

Stichting **SPOM**

Samenwerkingsbestuur

Primair Onderwijs

Maas en Waal

STERK IN LEREN!





STERK IN LEREN!



JAARVERSLAG 2010-2011



■ Inhoudsopgave

Pagina

Voorwoord van de voorzitter Raad van Toezicht	3
Voorwoord van de bestuurder	4
Instellingsgegevens	5
Bestuur en organisatie, Raad van Toezicht	6
College van Bestuur	6
Onze visie	7
Interview met Jacqueline Kenter	8
Ambitie en resultaten	10
Thema 1: Hoogwaardig kindgericht onderwijs	10
Passend onderwijs	10
Schoolplanontwikkeling 2011-2015	10
Implementatie digitale schoolborden en touchscreens, ontwikkeling van de ICT'ers	11
Sport en bewegen, techniek in het onderwijs en cultuureducatie	12
Thema 2: Binden en boeien van personeel	12
Gesprekscyclus	12
Managementdevelopmenttraject	13
Verzuim	13
Funciemix en covenant leerkracht	13
Mobiliteit	13
Thema 3: Thuisnabij onderwijs en adequate zorg	14
Taallesverbetertrajecten	14
Leerlingenzorg	14
Thema 4: Maatschappelijke partner	14
Bestuurlijke samenwerking Drutense peuterspeelzalen (SPGD) en SPOM	14
Tussenschoolse opvang	15
Brede scholen	15
Thema 5: Een professionele lerende organisatie	16
Raad van Toezicht - College van Bestuur	16
Innovatiefonds	16
Interview met Ger Broekmans en Henk Brakel	16
WSNS	19
Interview met Esther van Loon	19
Samenwerking SPOM en PABO Groenewoud	21
Toezicht inspectie	21
Krimp van de organisatie	22
Opbrengstgegevens van de scholen	22
Interview met Marion Annard en Lieneke van den Hurk	24
Medezeggenschap	26
Personeel	27
Ziekteverzuim	28
BAPO	29
Mobiliteit, doorstroom/uitstroom	29
Scholing	29
Arbobeleid	30
Klachtenregeling	30
Interview met Truus Gerritse en Oscar van Doorn	31
Financiën	34
Planning en control cyclus	34
Personele lumpsum	34
Bapo voorziening	34
Jaarrekening 2010	34
Balans 31 december 2010 na resultaatbestemming	35
Staat van baten en lasten over 2010	36
Kengetallen	37
Investerings	38
Materiële zaken budgetten	39
Mantelcontracten	40



STERK IN LEREN!



■ Voorwoord van de voorzitter Raad van Toezicht

In het vorige jaarverslag merkt bestuursvoorzitter Theo Sijbers aan het slot van zijn voorwoord op dat ook de rol van het bestuur verandert en dat op korte termijn de voorbereidingen zullen worden gestart om te komen tot een Raad van Toezicht.

Die voorbereidingen hebben ertoe geleid dat SPOM per 1 augustus 2010 het Raad van Toezicht model heeft ingevoerd, waarmee ook organisatorisch uitvoering is gegeven aan de door de wetgever gewenste scheiding tussen bestuur en toezicht. Met deze overgang heeft Theo ook zijn voorzittershamer overgedragen aan ondergetekende, die nu dan ook vol trots mag melden dat SPOM uitstekend op koers ligt.

Gelukkig heeft Theo ook besloten om nog tot eind 2011 lid te blijven van de Raad van Toezicht en samen met de overige collega's Jeannette van der Wielen, Pascal Reinaerds, en Willem Jan Herckenrath hebben wij het 'bevoegd gezag' overgedragen aan het College van bestuur in de persoon van Marius Peters. In de loop van 2011 heeft tot onze spijt het enige vrouwelijk lid haar zetel beschikbaar gesteld, welke echter op voordracht van de GMR op korte termijn kon worden bezet door Eric den Biesen.

'Sterk in leren' is de titel van het koersplan dat met inbreng van de gehele organisatie voor de periode 2009-2013 is vastgesteld en halverwege die planperiode overheerst bij de Raad van Toezicht tevredenheid over de uitvoering daarvan. In het kader van de daarin geformuleerde vijf kernthema's zijn belangrijke stappen gezet met betrekking tot kwaliteitsbeleid, expertise passend onderwijs, nieuwe huisvesting van (brede) scholen managementontwikkeling, personeelsbeleid, ICT, toezichtkader en – niet onbelangrijk – de financiële bedrijfsvoering en verantwoording.

De dynamiek van de huidige samenleving laat echter niet toe dat we tevreden achterover kunnen leunen. Ook SPOM krijgt immers te maken met ingrijpende bezuinigingen, aangescherpte kwaliteitseisen, teruglopende leerlingaantallen en een vergrijzend lerarenkorps. Anderzijds doen zich nieuwe kansen voor in de samenwerking met peuterspeelzalen en de oprichting van kindcentra. Er blijft dus nog genoeg te doen. Daarmee laat SPOM zien zich zeer bewust te zijn van haar belangrijke maatschappelijke functie in deze regio en dat die wordt uitgevoerd door een gedreven bestuurder, gemotiveerde directeuren, deskundige management- en stafleden, enthousiaste leraren en heel veel leergierige kinderen. Leest u maar eens na waarom ik daar zo trots op ben.

Jos Versteeg



■ Voorwoord van de bestuurder

SPOM is een stichting voor primair onderwijs in het land van Maas en Waal met een goede reputatie en biedt basisonderwijs aan van hoge kwaliteit. De vraag naar het bestaansrecht van SPOM is samengevat in het motto uit het koersplan; 'Een krachtige organisatie voor primair onderwijs met sterke scholen en een sterk bestuur'.

Hiermee drukt SPOM haar belangrijkste opdracht uit: het tot stand brengen van hoogwaardig kindgericht onderwijs voor alle leerlingen. Dankzij de grote inzet en sterke betrokkenheid van de medewerkers hebben we over het algemeen goede resultaten bereikt.

SPOM heeft in de gemeenten Druten en West Maas en Waal een stevige positie in het primair onderwijs. Men kent SPOM. Een resultaat dat bereikt is doordat de medewerkers zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor het dagelijks werken aan kwalitatief goed werk.

Ook in 2010 – 2011 is met enthousiasme en inzet gewerkt aan het verbeteren van het onderwijs. De aandacht voor opbrengstgericht werken is substantieel toegenomen. De taalleesverbetertrajecten hebben geleid tot een grote kwaliteitsslag. Veel tijd is besteed aan de voorbereidingen van de implementatie van de functiemix. Dit moet leiden tot meer kwaliteit en loopbaanperspectief voor de leerkrachten.

De terugloop van het aantal leerlingen leidt tot krimp van de organisatie. Die trend zet zich de komende jaren door met 2 à 3 procent per jaar. Het lijkt erop dat we de krimp via natuurlijk verloop op kunnen vangen.

De samenwerking van SPOM met de Drutense peuterspeelzalen heeft geresulteerd in een plan tot bestuurlijke samenwerking, een kans om inhoudelijk beter af te stemmen en de kwaliteit te vergroten.

Afgelopen schooljaar zijn de plannen voor een eigen IKC (Integraal Kind Centrum) bij de Kubus concreet uitgewerkt. SPOM gaat een eigen kindcentrum bouwen en exploiteren. Een unieke kans om vanuit één pedagogische visie kinderen van 0 tot 12 jaar te begeleiden.

Het innovatief vermogen van de scholen zien we onder andere ook in het project 'Singapore Next' dat na een korte voorbereidingstijd komend schooljaar echt gaat starten. Dit project moet leiden tot meer betrokkenheid van kinderen, door gebruik te maken van de 21 century skills, waaronder de ICT geletterdheid die de vaardigheden van leerkrachten vergroten om kinderen bij het onderzoekend leren te begeleiden. SPOM participeert steeds meer in grote landelijke netwerken. Een solide basis om met vertrouwen de toekomst tegemoet te zien.

Als u nog meer wilt weten kunt u op onze website het koersplan en het onderwijskundig jaarverslag 2010 – 2011 lezen. Het koersplan geeft een goede indruk van wie we zijn en wat onze ambities zijn.

Dank aan allen die op welke wijze dan ook hebben bijgedragen aan de behaalde resultaten in het schooljaar 2010 – 2011.

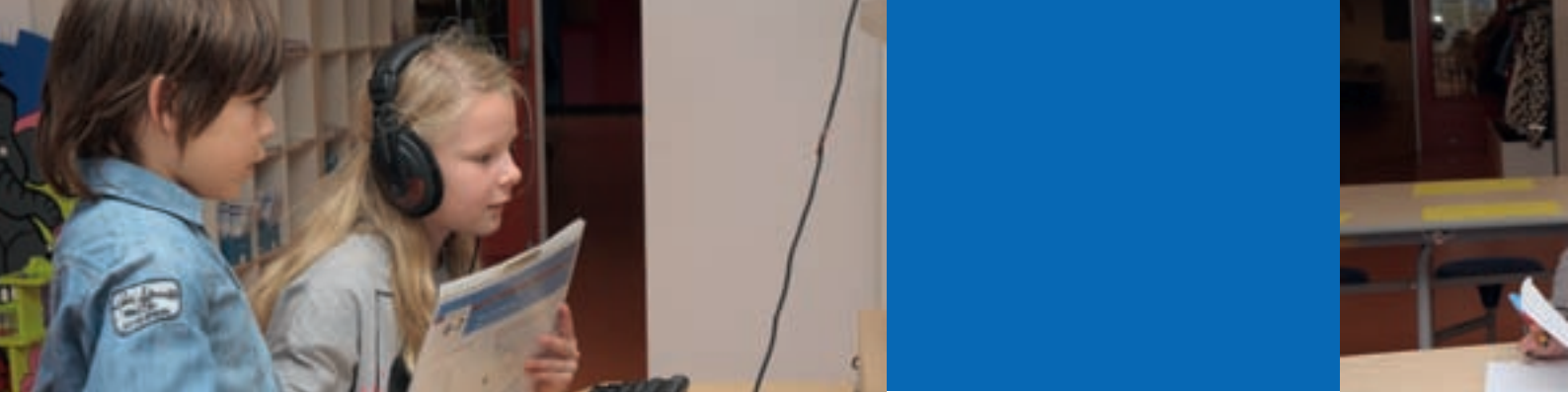
Marius Peters



STERK IN LEREN!

