaties bieden hoogwaardige kwaliteit en sterke voorzieningen op het gebied van educatie en opvang. Om dit te realiseren vindt, waar nodig, herstructurering van locaties plaats om een effectief en efficiënt aantal locaties te realiseren. Er is sprake van een effectieve en efficiënte inrichting van het servicekantoor van de Linge.

Inrichting van de organisatie

De functie van bestuur berust bij de directeur-bestuurder. De Raad van Toezicht onthoudt zich van de feitelijke uitoefening van de functie van bestuur en richt zich op de uitoefening van intern toezicht. De GMR stelt mede het beleid vast en toetst het beleid op de strategische

doelstellingen. De cliëntenraad geeft advies op het vast te stellen beleid.

Landelijk en regionaal is een trend zichtbaar van verdergaande IKC-vorming. De harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaal zijn van invloed op de inrichting van onze organisatie. Onze organisatie is erop gericht om de harmonisatie door te voeren en tot uiting te brengen in opvang en onderwijs binnen het IKC. Hierin werken we met 1 team, onder de verantwoordelijkheid van 1 leidinggevende, en bieden wij educatie, ontwikkeling én opvoeding aan de kinderen. Zo ontwikkelen de kinderen zich bij ons in een doorgaande lijn. We hanteren hierbij de visie zoals verwoord in de notitie: het integraal kindcentrum binnen de Linge.

Doelstellingen	Locatiespecifieke uitgangspunten	Tussendoel	Merkbaar resultaat
1. Het bestuur faciliteert, op basis van resultaat-gerichte plannen van locaties, om goede opvang en educatie te realiseren. Hiermee behalen we de doelstellingen genoemd bij de domeinen educatie en medewerkers.	Jaarlijks wordt een begroting opgesteld welke door het bestuur wordt gefaciliteerd.	De jaarlijkse begroting is gekoppeld aan onderwijsinhoudelijke doelen. De inzet van middelen wordt jaarlijks geëvalueerd.	A. Het Drieluik stelt een meerjarig plan op, volgens de PDCA-cyclus, met daarbij een begroting gekoppeld aan onderwijskundige doelstellingen. Het bestuur faciliteert om deze plannen uit te voeren. B. In 2020 is sprake van effectieve en efficiënte inzet van locaties binnen de gemeente Lingewaard. Uitgangspunten hierbij zijn: toekomstbestendig onderwijs, sterke voorzieningen, kwaliteit van educatie en leerlingenaantal. Deze inzet berust op vastgelegde voorwaarden om goede opvang en educatie te kunnen realiseren. C. Locaties passen experimenten en pilots toe die bijdragen aan het behalen van de doelstellingen genoemd bij educatie en medewerkers.

<p>2. In de inrichting van de organisatie is zichtbaar dat er sprake is van een doorgaande lijn van 0-13 jaar.</p>	<p>In 2015 is IKC Het Drieluik-De Vlindertuin van start gegaan. In het IKC wordt afstemming gezocht op inhoudelijke thema's.</p>	<p>2017: de leerkracht van groep 1-2 komt regelmatig bij de peuterspeelzaal op de groep, zodat zij de toekomstige leerlingen al kent.</p> <p>2016-2017: er wordt onderzocht op welke wijze peuters die meer aankunnen kunnen profiteren van het aanbod in de kleuterbouw en andersom.</p> <p>2018: het overleg tussen pm-ers en leerkrachten is geïntensiveerd</p> <p>2017: er is een IKC-raad waarin MR en OC samenwerken als inspraakorgaan.</p> <p>2018: peuters profiteren van het aanbod in de kleuterbouw en andersom.</p>	<p>A. Onze locaties verzorgen in 2020 een doorgaande lijn van 0 tot 13 jaar in educatie en opvoeding.</p> <p>B. Er is sprake van een herkenbare zorgstructuur van 0 tot 13 jaar.</p> <p>C. Bestaande overlegstructuren worden waar mogelijk samengevoegd, (bijv één inspraakorgaan).</p> <p>D. De wijze waarop de IKC's zijn ingericht zijn conform de notitie: het integraal kindcentrum binnen de Linge. We werken hierbij naar een cheek-to-cheek aanpak, met de volgende kenmerken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meer persoonlijke leerroutes voor leerlingen zijn mogelijk • Inzet combinatiefuncties • Integraal zorg en kindvolgsysteem • Eenduidige administratie voor ouders en medewerkers • Gezamenlijke pedagogische visie • Gezamenlijke IKC raad (MR en cliëntenraad) • Eén leidinggevende
<p>3. Daar waar voor de organisatie grotere ontwikkelingsmogelijkheden ontstaan, gaat de Linge bestuurlijke samenwerking, mogelijk fusie aan met ketenpartners.</p>			<p>A. In 2020 zijn er vormen van bestuurlijke samenwerking of samensmelting met ketenpartners cq andere schoolbesturen. Dit om hoogwaardige kwaliteit, sterke voorzieningen op het gebied van educatie en opvang in de gemeente Lingewaard te kunnen bieden.</p>