■ Instellingsgegevens

Brinnummer		Plaats	Leerlingen		
			2008	2009	2010
Katholiek onderwijs					
14VI	SBO De Dijk	Druten	96	94	106
10KS	't Geerke	Puiflijk	301	300	275
04UY	De Kleine Kern	Appeltern	58	63	60
03TH	't Klösterhûfke	Deest	128	120	107
09PX	De Kubus	Druten	530	558	562
06JD	De Laak	Wamel	166	157	147
06VA	St. Lambertusschool	Maasbommel	122	114	109
08LY	De Leeuwenkuil	Beneden-Leeuwen	439	429	401
09LD	Mariaschool	Boven-Leeuwen	225	229	225
03UA	Mariënhof	Alphen	183	177	167
06ZB	De Octopus	Horssen	174	172	171
07CK	De Oversteek	Dreumel	329	311	304
04VI	De Tweestroom	Altforst	61	62	57
06SW	St. Victorschool	Afferden	217	202	186
Interconfessioneel onderwijs					
03WZ	De Kleurencirkel	Druten	228	212	187
Openbaar onderwijs					
05ZR	De Appelhof	Druten	405	410	428
03BY	De Wijzer	Beneden-Leeuwen	134	132	122



■ Bestuur en organisatie

RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het functioneren van de organisatie in het algemeen en het College van Bestuur in het bijzonder. Aandachtspunten zijn daarbij met name de kwaliteit van het geboden onderwijs en de besteding van de beschikbare financiële middelen. De Raad van Toezicht van de Stichting SPOM bestaat uit 5 personen. De taken en bevoegdheden zijn vastgelegd in de Statuten en in het Reglement Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht bestond in 2010–2011 uit de volgende leden:

Dhr. mr. J.H. Versteeg, voorzitter
Mevr. J van der Wielen RA

Dhr. drs. ing. W.J. Herckenrath
Dhr. T.J.M. Sijbers

Dhr. drs. P.T.H.J. Reinaerds

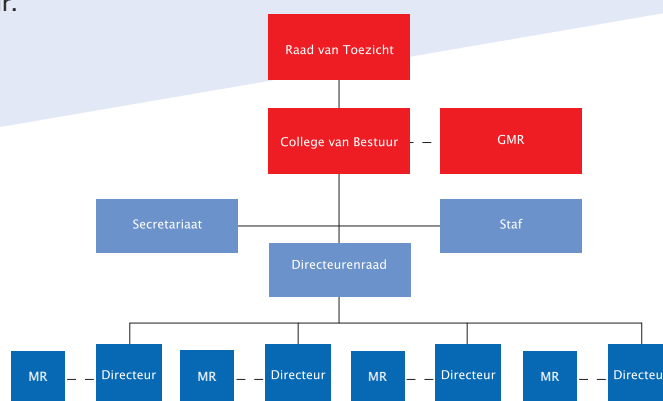
COLLEGE VAN BESTUUR

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de koers van de organisatie, voor het strategisch beleid, voor de kwaliteit van het onderwijs op de scholen, het integraal meerjarenbeleid, voor de interne en externe communicatie en het behartigt de belangen van de stichting. Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht van Stichting SPOM heeft de keuze gemaakt voor een éénhoofdig College van Bestuur. De taken en verantwoordelijkheden van het College van Bestuur zijn vastgelegd in de Statuten en in het Bestuursreglement.

De Raad van Toezicht en het College van Bestuur vergaderen ieder gemiddeld 6 maal per jaar. De vergaderingen zijn openbaar tenzij anders wordt besloten.

De voorzitter van het College van Bestuur is dhr. M.W.J.J. Peters.

De Stichting Primair Onderwijs Maas en Waal bestaat uit 17 basisscholen waarvan 1 school voor speciaal basisonderwijs, SBO De Dijk. De stichting is een samenwerkingsbestuur met drie levensbeschouwelijke richtingen: algemeen christelijk, katholiek en openbaar en bestaat in deze vorm sinds 1 augustus 2003. De directeuren zijn integraal eindverantwoordelijk voor hun school en mede verantwoordelijk voor het realiseren van de in de jaarplanning aangegeven doelstellingen. Onderwijskundig zijn de scholen zelfstandig. De directeuren hebben een verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan de beleidsontwikkeling van SPOM. Zij leggen verantwoording af aan het College van Bestuur, i.c. de bestuurder. De positie van de directeuren is vastgelegd in het managementstatuut. De directeuren vormen samen de directeurenraad. De raad adviseert het College van Bestuur.





STERK IN LEREN!



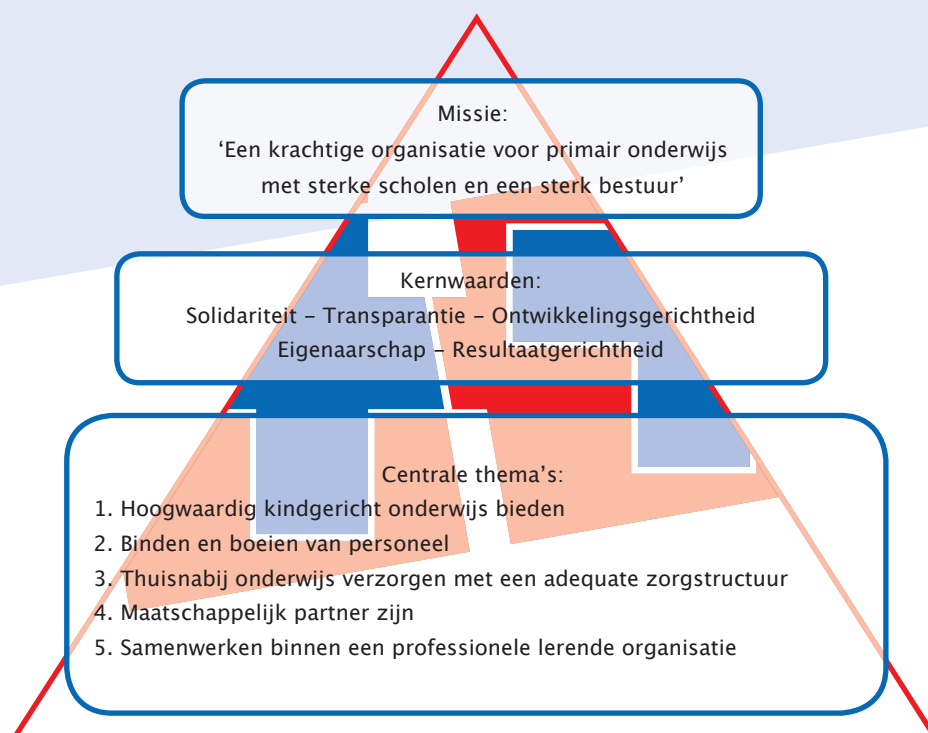
■ Onze visie

Bij het werken met kinderen vinden wij een aantal waarden leidend voor ons handelen. Het zijn waarden waaraan wij gezamenlijk veel belang hechten. Zij zijn het moreel kompas van onze organisatie, het zijn onze kernwaarden:



Wij zien het als onze gezamenlijke ambitie en opdracht om de kinderen, die op één van de SPOM scholen zitten, hoogwaardig kindgericht onderwijs aan te bieden dat past bij hun mogelijkheden en stijlen van leren. Uitgaan van verschillen in plaats van omgaan met verschillen is hierbij uitgangspunt. Onderwijs dat gericht is op optimale ontwikkeling van de individuele mogelijkheden van ieder kind. Autonomie, relatie en competentie staan hierbij centraal. De scholen zorgen voor kennisoverdracht, maar zijn ook gericht op de persoonlijke ontwikkeling van ieder kind. Wij bieden onze kinderen een rijke leeromgeving, waarbinnen ieder kind naar vermogen zelf sturing kan geven aan zijn eigen ontwikkeling en waarin de leerkracht in toenemende mate als coach optreedt.

De maatschappij verandert in hoog tempo, waardoor kennis snel verouderd en veel nieuwe kennis wordt aangeboden. Kennis is overal en kinderen leren binnen en buiten de school. De school is dan ook niet langer een geïsoleerde plaats waar kennis wordt overgedragen, maar zij moet zich richten op alle elementen van persoonlijke ontwikkeling en dient in open verbinding te staan tot de omgeving waarin ze functioneert. De school is meer dan een plek waar alleen maar geleerd wordt. Scholen worden in toenemende mate partner in een breed netwerk dat van wijk tot wijk en van dorp tot dorp verschildt. Heroriënteren op de plaats van de school binnen de wijk of het dorp is dan ook noodzakelijk.





Interview met Jacqueline Kenter, regiomanager van Marant, een adviesorganisatie voor onderwijs.

OPTIMISTISCHE OPEN LEERHOUDING

Jacqueline Kenter is werkzaam bij Marant als regiomanager. Zij kent SPOM vanuit haar relatie als begeleider van enkele scholen van SPOM maar ook vanuit contacten met Marius Peters door gesprekken over diverse onderwijskundige ontwikkelingen. Op dit moment is passend onderwijs een belangrijk thema. Vanuit haar achtergrond als onderwijskundige adviseert zij over zulke specifieke thema's en over de aansturing van processen. Jacqueline Kenter heeft SPOM leren kennen als een professionele organisatie die sterk in ontwikkeling is. SPOM heeft in de afgelopen jaren een flinke ontwikkelingsslag gemaakt en heeft hoge ambities. Deze vinden hun oorsprong vanuit een sterk optimisme in de mogelijkheden van leerlingen en leerkrachten.

Wanneer zij kijkt naar andere scholen en schoolbesturen in de regio dan ziet ze enerzijds de overeenkomsten, daar waar andere schoolbesturen ook worstelen met dezelfde thema's. En er zijn natuurlijk ook verschillen. Bij SPOM zie je dat er actief wordt gekeken naar hoe men om wil gaan met de zorg voor leerlingen en wat dat betekent voor leerkrachtgedrag. Er is voor gekozen om niet alleen te kijken naar wat er aan de hand is met de leerling, dus welk etiket daarbij hoort, maar vooral hoe kunnen we de leerkracht bekwaam maken dat hij of zij de leerling verder kan helpen? Hoe kunnen we de leerkracht daarin ondersteunen?

Jacqueline vindt dat een goede ontwikkeling. Het benadrukt een optimistische visie. Een leerkracht kijkt naar de groep met kinderen en stelt zichzelf de vraag wat hij/zij nodig heeft om dit te kunnen managen. Dat vraagt om een open leerhouding. De leerkracht stelt zich daarbij kwetsbaar op maar krijgt van de organisatie het vertrouwen dat hij/zij daartoe in staat is.

Je moet als organisatie er wel voor waken dat je mensen niet overvraagt. De draagkracht moet in balans zijn en daarvoor is nodig dat je de juiste ondersteuning kunt bieden. Daar is goed leiderschap voor nodig.

PROFESSIONELE LERENDE ORGANISATIE

Scholen zijn in ontwikkeling. Zij vragen daarbij van de leerkracht dat hij/zij zich openstelt en meedoet. Een groot deel van de leerkrachten is daar enthousiast over, maar er zijn ook leerkrachten die moeite hebben met eisen die gesteld worden. Dat levert weerstand op. Dat is de realiteit. En soms is die weerstand terecht, is er bijvoorbeeld meer tijd nodig om een ontwikkeling goed uit te werken.

Niet alle zaken die schoolbreed worden ingezet, zijn voor alle leerkrachten even belangrijk. Het uitdragen van de visie en het individueel aanspreken van mensen is heel belangrijk. Toch zul je soms van een leerkracht bepaalde dingen vragen en verlangen. Wanneer die medewerking uitblijft, is het de vraag of die school voor de bewuste leerkracht nog wel de juiste plek is, of dat het onderwijs nog wel de juiste branche is om in te werken.

Een professionele lerende organisatie kenmerkt zich onder andere door het aanspreken van elkaar, het geven van feedback. Jacqueline Kenter ziet dat dit de laatste jaren bewuster is geworden bij SPOM. Men realiseert zich steeds meer dat schoolontwikkeling belangrijk is. Een team moet samenwerken om een doorgaande lijn neer te zetten. Dat betekent dat op alle leerkrachten een beroep wordt gedaan.

NETWERKORGANISATIE

Een professionele lerende organisatie kenmerkt zich ook door samenwerking, uitwisseling en leren van en met elkaar. Volgens Jacqueline Kenter kun je dat o.a. bereiken door het vormen van leernetwerken. Dat gebeurt al bij SPOM maar zou nog verder uitgebouwd kunnen worden, bijvoorbeeld naar thematische netwerken. Van de netwerken die er al zijn, kun je nagaan hoe deze functioneren en wat de opbrengst is, zodat je daar je strategisch beleid op kunt afstemmen. Zo groei je als organisatie naar een netwerkorganisatie.



STERK IN LEREN!



PROFESSIONELE CULTUUR

In het algemeen kun je stellen dat leerkrachten heel hard werken voor de kinderen in hun groep. Toch zal niet elke leerkracht hetzelfde resultaat bereiken. Het is heel pijnlijk om te moeten constateren dat het je als leerkracht niet lukt om uit de kinderen te halen wat er in zit.

Het vraagt veel van de veiligheid binnen de school en het respectvol met elkaar omgaan, om elkaar hierop aan te spreken. Met de testresultaten en de inspectiebezoeken worden tekortkomingen keihard aangetoond. Wanneer de leerkracht zich niet houdt aan afspraken of zich onvoldoende ontwikkelt zal hij of zij daar toch op moeten worden aangesproken. Feedback op het gedrag zal over het algemeen beter worden geaccepteerd dan beoordeling op de cijfers. Mensen willen zich als geheel erkend weten. Uitgangspunt moet de kwaliteit van het onderwijs zijn. Kinderen zijn kwetsbaar en verdienen een goede leerkracht.

Natuurlijk zullen er altijd verschillen zijn tussen leerkrachten. Als directeur heb je een ondergrens van presteren bepaald, maar ben je niet tevreden met een minimum niveau. Je gaat uit van de individuele leerkracht en wat deze nodig heeft, daarin differentieer je als directeur.

In de professionele cultuur horen medewerkers die de ambitie hebben om zichzelf te verbeteren. SPOM steekt daar sterk op in. De gesprekkencyclus is goed ingevoerd. Als leidinggevende maak je met de leerkracht goede afspraken en worden persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling op elkaar afgestemd.

KWALITEIT

Om de zorg voor kwaliteit bij de leerkracht te brengen, moet kwaliteit concreet gemaakt worden. Als voorbeeld noemt Jacqueline het Directe Instructiemodel. Er is aangetoond dat lessen die vormgegeven zijn volgens dit model van hoge kwaliteit zijn. Afgesproken kan worden dat dit binnen de school wordt ingezet en dat daar ook coöperatieve werkvormen bij worden gebruikt. De leerkracht weet dan waar hij of zij aan moet voldoen en werkt concreet mee aan kwaliteitsverbetering.

De inspectie kijkt vooral of hetgeen in het schoolplan wordt aangegeven ook in de praktijk is terug te zien, met andere woorden: doen wat je zegt!

Een ander aspect van kwaliteit is de opbrengst. De inspectie houdt rekening met de populatie van de school ten aanzien van de te verwachten opbrengsten. Wanneer je als school opbrengstgericht wilt werken, kun je bijvoorbeeld streven naar die te verwachten opbrengst of je ambities hoger stellen. Vervolgens zal de school een verbetertraject moeten starten en onderzoeken waar in het traject kwaliteitsverbeteringen kunnen worden aangebracht.

De inspectie kijkt niet alleen naar de leeropbrengsten maar ook naar het pedagogisch klimaat, de leerlingenzorg en de veiligheid op school.

DE ROL VAN DE DIRECTEUR

Voor Jacqueline Kenter is een goede directeur een functionaris die samen met het team staat en vanuit een onderwijskundige visie met het team ambities formuleert. Zijn/haar leiderschap helpt een lerende houding in het team bevorderen zodat de school verder ontwikkelt. Dat vraagt openheid tussen directeur en team, en een professionele houding die zich kenmerkt door een goede balans tussen empathie en eisen stellen.

Daarnaast is een goede communicatie met ouders noodzakelijk voor het creëren van betrokkenheid. Saamhorigheid binnen het team is helpend en maakt het ook gemakkelijker om feedback te geven en te ontvangen. Er moet voor elk teamlid ruimte zijn om zijn of haar mening te geven over de ambities die je hebt geformuleerd als team.

Volgens Jacqueline Kenter is SPOM op de goede weg en zij adviseert om vooral zo door te gaan. Benut de netwerkmogelijkheden tussen de scholen onderling en de initiatieven van mensen. Zoek je inspiratie, dan is het nog maar een kleine moeite ook mooie opbrengsten te realiseren! ■



■ Ambitie en resultaten

SPOM is een organisatie voor primair onderwijs in het Land van Maas en Waal en ziet het als een gezamenlijke ambitie en opdracht om de kinderen, die op één van de SPOM-scholen zitten, hoogwaardig kindgericht onderwijs aan te bieden dat past bij hun mogelijkheden en stijlen van leren. Uitgaan van verschillen in plaats van omgaan met verschillen is hierbij uitgangspunt. Onderwijs dat gericht is op optimale ontwikkeling van de individuele mogelijkheden van ieder kind.

Het koersplan 'Sterk in leren' heeft de richting van onze ontwikkelingen ook gedurende het afgelopen schooljaar bepaald. Het koersplan heeft een looptijd van vier jaar: 2009 – 2013. Het afgelopen schooljaar was het tweede uitvoeringsjaar. Veel is geïnvesteerd in het eigenaarschap en de verdere concretisering van dit strategisch beleidsplan in een bovenschools jaarplan. Steeds duidelijker wordt het koersplan de spil waar onze ontwikkelingen om draaien. Het is voor het management van de scholen het uitgangspunt bij het opstellen van jaarplan en schoolplan. De verbinding wordt steeds explicieter. Dat is winst. Het koersplan is daarmee een werkdocument geworden.

Het afgelopen schooljaar is binnen de vijf centrale thema's uit het koersplan ingezet op de volgende onderwerpen.

■ Thema 1: Hoogwaardig kindgericht onderwijs.

PASSEND ONDERWIJS

Het CPO "Maas en Waal", verbonden met SBO De Dijk is in gebruik genomen. De droom is werkelijkheid geworden. De eerder uitgesproken intentie dat de partners zich verplichten tot het aanbieden van passend onderwijs aan alle leerlingen uit het land van Maas en Waal in de leeftijd van 2 tot 20 jaar kan gerealiseerd worden. Een ambitie die uniek te noemen is, omdat vanaf nu ook het voortgezet onderwijs participeert.

De opening vond plaats op woensdag 26 april 2011. Het centrum werd feestelijk geopend door de twee burgemeesters uit het werkgebied, de heren Steenkamp en Van Riswijk. Henk Keesenberg, landelijk projectleider passend onderwijs hield een inleiding.

Het afgelopen schooljaar heeft Alfons Timmerhuis van Sardes/BMO leiding gegeven aan het ontwikkelen van een plan van aanpak voor de verdere ontwikkeling van het CPO. Dit plan is de basis voor de verdere groei van het centrum. De adviseur van Sardes/BMO was verantwoordelijk voor het proces en voor het opleveren van een eindrapport waarin de samenstelling en werkwijze van het Centrum Passend Onderwijs beschreven wordt. Om passende zorg te kunnen bieden is het nodig om de zorgprofielen van de scholen in kaart te brengen. De coördinatiegroep van WSNS heeft het mandaat van de twee besturen, SPOM en Trivium gekregen om te komen tot een keuze. Gekozen is voor het instrument van Hoffmans en Heegsma 'Het onderwijszorgprofiel'. Het wordt geïmplementeerd in het schooljaar 2011–2012.