Profilering

De scholen, peuterspeelzalen en opvanglocaties van De Linge zijn gedreven in het aanbieden van goed onderwijs en opvang voor kinderen van 0 tot 13 jaar. Het wordt echter steeds belangrijker om kinderen en ouders aan te trekken, danwel te binden aan een school of kinderopvang. Je moet laten zien wie je bent, waar je voor staat en waarin je je onderscheidt ten opzichte van andere scholen of opvangorganisaties. Dat is niet alleen van belang voor ouders en kinderen, maar ook voor de motivatie van je

personeel of aantrekken van nieuwe leerkrachten. Elke school, peuterspeelzaal en IKC doet op dit moment al aan marketing en communiceert met ouders en andere partners. Via bijvoorbeeld de websites, nieuwsbrieven, rondleidingen of open dagen. De komst van de IKC's, het overgaan van het peuterspeelzaalwerk naar de Wet Kinderopvang en andere ontwikkelingen vergroten de noodzaak om meer planmatig aan de slag te gaan met marketingcommunicatie.

Doelstellingen	Locatiespecifieke uitgangspunten	Tussendoel	Merkbaar resultaat
<p>1. De Linge en Lingelocaties worden door (potentiele) klanten en overige belanghebbenden herkend als een organisatie waar kwalitatief goede opvang en educatie worden geboden.</p>	<p>Er vindt regelmatig communicatie plaats omtrent IKC Het Drieluik-De Vlindertuin, in de zin van foldermateriaal, nieuwsbrieven en informatiemomenten.</p>	<p>De website en social media zijn modern en toegankelijk.</p> <p>2017: er is een plan van aanpak m.b.t. interne en externe communicatie.</p>	<p>A. PR en communicatie is gericht op de doelgroep.</p> <p>B. PR en communicatie is doelgericht en planmatig.</p> <p>C. Iedere locatie richt zich op een groeiend percentage van het marktaandeel.</p>

Opbrengstgericht besturen

Het bestuur van de Linge biedt een heldere focus omtrent 'wat' van educatie en opvang wordt verwacht en geeft ruimte aan locaties om in te vullen 'hoe' zij aan deze doelen voldoen. Ambities liggen vast voor kwaliteit in het strategisch beleidsplan, pedagogisch beleidsplan en schoolplan. Het bestuur stuurt en ziet toe op de naleving van kwaliteit. Bestuur, voorschoolse voorzieningen en scholen maken resultaten zichtbaar via de verantwoording

in jaarverslaglegging. Het bestuur en de directeuren met hun teams dragen een gezamenlijke en eigen verantwoordelijkheid om de educatiekwaliteit verder te versterken. Het verhogen van de opbrengsten vraagt om resultaatgericht leiding geven. Dat vereist dat de ambities en doelen voor en door de hele organisatie duidelijk worden geformuleerd en dat voor de directe omgeving transparant is welke resultaten worden geboekt.

Doelstellingen	Locatiespecifieke uitgangspunten	Tussendoel	Merkbaar resultaat
<p>1. Op alle niveaus wordt resultaatgericht gestuurd.</p>	<p>De uitgangspunten van het beleidsstuk sturen op kwaliteit worden gehanteerd.</p>	<p>De directeur hanteert verschillende sturingsstijlen, passend bij de behoefte van de medewerkers en afgestemd op het te bereiken doel.</p>	<p>A. Sturing vindt plaats door middel van het hanteren van sturingsstijlen, passend bij de ontwikkelingsbehoefte van medewerkers en de doelstelling van de organisatie.</p>

Kwaliteitszorg

We gaan voor kwaliteit. Onder kwaliteitszorg verstaan wij: de mate waarin we er in slagen de doelen te bereiken naar tevredenheid van de kinderen en hun ouders, ons zelf, de teams en de overheid. Onze doelen zijn helder, ambitieus,

aanvaardbaar en aanvaard. We werken op alle niveaus voortdurend aan kwaliteitszorg in de cyclus van plan-do-check-act.