Op 27 april 2011 heeft een studiedag passend onderwijs plaatsgevonden voor het hele samenwerkingsverband WSNS. De dag stond in het teken van het basisprofiel. Dat is de basiszorg die de leerkracht in zijn klas aan de kinderen moet kunnen geven. Vooral is ingezoomd op het didactisch handelen. Jos Hagens, consultant van de AVS leidde de dag in en benadrukte in zijn verhaal het belang en de rol van de leerkracht. Daar gaat het in eerste instantie om.

SCHOOLPLANONTWIKKELING 2011–2015

Afgelopen schooljaar hebben alle scholen een nieuw schoolplan voor de volgende planperiode 2011–2015 ontwikkeld. In het schoolplan wordt expliciet de verbinding gemaakt met het koersplan 'Sterk in leren'.



STERK IN LEREN!



De scholen zijn intensief bezig geweest met de veranderparagraaf en met de koers van de school verbonden met het koersplan van SPOM.

Alle scholen hebben het schoolplan in interactie met team, MT en ouders ontwikkeld.

IMPLEMENTATIE DIGITALE SCHOOLBORDEN EN TOUCHSCREENS, ONTWIKKELING VAN DE ICT'ERS

SPOM is een organisatie die op ICT-gebied innovatief en vooruitstrevend is.

'Hoogwaardig Kindergericht Onderwijs' verzorgen en daarbij gebruik maken van verschillende werkvormen en eigentijdse materialen met een belangrijk accent op het gebruiken en toepassen van digitale mogelijkheden is ons streven.

Het afgelopen schooljaar zijn de ICT-ers begeleid in hun veranderende rol van techniek, beheerder naar die van onderwijskundig begeleider. Belangrijke uitgangspunten hierbij waren; eigenaarschap, inside-out, ruimte, visie van de eigen school, goede voorbeelden van ICT en didactiek. Het heeft in ieder geval opgeleverd dat ICT integraal beschreven is in de nieuwe schoolplannen. De visie van de school is hierbij leidend geweest. Alle groepen hebben inmiddels een digitaal schoolbord of touchscreen. Bijna alle groepsleerkrachten hebben de beginnerscursus en/of de cursus voor gevorderden gevolgd. Deze cursussen werden in Company gegeven. Op de scholen zijn gebruikersbijeenkomsten op schoolniveau georganiseerd waarop ideeën en ontwikkeld materiaal zijn uitgewisseld. 50% van de medewerkers maakt gebruik van het portaal en/of andere gebruikerssites om ideeën/suggesties/vragen uit te wisselen.

T.a.v. beheer is geïnvesteerd in een nieuwe installatietechniek. Op zes scholen is een nieuwe server geplaatst en het complete netwerk opnieuw geïnstalleerd. Er zijn zo'n 170 nieuwe computers en 15 laptops aangeschaft. Daarnaast zijn de eerste 61 netbooks gekocht in het kader van 'mobiel leren'. Ook is geïnvesteerd in draadloos werken. De mail van 16 scholen is verplaatst naar externe servers. Het Portaal is verder verbeterd en doorontwikkeld. We zijn gemigreerd naar Sharepoint 2010. Een aantal interne sites is kwalitatief op een hoger peil gebracht wat betreft content en operationeel gebruik. Iedere week wordt de voorkant van het SPOMportaal actueel gehouden.

16 Scholen zijn inmiddels overgestapt van het oude administratiesysteem naar ParnasSys. Administratief personeel, IB-ers en leerkrachten zijn geschoold. Een aantal scholen heeft voorbereidingen getroffen t.a.v. 'Innoverend leren in een ICT-leerrijke omgeving' waaronder projecten als: 'SingaporeNext', 'Maandtaak' en 'Thematisch werken'. Uitgangspunt is vooral een andere wijze van leren m.b.t. de zaakvakken vanuit een onderzoekende houding uitgaande van vaardigheden zoals collaborative problem solving en ICT-literacy. 'Singapore Next' is een initiatief dat is ontstaan naar aanleiding van een inspirerende studiereis naar Singapore. Globaal spelen zaken als: 21st Century Skills, Lifelong Learning, duurzaamheid en een ICT-leerrijke omgeving. Op nationaal niveau gaat het bij vernieuwingen in het onderwijs meestal over zaken als: Inside-Out, eigenaarschap, onderzoekgericht leren en kennisconstructie. Scholen willen graag innoveren o.a. door meer gebruik te maken van ICT.

Vanuit het model 'Onderzoekend leren', waarbij het zich eigen maken van een onderzoekende houding bij kinderen en bij leraren voorwaardelijk is, maken kinderen zich de leerstof eigen. We starten met Wereldoriëntatie - Zaakvakken. De scholen maken zoveel mogelijk gebruik van Cloud Computing en een gezamenlijk platform. Drie besturen van stichtingen voor basisonderwijs, waaronder SPOM, hebben dit project gezamenlijk ontwikkeld. Vanuit elke stichting doet één school mee. Bij SPOM is dat de Maria-school uit Boven-Leeuwen. Landelijke partijen met veel kennis op dit terrein ondersteunen het project: MicrowebEdu, APS, CITO, Microsoft, Acer en ICT Primair.



SPORT EN BEWEGEN, TECHNIEK IN HET ONDERWIJS EN CULTUUREDUCATIE.

Sport en bewegen: In 2010–2011 is een in company traject bewegingsonderwijs gestart met name voor die leerkrachten die niet bevoegd zijn. De opleiding duurt 2 jaar, kost in totaal € 60.000 en wordt verzorgd door Windesheim. De helft wordt betaald door de GGD in het kader van meer en beter bewegen. Zeventien leraren van SPOM nemen deel aan de opleiding. SPOM heeft 3 medewerkers voor in totaal 2 fte benoemd als combinatiefunctionaris (CF). Door de benoeming van deze CF hopen we een impuls te geven aan de kwaliteit van het bewegingsonderwijs, maar ook aan de doelstellingen van het project 'Sport en bewegen'. SPOM ontvangt structureel € 20.000 subsidie per fte.

Techniek: Afgelopen jaar hebben 10 scholen deelgenomen aan de techniekwedstrijd Rivierenland. Verschillende scholen zijn naar Technopromo geweest in Cuijk. Een werkgroep waarin leerkrachten zitting hebben en iemand van het Kenniscentrum Bètaplus stimuleert en faciliteert de ontwikkeling op SPOM niveau. Er is overleg geweest met de Maas en Waal Raad. Deze Raad met daarin ondernemers sponsort activiteiten op techniekgebied. Het afgelopen jaar zijn er leskisten ontwikkeld die scholen gebruiken om bedrijfsbezoeken voor te bereiden en een follow-up te geven.

Cultuureducatie: Iedere school heeft een activiteitenkalender met daarop de culturele activiteiten van dat schooljaar. Het zijn over het algemeen receptieve en actieve activiteiten. Verdieping van het aanbod heeft plaatsgebonden. Edu-art heeft hierbij ondersteund. Het is een professionele dienstverlenende organisatie op het terrein van cultuureducatie. Ze hebben verstand van onderwijs, kunst, erfgoed en infrastructuur. Tijdens een feestelijke bijeenkomst in d'n Bogerd in Druten is aan alle ICC'ers van de SPOM scholen uit de gemeente Druten een unieke uitgave, die handelt over alle monumenten in de gemeente Druten, aangeboden.

■ Thema 2: Binden en boeien van personeel

GESPREKSCYCLUS (IPB)

Het beoordelingsgesprek is vastgesteld, de bezwarencommissie is ingericht en bemenst. Het P-deel van de GMR heeft instemming gegeven. De beoordelingsgesprekken worden in de periode september–december 2011 gevoerd. De beoordelingsgesprekken zijn geoefend tijdens een training op 10 en 11 februari 2011. De training werd verzorgd door de VosAbb en was bestemd voor directeuren en teamleiders. Alle leerkrachten hebben een POP, een persoonlijk ontwikkelplan. Tijdens de afstemmingsgesprekken is hierover gesproken. Er is geen concreet zicht op het percentage leerkrachten dat een voldoende scoort op de competentie "reflectie en ontwikkeling". Na de beoordelingsgesprekken is dit wel duidelijk.

Er is een notitie "Personeelsdossier" opgesteld, waarvan het bekwaamheidsdossier onderdeel uitmaakt. In deze notitie is geregeld hoe het personeelsdossier en het bekwaamheidsdossier zijn opgebouwd, welke gegevens hierin bewaard worden, voor hoe lang en waar. Tevens is het privacyreglement hierin opgenomen. Geïntariseerd is welke mogelijkheden er zijn voor het faciliteren van een lerarenportfolio. Dit is een instrument voor een leraar om te reflecteren op zijn/ haar bekwaamheid.

Een eerste inventarisatie heeft plaatsgevonden m.b.t. de implementatie van een Personeel Informatiesysteem (PIS). Uiterlijk 1 januari 2013 zal een PIS geïmplementeerd worden, aangezien het huidige systeem via het administratiekantoor OSG (AK) niet meer geleverd wordt. Aankomend jaar dient er een keuze gemaakt te worden of het nieuwe PIS via het bestaande AK geïmplementeerd wordt (en welke) of dat SPOM zelf een PIS gaat implementeren.



STERK IN LEREN!



MANAGEMENT DEVELOPMENT TRAJECT

Het driejarige MD traject is op 19 mei 2011 afgesloten met een officiële uitreiking van de certificaten aan de deelnemers in kasteel Doddendaal in Ewijk. De Raad van Toezicht was hierbij aanwezig. Het laatste jaar stond de organisatieontwikkeling centraal. De modules Power lab en Critical Friend hebben een forse bijdrage geleverd aan het zicht krijgen op de eigen organisatie. Een prachtig voorbeeld van een lerende organisatie. De taakomschrijvingen voor de MT leden zijn geïmplementeerd. De evaluatie van de MT ontwikkeling en vormgeving vindt op 10 november 2011 plaats. Een aantal deelnemers wil instromen in de directeursopleiding, basis- of startbekwaam, of in de master die aan de VU in Amsterdam wordt gegeven. Het is nog niet duidelijk wie hiervoor in aanmerking komen en hoe de bekostiging zal plaatsvinden.

VERZUIM

Het huidige verzuimbeleid is geëvalueerd en een eerste aanzet voor aanpassing van het verzuimbeleid is gedaan mede naar aanleiding van de deelname aan het project intensivering aanpak verzuim van het Vervangingsfonds. Deelname aan het project heeft geleid tot een afname van het verzuimpercentage.

De leidinggevenden (directeuren en teamleiders) hebben door de training verzuimgesprekken en beoordelingsgesprekken voeren hun vaardigheden vergroot. (scheiding tussen verzuim en functioneren). 49% van de doelgroep medewerkers van 45 jaar en ouder, ongeveer 100 medewerkers, hebben gebruik gemaakt van het aanbod van het VF, PO actief. Uit de rapportage bleek dat 72% van de deelgenomen medewerkers goed tot uitstekend scoort op het werkvermogen en 28% matig tot slecht. Deze score is iets lager dan het landelijk gemiddelde. T.a.v. de werkbeleving scoren meer medewerkers op een ongunstige werkbeleving dan landelijk maar ook op een gunstige werkbeleving scoren meer medewerkers dan landelijk. Een aantal medewerkers heeft naar aanleiding van het onderzoek een persoonlijk gesprek met een arbeidsdeskundige gevoerd, en dit heeft in enkele gevallen geleid tot een begeleidingstraject. De besluitvorming met betrekking tot het eigen risicodragerschap WGA (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) en het deelnemen aan een collectieve IPAP (Invaliditeitspensioen Aanvullingsplan) verzekering is nog niet afgerond. Dit gebeurt in oktober 2011. Een externe onafhankelijke deskundige is ingeschakeld om de offertes van een drietal aanbieders te vergelijken en een advies uit te brengen.

FUNCTIEMIX EN CONVENANT LEERKRACHT

Beleid voor wat betreft de functiemix is vastgesteld. Hierin zijn de functieprofielen met bijbehorende competenties, indicatoren en rollen opgenomen. De procedure m.b.t. werving, selectie en benoeming is vastgesteld. Onderdeel van de procedure is het in aanmerking laten komen van de bouwcoördinator voor de LB functie. Een bovenschoolse BAC beoordeelt of een medewerker in aanmerking kan komen voor een benoeming. De directeur draagt een kandidaat voor benoeming voor. Een lijst waarin passende opleidingen zijn opgenomen om aan het HBO+ niveau te voldoen is opgesteld. Indien men een opleiding wil volgen die niet op deze lijst staat en toch in aanmerking wil laten komen voor HBO+ niveau zal dit ter beoordeling worden voorgelegd aan de Bovenschoolse BAC (Benoemings Advies Commissie). Het inschalingbeleid voor zij-instromers is vastgesteld.

MOBILITEIT

Om de krimp van de organisatie op te vangen is een beleidsnotitie met betrekking tot verplichte mobiliteit "In tijden van krimp" opgesteld. Deze notitie regelt de wijze waar op SPOM omgaat met verplichte mobiliteit indien er sprake is van formatietekort op schoolniveau, dan wel SPOM niveau. Medewerkers die daartoe



worden aangewezen (via het afspiegelingsbeginsel), komen geheel of gedeeltelijk in de zogenaamde vervangerspool. Deze medewerkers worden bij voorrang ingezet voor vervangingswerkzaamheden binnen de stichting. De krimp van de organisatie is in het schooljaar 2010–2011 grotendeels opgevangen door natuurlijk verloop, vrijwillig ontslag en (vervroegd) pensioen. Instroom in de vervangerspool is daardoor tot een minimum beperkt gebleven. Het actief loopbaanbeleid bij SPOM heeft ook geleid tot een doorstroom naar andere functies, detachering en verandering van werkplek. Loopbaanoriëntatietrajecten worden incidenteel ingezet om medewerkers de gelegenheid te bieden zich te oriënteren op een baan buiten het primair onderwijs. Op deze wijze heeft SPOM voldoende grip op de afname van het leerlingenaantal en de gevolgen daarvan op het personeelsbestand.

■ Thema 3: Thuisnabij onderwijs en adequate zorg

TAALLEESVERBETERTRAJECTEN

De opbrengsten zijn sterk verbeterd. Per individuele school zijn er nog wel grote verschillen. Het didactisch vakmanschap van de leraren is op alle 10 deelnemende scholen verbeterd. Opbrengsten zijn onderwerp van gesprek geworden. Datamuren zijn opgezet. Trendanalyses worden gemaakt. Ontwikkelingsperspectief vaststellen begint van de grond te komen. De medewerkers waren heel gemotiveerd om de opbrengsten te verbeteren.

LEERLINGENZORG

Op 16 scholen van SPOM is het leerlingvolgsysteem ParnasSys ingevoerd. ParnasSys is een webbased leerlinginformatiesysteem. Het helpt om de administratieve processen op de scholen soepel te laten verlopen. Daarnaast zorgt ParnasSys voor helder zicht op de ontwikkeling van de leerlingen, op het ontwikkelingsperspectief en de resultaten op school- en op bovenschools niveau. De scholen hebben een intensief scholingstraject gevolgd. Het stafid ICT initieert en coördineert de scholing. Alle scholen hebben een plan van aanpak t.a.v. administratie, opbrengsten en zorg en ontwikkelingsperspectief.

■ Thema 4: Maatschappelijke partner

BESTUURLIJKE SAMENWERKING DRUTENSE PEUTERSPEELZALEN (SPGD) EN SPOM

De besturen van de Stichting Samenwerkingsbestuur Primair Onderwijs Maas en Waal (Stichting SPOM) en van de Stichting Peuterspeelzalen Gemeente Druten (SPGD) hebben in 2010 naar elkaar toe de intentie uitgesproken om te onderzoeken of (bestuurlijk) samenwerken tot verdere professionalisering van beide organisaties kan leiden. Beide stichtingen vormen zogenaamde ketenpartners en hebben voor wat betreft de gemeente Druten elkaar reeds eerder gevonden. Op dit moment wordt op een aantal onderwerpen al samengewerkt. Daar liggen echter niet in alle gevallen vaste afspraken onder en dus is er sprake van een zekere mate van vrijblijvendheid. Beide organisaties hebben de verwachting dat het uitbreiden en formaliseren van de samenwerking een win-win situatie kan opleveren; beide partijen kunnen daar beter van worden en dat is ook in het belang van de doelgroep van beide organisaties: kinderen en hun ouders/verzorgers.



STERK IN LEREN!



De stuurgroep heeft het onderzoek intussen afgerond en adviseert de besturen van de Stichting SPOM en Stichting Peuterspeelzalen Gemeente Druten:

- om (volgens de eigen interne regels van besluitvorming) te komen tot positieve besluitvorming over de samenwerking tussen beide organisaties op basis van de bevindingen en conclusies zoals opgenomen in de eindrapportage;
- om daarbij twee voorbehouden te maken, t.w.:
 - dat de gemeente Druten een positief besluit neemt met betrekking tot de subsidieverlening voor de komende drie kalenderjaren (2012, 2013 en 2014);
 - dat de goedkeurende accountantsverklaring bij de jaarrekening 2010 door SPGD alsnog wordt overgelegd;
- de samenwerking formeel te laten ingaan op 1 januari 2012 of zoveel eerder als mogelijk is.

TUSSENSCHOOLSE OPVANG (TSO)

Op alle scholen van SPOM is TSO opgezet met vrijwilligers. Het ontwikkelde pedagogisch handboek is binnen de scholen en bij alle overblijfskrachten het uitgangspunt voor het pedagogisch handelen. Het sluit aan bij de pedagogische visie van de scholen. De kwaliteit van het overblijven, waaronder het pedagogisch klimaat en het aanbod zijn sterk verbeterd. Ook de jaarlijkse scholingsactiviteiten spelen daarin een belangrijke rol. De coördinator TSO stimuleert, initieert en begeleidt het overblijven op de scholen.

BREDE SCHOLEN

De brede school is een samenwerkingsverband tussen partijen, dat zich bezighoudt met opgroeiende kinderen. Doel van de samenwerking is de ontwikkelingskansen van de kinderen te vergroten en een doorlopende, en op elkaar aansluitende opvang te bieden. SPOM heeft de ambitie om opvang voor kinderen van 0–12 jaar onder eigen regie en verantwoordelijkheid te realiseren in een zgn. Integraal Kindcentrum (IKC).

Vier scholen van SPOM, de Mariaschool in Boven-Leeuwen, de Kleurencirkel en de Kubus in Druten en 't Klösterhûfke in Deest huisvesten een peuterspeelzaal en/of een organisatie voor kinderopvang in hetzelfde gebouw. De ervaringen zijn over het algemeen positief. Op meer scholen wordt de komst van de peuterspeelzaal gebouwelijk voorbereid. De krimp en als gevolg daarvan de leegstand maakt van een bedreiging een kans.

In Boven-Leeuwen is de Mariaschool onderdeel van Kulturhus, d'n Dulper. Ook hier wordt nauw samengewerkt met allerlei partners; peuterspeelzaal, BSO, sportverenigingen en andere partijen.

In Dreumel is het nieuwe MFA d'n Hoender in gebruik genomen. Bs. De Oversteek is een van de participanten. Het MFA is een prachtige accommodatie met onder andere een schoolgebouw dat aan alle voorwaarden voor eigentijds onderwijs voldoet. In het MFA zijn de peuterspeelzaal, een bibliotheek, een BSO voorziening en een sporthal gevestigd. De verschillende participanten hebben de intentie uitgesproken tot vergaande samenwerking. In Druten is de bouw gestart van een Integraal Kindcentrum (IKC). In dit centrum wordt bs. De Kubus gevestigd, een peuterspeelzaal en dagopvang met voor- en naschoolse opvang. SPOM gaat het kindcentrum zelf financieren en exploiteren. Niet om geld te verdienen, maar vooral om een doorgaande pedagogische lijn te realiseren met een aanbod dat past bij de eigen opvattingen en de eigen doelgroep. SPOM wil zelf aan het stuur zitten. Dat was overigens ook de insteek van het ministerie toen zij de verantwoording bij de besturen neerlegde.