Doelstellingen	Locatiespecifieke uitgangspunten	Tussendoel	Merkbaar resultaat
<p>1. De PDCA-cyclus wordt toegepast op alle beleidsterreinen.</p>	<p>Deze wordt toegepast in: Het schoolplan Het jaarplan De gesprekscyclus</p>	<p>Er wordt structureel gewerkt met het maken van resultaatgerichte afspraken Jaarplannen, kwaliteitskaarten en beleidsdocumenten worden jaarlijks geëvalueerd Het programma schoolmonitor wordt structureel gebruikt. Hiermee wordt het hanteren van de PDCA-cyclus geborgd.</p>	<p>A Het Drieluik past kwaliteitszorg systematisch en cyclisch toe. B. Kwaliteitszorg wordt volgens de PDCA-cyclus uitgevoerd.</p>
<p>2. Financiële impulsen worden ingezet ten behoeve van het vergroten van de kwaliteit van de educatie</p>	<p>Methodes zijn up to date of worden vernieuwd.</p>	<p>Nieuwe methodes worden geïmplementeerd.</p> <p>Het Drieluik initieert en neemt deel aan pilots op ICT gebied.</p>	<p>A. Jaarlijks worden middelen vrijgemaakt ten behoeve van het vergroten van de kwaliteit van het onderwijs. Deze middelen worden ingezet op basis van resultaatgerichte plannen van aanpak op bestuurs- en/of locatieniveau.</p>

Huisvesting en materieel

Ambitie

Alle locaties zijn gehuisvest in kwalitatief goede en fysiek en sociaal veilige gebouwen, die passen bij onze pedagogische aanpak, onderwijskundige concepten en ambities. De inrichting voldoet aan toekomstige ontwikkelingen.

We gebruiken onze gebouwen maximaal en creatief. Meerjarige onderhoudsplanningen spelen proactief in op demografische en onderwijskundige ontwikkelingen. Het onderwijsleerproces vraagt, naast doelgericht werken en handelen vanuit de medewerker, onder andere inzet

van methoden en middelen om de doelen te bereiken. Dat vraagt om voorzieningen die bijdragen tot het realiseren van de onderwijsdoelstellingen. Directeuren maken zichtbaar hoe de inzet van (ICT) middelen/faciliteiten de opbrengsten van het onderwijs voor kinderen kan verbeteren. Zij geven aan welke investeringen nodig zijn, zowel fysiek als in vaardigheden van de leerkrachten, om de kennis en vaardigheden van kinderen te vergroten, de inzet (specifieke) software maakt daar onderdeel van uit.

Doelstellingen	Locatiespecifieke uitgangspunten	Tussendoel	Merkbaar resultaat
1. Lingelocaties zijn ingericht om in te kunnen spelen op onderwijsontwikkelingen	<p>Het Drieluik is ingericht als IKC.</p> <p>De leerpleinen maken het mogelijk de Daltonprincipes uit te voeren.</p> <p>Het Drieluik voldoet aan de RI&E en het meerjarenonderhoudsplan.</p>	<p>De RI&E vindt eens per twee jaar plaats.</p> <p>De pleinen worden functioneel ingezet, met als doel passend onderwijs te blijven bieden.</p>	<p>A. Er is sprake van kwalitatief goed en goed onderhouden (ICT) materiaal, zowel inhoudelijk, materieel als qua digitale infrastructuur.</p> <p>B. Locatiedirecteuren plannen en begroten investeringen ten behoeve van materialen en voorzieningen om onderwijskundige doelstellingen te kunnen behalen.</p> <p>C. Op iedere locatie is voldoende ruimte aanwezig om passend onderwijs te kunnen bieden.</p> <p>D. Iedere locatie zet ruimtes multifunctioneel in om leegstand te voorkomen.</p>