■ Thema 5: Een professionele lerende organisatie

RAAD VAN TOEZICHT – COLLEGE VAN BESTUUR

Het Raad van Toezicht model is geïmplementeerd met ingang van 1 augustus 2010. De leden van de RvT zijn benoemd. Het toezichtkader is in ontwikkeling. De GMR is hierover door de RvT geïnformeerd op 12 januari 2011. Verderop in het proces zal de GMR actief betrokken worden bij de uitwerking. Met de gemeenten Druten en West Maas en Waal is gesproken over het nieuwe bestuursmodel van SPOM. De statuten zijn vastgesteld en tevens is gesproken is over de artikelen die de rolverdeling tussen SPOM en gemeente regelen.

INNOVATIEFONDS

SPOM heeft een innovatiefonds waaruit scholen middelen kunnen vragen voor innovatie en ontwikkeling. Vier losse scholen en 1 scholengroep dienden een aanvraag in voor een financiële impuls voor een aspect van de eigen schoolontwikkeling. De individuele aanvragen van de Lambertusschool, 't Geerke, 't Klösterhûfke en de Oversteek en de gezamenlijk aanvraag van 't Klösterhûfke, de Laak, St. Victor en de Wijzer werden gehonoreerd. De thema's waarvoor middelen ter beschikking werden gesteld, waren: internationalisering i.c. exchange met de vrije school in Pervijze in Vlaanderen, wereldburgerschap en sociale integratie, woordenschatontwikkeling en sturen op talentontwikkeling.

Interview met Ger Broekmans en Henk Brakel, coördinatoren van het Samenwerkingsverband WSNS Maas en Waal.

GER BROEKMANS IS TEVENS DIRECTEUR VAN SBO DE DIJK IN DRUTEN EN HENK BRAKEL IS DIRECTEUR VAN BASISCHOOL MARIËNHOF TE ALPHEN.

THUISNABIJ ONDERWIJS EN ADEQUATE ZORG

In het koersplan wordt het thema Thuisnabij onderwijs en adequate zorg uitgewerkt. Voor Ger en Henk kun je dit brede begrip op twee manieren benaderen. Enerzijds is thuisnabij onderwijs de basisschool die zo dicht mogelijk bij de woonomgeving van het kind staat, anderzijds wanneer je dit koppelt aan adequate zorg, kan de school waar het kind het beste tot zijn recht komt, ook wat verder weg zijn van zijn of haar woonomgeving. In de praktijk kan dat een school voor speciaal (basis)onderwijs zijn maar ook een andere basisschool. Ger vult dit aan: thuisnabij wil ook zeggen dat een kind zich vertrouwd voelt in het onderwijs. De bezorgdheid van ouders dat het kind zijn vriendjes kwijtraakt door naar een andere school te gaan, is vaak niet terecht. De kinderen krijgen er juist vriendjes bij. Henk heeft gemerkt dat de ouders in Alphen in principe kiezen voor basisschool Mariënhof omdat dit de school in het dorp is. De sociale structuur waar zij en hun kinderen zich in bevinden, is bepalend voor de schoolkeuze. In bijvoorbeeld Druten ligt dat anders. Daar moeten de scholen zich meer profileren omdat ouders daar meer keus hebben en lopen sociale structuren meer door de scholen heen.

ONTWIKKELINGEN NAAR PASSEND ONDERWIJS

Op de basisscholen betekent de ontwikkeling van passend onderwijs dat je steeds meer naar de grenzen van de zorg aan het zoeken bent. Hoe kun je de kwaliteit en de deskundigheid van de leerkrachten zo bevorderen dat zoveel mogelijk kinderen, op een goede manier begeleid, op je school kunnen blijven? Ontwikkelingen als brede scholen en multifunctionele accommodaties kunnen daarin ondersteunend zijn. Hoewel je als school zo veel mogelijk tegemoet wilt komen aan de onderwijsbehoeften van kinderen zul je



STERK IN LEREN!



in de praktijk merken dat dit niet altijd kan. Het is wel een belangrijk uitgangspunt maar de ontwikkeling van het individuele kind is altijd leidend. Wanneer je de grenzen van de zorg op je school hebt bereikt, zul je met elkaar een andere weg op moeten gaan. De landelijke ontwikkelingen vragen echter om een steeds uitgebreidere zorg aan kinderen op de reguliere basisschool. Leerkrachten “kunnen veel” en laten dit dagelijks zien. We kunnen onze kennis nog zeker vergroten en onze vaardigheden uitbreiden, maar we moeten ervoor zorgen dat de “rek er niet uitgaat” en dat we niet ver over onze grenzen heengaan.

WAT HEB JE NODIG?

Wat je volgens Ger nodig hebt om adequate zorg aan kinderen te verlenen of passend onderwijs te bieden, zijn gekwalificeerde leerkrachten en ondersteuners. Binnen het SBO zijn daar in samenwerking met het samenwerkingsverband de middelen voor. Wanneer je bijvoorbeeld kijkt naar SBO de Dijk waar de grootte van de groepen maximaal 17 kinderen bedraagt en ongeveer 35 mensen 110 kinderen begeleiden, dan is het duidelijk dat een reguliere basisschool niet alle kinderen op diezelfde manier kan opvangen. Henk ziet mensen in het onderwijs werken met een zeer sterke drive en hoge betrokkenheid jegens kinderen. Onderwijsmensen steken veel tijd in hun werk. Of het onderwijs altijd op de juiste wijze is ingericht, is de vraag. Vergaderingen, administratieve verplichtingen en het afleggen van verantwoording, kosten veel tijd en leggen druk op directies en teams. Voor de leerkrachten ligt de kern van het werk in de klas. Daar moet het gebeuren. Voor leerkrachten betekent dit dat je soms keuzes moet maken en je tijd effectief moet gebruiken. Als professional blijf je ook verantwoordelijk voor je eigen ontwikkeling.

Voor Ger is het een verademing dat het systeem van de rugzakken verdwijnt. Voor de aanvraag van een rugzak was zoveel administratie nodig dat een leerkracht onvoldoende toekwam om gewoon naar het kind te kijken om te zien wat er aan de hand was en wat er nodig was. Voor beiden is de basishouding van de leerkracht, jezelf steeds de vraag stellen hoe je optimaal kunt aansluiten bij de individuele leerling, essentieel. Het gaat om authenticiteit. Zo'n dertig jaar geleden had je in de klas ook kinderen met verschillende onderwijsbehoeften. Je probeerde zo goed mogelijk aan te sluiten bij wat de kinderen nodig hadden. Je werkte toen nog niet met handelingsplannen, het was meer vanuit de natuurlijke omgang met kinderen. Daar is wel het een en ander in veranderd. Je bent je als leerkracht meer bewust dat sommige kinderen moeite met bepaalde dingen hebben. Dat vraagt om een individueel gerichte aanpak en het stellen van doelen. Dat is een goede ontwikkeling al moet je ervoor waken dat het niet alleen een doel op papier wordt.

Als leerkracht heb je wel de tools nodig om die extra zorg te bieden. De extra middelen die je daarvoor nodig hebt, zullen in de toekomst worden gekoppeld aan indicaties voor de kinderen op je school. Helaas laat de praktijk zien dat je als scholen voor (speciaal) basisonderwijs steeds meer moet doen met minder middelen. Ook de ontwikkeling naar passend onderwijs is bedoeld om de kosten van de opvang van kinderen met speciale onderwijsbehoeften te beperken. Toch biedt de ontwikkeling van passend onderwijs kansen voor scholen en schoolbesturen. Een schoolbestuur is straks verantwoordelijk voor het aanbieden van passend onderwijs, de meest geschikte school, aan de ouders van een kind. Dat kan ook een school zijn binnen een bestuur waarmee je een samenwerking bent aangegaan als de zorg die het betreffende kind nodig heeft niet op jouw scholen kan worden geboden. Dat is aantoonbaar door middel van de zorgprofielen van de scholen.

WELKE KWALITEITEN ZIJN VOORWAARDELIJK VOOR EEN GOEDE ZORG?

Een school moet een sterk pedagogisch klimaat hebben. De relatie tussen leerkracht en leerling en daarvan afgeleid de relatie tussen school en ouders, moet optimaal zijn. Een goede communicatie tussen school en ouders is heel belangrijk en eveneens transparantie en openheid.

Het zorgprofiel geeft straks aan wat een school aan kan, waar extra zorg kan worden geboden en hoe deze



extra zorg is georganiseerd. Elke school moet basiszorg kunnen bieden. Daarnaast kan een school zich binnen bepaalde gebieden verbreden, de verdieping aangeven waarmee je je als school kunt onderscheiden van een andere school. Extra zorg kan bijvoorbeeld ook worden geboden vanuit het Centrum Passend Onderwijs (CPO).

De zorgplicht is een taak van een schoolbestuur. De middelen die nodig zijn om leerkrachten te laten ontwikkelen zullen nooit alleen vanuit de scholingsmiddelen kunnen komen. Het Samenwerkingsverband Maas en Waal zal hierin een grote bijdrage moeten leveren.

CENTRUM PASSEND ONDERWIJS MAAS EN WAAL

Het Centrum Passend Onderwijs is op dit moment gevuld met zaken van het Samenwerkingsverband, zoals het Zorgplatform, de ambulante begeleiding, het schoolmaatschappelijk werk, de orthopedagoog en de SOVA training. In de toekomst zullen ook vertegenwoordigers van de andere partners een plek krijgen. Het is de bedoeling dat het CPO een zorgloketfunctie krijgt voor alle partners in de regio. De ondersteuningsvraag vanuit de scholen is daarbij uitgangspunt. In dialoog met elkaar moet het CPO zich ontwikkelen tot een goed ondersteuningsapparaat.

Voor leerkrachten zal het CPO een plek zijn waar je kennis kunt halen om deze vervolgens toe te passen in je klas of voor de vraag naar hulp in de klas door de ambulante begeleider, maar ook voor netwerkbijeenkomsten.

SAMENWERKING

De projectgroep Passend Onderwijs is op zoek naar mogelijkheden voor samenwerking tussen het basisonderwijs, het voortgezet onderwijs en het speciaal onderwijs. De overgang van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs is nu bijvoorbeeld vaak een breekpunt in de ontwikkeling van leerlingen. Vooral in het kader van de zorg is men binnen het voortgezet onderwijs wat minder kindgericht. Een goede (en zogenaamde “warme”) overdracht van basisonderwijs naar voortgezet onderwijs, o.a. door koppeling van het leerlingvolgsysteem, is een goede stap om de doorgaande lijn in de ontwikkeling van een kind te borgen. Een mooi voorbeeld is het “buddy” project waarbij een leerling in het voortgezet onderwijs in het eerste jaar nog begeleid wordt door iemand uit het basisonderwijs.

TOT SLOT

Ger en Henk maken zich zorgen over de toekomst. Maar passend onderwijs willen zij ook zien als een kans, een uitdaging om alle leerlingen datgene te bieden wat ze nodig hebben. Dat is elke dag ook voor de leerkracht een uitdaging en voor de directeuren om de leerkrachten hierin te ondersteunen. Het CPO is een goede ontwikkeling. Je moet zorg hebben voor de leerlingen die extra aandacht nodig hebben. En vaak wordt die aandacht al gegeven. Wat dat betreft zijn Ger en Henk trots op het Samenwerkingsverband. ■



STERK IN LEREN!



■ WSNS (Weer Samen Naar School)

Het samenwerkingsverband (SWV) 'Maas en Waal' bestaat uit de 17 scholen van SPOM waaronder SBO De Dijk en 2 scholen van de stichting Trivium, bs De Terebint uit Wamel en bs de Gravin van Rechterenschool uit Appeltern.

Het bestuur van het SWV bestaat uit drie bestuursleden, twee afgevaardigden vanuit SPOM en 1 bestuurslid vanuit Trivium, en werkt volgens het bestuursmodel 'besturen op afstand'. Het beleidsvoorbereidende werk, waaronder het voorbereiden van het jaarlijkse werkplan wordt door drie coördinatoren gedaan. Het bestuur van het SWV stelt het beleid vast en controleert middels rapportage of de beoogde doelen worden bereikt. De ontwikkelingen m.b.t. passend onderwijs zijn leidend voor de activiteiten die de coördinatiegroep initieert. Deskundigheidsbevordering vindt o.a. plaats in netwerkbijeenkomsten maar ook in de bijeenkomsten voor IB'ers en leden van het management. Het accent heeft vooral gelegen bij de keuze voor een instrument om de zorgprofielen vast te stellen. Uiteindelijk is gekozen voor het instrument van Hoffmans en Heegsma. Op 1 november 2012 is de bestuurlijke inrichting van het nieuwe samenwerkingsverband 14-01 gereed. In dit nieuwe samenwerkingsverband zijn 7 voormalige SWV WSNS opgenomen. De zorgplicht treedt per 1 augustus 2013 in werking.

Interview met Esther van Loon, teamleider van basisschool De Kleurencirkel te Druten.

DIVERSITEIT

Esther ziet haar taak als teamleider om in dialoog met het team, vorm te geven aan hoogwaardig kindgericht onderwijs op basis van de visie die het team enkele jaren geleden heeft vastgesteld. Deze visie, "Diversiteit in Eenheid, en Eenheid in Diversiteit", is datgene dat de leerkrachten van de Kleurencirkel bindt aan de school en dat als boeiend wordt ervaren. De Kleurencirkel is een school in een omgeving met een grote diversiteit in sociale en culturele achtergronden. Het team is elke dag bezig om vanuit een pedagogisch optimisme te halen uit de kinderen wat er in zit, met respect voor elkaar en voor de verschillen. Dat gebeurt soms zelfs onbewust omdat het voor de leerkrachten vanzelfsprekend is. Bij de keuze van de methodes is ook gelet op de ruimte die deze bieden om aan te sluiten bij de verschillende niveaus. De methodes moeten zodanig toe te passen zijn, dat deze recht doen aan de verschillen tussen kinderen. Daarbij wordt ook gekeken naar het resultaat. De collega's zijn bijzonder betrokken bij het onderwijs en zijn elke dag bezig om te kijken wat zij kunnen doen om de leerling actief te laten deelnemen. Het team van De Kleurencirkel heeft zich daarin de laatste jaren enorm ontwikkeld en daar is Esther best trots op.

KOPPELING MET DE PRAKTIJK

Esther is naast teamleider ook leerkracht in de bovenbouw. Dat is een goede combinatie want het zorgt ervoor dat zij weet wat er leeft op de werkvloer. Tijdens de team- en bouwvergaderingen worden de actiepunten vanuit de organisatie en vanuit het managementteam besproken en is er ook ruimte voor punten die vanuit het team of de bouw komen. Het MT zorgt voor het creëren van draagvlak bij het team door de koppeling te maken met de dagelijkse praktijk. Op die manier ervaren haar collega's ook de meerwaarde van allerlei zaken. Wanneer Esther de bouwvergaderingen leidt, probeert zij dit vooral met haar "pet als teamleider" te doen. Zo biedt zij aan de collega's de ruimte om het gesprek te voeren over wat hen bezighoudt. Daarbij houdt zij de grote lijnen in de gaten en kan haar teamleden vragen of ze nog steeds bezig zijn met wat zij wilden bereiken.



KWALITEITEN VAN DE TEAMLEIDER

Als teamleider ben je vooral aan het coachen en begeleiden. Dat vraagt bepaalde kwaliteiten die Esther vooral inzet om signalen van de collega's op te vangen en die op een goede manier te vertalen. De visie is het resultaat van de gezamenlijke afspraken. Esther ziet het als de taak van het MT om de visie te bewaken en levend te houden en te zorgen dat iedereen zich aan de gezamenlijke afspraken houdt. Dat kun je alleen bereiken door ervoor te zorgen dat de collega's de gelegenheid hebben om te zeggen wat hen dwarszit en dit ook op een serieuze manier mee te wegen. Er zijn nu eenmaal altijd zaken die moeten gebeuren maar het is de kunst om dit op zo'n manier te doen dat het ook iets oplevert.

MANAGEMENTDEVELOPMENTTRAJECT EN BINDEN EN BOEIEN

Vlak na de benoeming van Esther als teamleider is het managementdevelopmenttraject van start gegaan. Een driejarig in-company opleidingstraject voor directeuren, teamleiders en bouwcoördinatoren.

Het heeft Esther veel handvatten gegeven waarmee zij aan de slag kon gaan. Het heeft haar ook veel over zichzelf geleerd: het herkennen en erkennen hoe een ander in elkaar steekt en het accepteren van dingen van jezelf en van anderen, waardoor je daar makkelijker mee om kunt gaan. Het zorgt voor begrip voor elkaar en voor elkaars reacties. Maar ook praktische zaken zoals gesprekstechnieken en communicatietraining zijn aan de orde geweest. Het traject bood ook ruimte voor uitwisseling tussen teamleiders onderling en tussen MT's van verschillende scholen in de zogenaamde "critical friend module". Het traject heeft Esthers horizon enorm verbreed.

Voor Esther past het MDT traject uitstekend binnen het thema Binden en Boeien uit het Koersplan. Het traject heeft de invulling van haar functie ook gemakkelijker gemaakt mede door de praktijkgerichtheid ervan. Ook richting de leerkrachten heeft het MDT traject doorgewerkt. Je neemt als MT de elementen uit de training mee en past deze toe. Dat zie je bijvoorbeeld aan de manier waarop je een studiedag met het team voorbereid maar ook aan de manier waarop je een vergadering leidt.

BETROKKENHEID

De betrokkenheid van de leerkrachten bij de organisatie SPOM is volgens Esther de laatste jaren toegenomen. Er zijn diverse netwerken actief van bijvoorbeeld ICT-ers, interne cultuurcoördinatoren, intern begeleiders. Ook de intensiteit van die contacten is toegenomen.

De betrokkenheid bij de eigen school voor leerkrachten van de Kleurencirkel is groot. Leerkrachten gaan met elkaar in gesprek of in discussie maar altijd met het doel om gezamenlijk iets te bereiken. Die betrokkenheid is van groot belang voor het draagvlak. Wanneer je de visie bespreekt, kunnen de leerkrachten heel goed benoemen op welke manier zij daarmee bezig zijn.

TROTS OP DE KLEURENCIRKEL

De Kleurencirkel is bezig met de ontwikkeling tot een brede school. Dat traject verloopt buitengewoon moeizaam Binnen het team zijn al veel stappen in die richting gezet en het enthousiasme is nog steeds groot. Juist binnen een school als de Kleurencirkel waar zoals gezegd sprake is van een grote diversiteit, is het fantastisch dat je als team zoveel met de leerlingen voor elkaar krijgt, vindt Esther. Het maakt elke dag weer boeiend en spannend. Op de Kleurencirkel wordt vooral gezocht naar de overeenkomsten tussen kinderen met respect voor de verschillen. De leerkrachten zetten zich daar enorm voor in en ook ouders dragen hun steentje bij. Deze inzet en kwaliteiten zouden wat Esther betreft best wat meer over het voetlicht mogen komen. Dat Esther daar trots op is, mag duidelijk zijn! ■



STERK IN LEREN!



■ Samenwerking SPOM en PABO Groenewoud

De PABO heeft een Veldadviesraad (V.A.R.). De raad volgt de ontwikkelingen van de PABO Nijmegen en Arnhem kritisch en levert een bijdrage aan een juiste positionering en optimale afstemming van de mogelijkheden van de PABO op de vragen en behoeften uit het veld. De PABO biedt nascholingsmogelijkheden aan die passen bij de schoolontwikkeling en bij de scholingsbehoefte van de leerkrachten o.a. in verband met de invoering van passend onderwijs en van de functiemix.

De V.A.R. is samengesteld uit de directies en opleidingscoördinatoren van beide PABO's, algemeen directeuren/voorzitters van colleges van bestuur van de stichtingen voor PO uit het voedingsgebied van de PABO Arnhem/Nijmegen, de inspecteur voor PO, onderwijskundigen van de universiteit van Nijmegen, decanen van het VO uit de regio en van het ROC. Namens SPOM heeft de bestuurder zitting in de V.A.R.