Financiën

Ambitie

Het bestuur van de Linge is gericht op het waarborgen van de continuïteit van de organisatie, met blijvende efficiency en effectiviteit. Hierbij is sprake van een gezonde verhouding tussen personele en materiële kosten. We werken hierbij vanuit een goed doordachte planning en control-cyclus. Het financieel management staat zichtbaar in het teken van de onderwijsprestaties en draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Hierbij staan de begrippen sturen op financiën en verantwoording centraal vanuit de governance benadering. Het bestuur van de Linge anticipeert op minder structurele financiële middelen als gevolg van teruglopende

leerlingaantallen. De Linge zet de beschikbare middelen, met advies van directeurs en medezeggenschap in om het noodzakelijke voorzieningenniveau op peil te houden en de doelstellingen te realiseren. Voor incidentele, niet structurele investeringen ten behoeve van innovatie en vanuit visie, ambitie en onderwijsconcept, worden budgetten vrijgemaakt voor kwaliteitsimpuls. De Linge maakt het resultaat van inzet van structurele en niet structurele geldstromen en handelen zichtbaar in onderwijsopbrengsten en in verantwoording naar de stakeholders. Op deze wijze werken we aan onze verantwoordingsplicht:



Doelstellingen	Locatiespecifieke uitgangspunten	Tussendoel in 2018	Merkbaar resultaat
1. De Linge en Lingelocaties hebben sluitende, beleidsrijke en actuele meerjarenbegrotingen.	Financiën worden op Lingeniveau georganiseerd. Het Drieluik heeft een sluitende begroting.	2018: Middelen worden ingezet ten behoeve van het behalen van doelstellingen m.b.t. educatie en medewerkers. 2018: In het financieel jaarplan is een koppeling gemaakt met de onderwijskundige doelstellingen. 2018: de formatie is conform het dan gestelde normenkader.	A. Middelen worden ingezet ten behoeve van het behalen van doelstellingen m.b.t. educatie en medewerkers. B. De doelen van het financiële beleid zijn afgeleid van, of gekoppeld aan de beleidsdoelen van De Linge en locaties. C. Locaties maken een meerjareninvesteringsplan, gekoppeld aan onderwijskundige doelstellingen. D. Locaties maken een financieel jaarplan, waarin de te bereiken resultaten vermeld staan. E. Directeuren begroten de capaciteit van de formatie, inclusief de behoefte aan onderwijs en begeleiding, gerelateerd aan het normenkader.
2. Er is sprake van een gezonde verhouding tussen personeel en materiele kosten.		2018: de formatie is conform het dan gestelde normenkader.	A. Er is een verhouding van 80% personele kosten en 20% materiële kosten.

3. De Linge blijft een financieel gezonde instelling.		2018: de formatie is conform het dan gestelde normenkader. 2018: extra investeringen zijn planmatig, om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.	A. De Linge hanteert met betrekking tot de solvabiliteit ² een ondergrens van 45% en een bovengrens van 60%. Tot 2020 wordt er verder geïnvesteerd, om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Deze investeringen worden gedaan vanuit reserves. B. De Linge hanteert een liquiditeit ondergrens van minimaal 1,5 ³ . C. De Linge hanteert een normatief kader voor de inzet van personele lump sum.
4. Afdekken van de risico's.		2018: er is een risicoprofiel op de domeinen educatie, medewerkers en beleid, met daarin opgenomen hoe de risico's worden afgedekt.	A. Iedere school maakt een risicoprofiel, op de vijf domeinen educatie; medewerkers; beleid, management en organisatie; huisvesting en financiën, met daarin opgenomen hoe de risico's worden afgedekt.
5. Financiën is onderdeel van de kwaliteitszorg		2018: de begroting en daarmee de doelmatige inzet van middelen wordt structureel geëvalueerd.	A. Het onderdeel financiën maakt deel uit van de PDCA-cyclus. B. In de tussentijdse financiële rapportages is een verbinding tussen de ingezette middelen en de doelstellingen uit het jaarplan/meerjarenplan.

2. De solvabiliteit geeft aan of een organisatie in staat is om op korte en lange termijn aan haar betalings- en aflossingsverplichtingen te voldoen.

De Inspectie hanteert voor de solvabiliteit een signaleringsgrens van 0,3

3. De liquiditeit geeft aan in welke mate een onderneming haar lopende betalingsverplichtingen kan voldoen. De Inspectie hanteert een signaleringsgrens van 0,5