Eén medewerker van SPOM is via detachering verbonden aan de PABO als Regionaal Scholen Contact Persoon (RSCP). Zij begeleidt en coördineert de stage van studenten op de scholen van SPOM.

■ Toezicht inspectie

In 2011 is er opnieuw aanleiding geweest om het toezichtkader van de inspectie te actualiseren. Een aantal ontwikkelingen heeft gevolgen gehad voor de werkwijze van het toezicht van de inspectie:

Op 1 augustus 2010 is de wet 'Goed onderwijs, goed bestuur' van kracht geworden. Op basis daarvan kan de minister ophouden geld te geven aan een school bij langdurig of ernstig tekortschietende kwaliteit. Op 10 februari 2011 stuurde de minister een brief aan de Tweede Kamer waarin zij aankondigde de wet te gaan aanpassen om de maximale verbetertermijn voor zeer zwakke scholen te gaan verkorten van twee jaar naar één jaar. De inspectie heeft een aantal maatregelen genomen om de efficiëntie en effectiviteit van het toezicht te verhogen. Vooruitlopend op de wetwijziging breidt de inspectie de preventieve aanpak van het toezicht uit. Ze wil voorkomen dat scholen zwak of zeer zwak worden.

De jaarlijkse risicoanalyse van een school vindt gewoonlijk plaats op het moment dat de nieuwe opbrengstgegevens verwerkt zijn. In beginsel kan de inspectie deze analyse echter op ieder moment uitvoeren, bijvoorbeeld bij ernstige signalen.

Bij een risicoanalyse worden de opbrengsten, jaarstukken en signalen onderzocht.

De opbrengsten zijn de resultaten van de leerlingen en hun voortgang in ontwikkeling. Bij jaarstukken kan het gaan om informatie van de school over (het verloop van) personeel en leerlingen, en financiën. Bij signalen gaat het bijvoorbeeld om klachten van ouders en berichten in de media.

Als de analyse geen risico's laat zien, heeft de inspectie vertrouwen in de kwaliteit van het onderwijs op de school. Er is geen nader onderzoek of intensivering van het toezicht nodig en de school krijgt basistoezicht. Overigens betekent dit niet dat een school met basistoezicht de inspectie nooit meer ziet: elke school wordt ten minste eens in de vier jaar bezocht.

In het schooljaar 2010-2011 zijn 3 scholen door de inspectie bezocht: obs De Wijzer, t Klösterhûfke en De Kleine Kern. Bij 't Klösterhûfke en De Kleine Kern ging het om een zgn. streekproefonderzoek onderwijsverslag. Bij De Wijzer om een rapport van bevindingen. Bij het inspectiebezoek aan De Wijzer in 2009 bleek dat naast een aantal indicatoren ook de tussenopbrengsten bij rekenen, aanvankelijk en begrijpend lezen onvoldoende waren. De school werd toen als zwak beoordeeld. Bij het laatste bezoek is vastgesteld dat de school zich op tal van punten zodanig verbeterd heeft dat de school weer onder het basistoezicht valt. Het predicaat zwak is niet meer van toepassing. 't Klösterhûfke en De Kleine Kern houden het basistoezicht. De inspectierapporten zijn aanwezig op de betreffende scholen en op het kantoor van SPOM, maar zijn ook te downloaden of in te zien op www.onderwijsinspectie.nl.



■ Krimp van de organisatie

De leerlingenprognoses zijn geactualiseerd. Uit de prognoses blijkt dat de krimp aanzienlijk groter is dan aanvankelijk verondersteld werd. De jaarlijkse krimp op SPOM niveau is ca. 2% per jaar. In de gemeente West Maas en Waal is de krimp substantieel groter dan in de gemeente Druten.

De medewerkers zijn uitgebreid en meerdere keren geïnformeerd over de actuele situatie; via de nieuwsbrief van juli 2010, via de info bijeenkomst rondom de vervangerspool, via berichten op het portaal, via de eigen directeur en de zgn. highlights van de GMR.

Na informeel overleg met de vakbonden (een zgn. informeel DGO) waarbij ook de GMR betrokken was, is besloten om de ontwikkelingen, de mutaties in het personeelsbestand, af te wachten en van maand tot maand te bekijken of een reorganisatie noodzakelijk is. Het ziet er naar uit dat SPOM de krimp de komende jaren op natuurlijke wijze kan opvangen. DGO (Decentraal Georganiseerd Overleg) met de vakbonden is in dat geval niet nodig. Het afgelopen schooljaar is een integrale meerjarenbegroting opgesteld die loopt tot 2017. Deze begroting is een belangrijk instrument om te kunnen sturen op de veranderende omstandigheden.

■ De opbrengstgegevens van de scholen

Alle scholen van SPOM behalve SBO De Dijk nemen de Cito-eindtoets af. In principe doen alle kinderen mee aan de toets. Er kunnen uitzonderingen zijn in het belang van het kind. Dit wordt van tevoren afgestemd met de ouders. Een correctie op de uitslag is mogelijk bij LWOO (leerwegondersteunend onderwijs)-leerlingen.

OVERZICHT CITO EINDSCORES

SCHOLEN	2009-2010 LG	2009-2010 norm	2010-2011 LG	2010-2011 norm
Obs De Appelhof	536,4	533,8	539,2	533,8
t Geerke	533,7	533,8	533,5	533,8
De Kleine Kern*	535,3	533,8	534,5	533,8
De Kleurencirkel	537,0	533,8	533,9	533,8
t Klösterhûfke	536,2	533,8	536,9	533,8
De Kubus	536,3	533,8	533,4	533,8
De Laak	533,6	533,8	537,0	533,8
St. Lambertusschool	537,7	533,8	537,1	533,8
De Leeuwenkuil	532,3	533,8	534,1	533,8
Mariaschool	534,4	533,8	533,0	533,8
Mariënhof	536,3	533,8	538,4	533,8
De Octopus	537,9	533,8	539,6	533,8
De Oversteek	531,6	533,8	533,8	533,8
De Tweestroom*	535,0	533,8	534,4	533,8
St. Victorschool	534,8	533,8	536,7	533,8
Obs De Wijzer	535,5	533,8	533,9	533,8

* Bij minder dan 10 leerlingen wordt het oordeel gebaseerd op de gegevens op het Schoolrapport zonder correctie, omdat de LG voor kleine groepen minder betrouwbaar is. Dat zijn bij SPOM De Kleine Kern en De Tweestroom. Het beleid met betrekking tot deelname aan de eindtoets is vanuit de inspectie vanaf het



STERK IN LEREN!



schooljaar 2007–2008 gewijzigd. Alle leerlingen moeten in principe deelnemen. Nemen leerlingen niet deel aan de Cito eindtoets, omdat ze bijvoorbeeld te zwak zijn, dan tellen ze voor een vaste score mee (517). De scores van de Cito eindtoetsen van de 16 basisscholen (zonder de SBO school) laten zien dat:

1. 13 scholen voldoende tot goed presteren
2. 3 scholen presteren onder de ondergrens. De afwijking is vrij klein. Iedere school scoort 533 of hoger.
3. Bij de SPOM scholen scoren “rekenen en wiskunde” en “spelling” over het algemeen erg hoog. “Woordenschat” is een aandachtspunt evenals de spelling van de “niet-werkwoorden”.
4. Het aantal zorgleerlingen is per school verschillend. Scholen met veel zorgleerlingen investeren veel in het begeleiden van deze groep leerlingen. Dat vraagt veel expertise zowel van IB'er als leerkrachten. Toch blijven dit vaak leerlingen die matig scoren op de Cito eindtoets. Om die reden is het gevaarlijk om van de score alleen de kwaliteit van de school af te leiden. Het zegt natuurlijk wel iets, maar niet alles.

Om een idee te geven wat de scores betekenen, is hieronder de indeling zoals Cito die gemaakt heeft, weergegeven.

Schooltype	Uitgangspunt interpretatie standaardscore in Leerling-rapport
Basisberoepsgerichte leerweg	501 - 523
Kaderberoepsgerichte leerweg	524 - 529
Gemengde/ theoretische leerweg	530 - 536
Havo	537 - 544
Vwo	545 - 550

DE SCHOOLVERLATERS VAN SBO DE DIJK GINGEN NAAR DE VOLGENDE SCHOOLTYPEN

	2006–2007	2007–2008	2008–2009	2009–2010	2010–2011
praktijkonderwijs	6	9	8	6	12
VSO	1	2	1	0	1
VMBO	13	16	7	7	9
Havo	0	1	0	0	0
Totaal	20	28	16	13	22



Interview met Marion Annard, Leerkracht groep 4, en Lieneke van den Hurk, bouwcoördinator en Leerkracht groep 3 van de Mariaschool in Boven-Leeuwen.

GROTE BETROKKENHEID

In het koersplan van SPOM wordt binnen het thema hoogwaardig kindgericht onderwijs gesproken over betekenisvol en authentiek leren.

Marion en Lieneke denken daarbij meteen aan het ontwikkelingsgericht onderwijs (OGO) zoals dat op de Mariaschool in de onderbouw wordt gegeven. Er wordt gewerkt met thema's die ongeveer 6 weken duren en waarin alle aspecten van het taalonderwijs, lezen, schrijven, spellen, op natuurlijke wijze gekoppeld worden. Voorbeelden zijn: het restaurant, de kapper, kunst.

Je ziet dat kinderen zich heel betrokken voelen. Ze komen helemaal in hun rol en vinden het logisch om bijvoorbeeld een kaartje te schrijven omdat het restaurant open moet of een uitnodiging te maken voor de opening van de kunsttentoonstelling. Alles wat de kinderen schrijven wordt eerst in klad geschreven. De eindproducten die in de klas komen te hangen zijn fantastisch maar daar is wel wat aan vooraf gegaan. Op dit moment is het thema in groep 3 het pannenkoekenrestaurant. De kinderen schrijven de menukaarten, de recepten en de prijslijst en zijn voor dat laatste naar het restaurant in het Kulturhus gegaan om aan de restauranthouder te vragen hoe duur een pannenkoek eigenlijk is. Deze manier van werken staat zo dicht bij de werkelijkheid dat het voor de kinderen betekenis krijgt. Ze zijn in hun ogen heel zinvol bezig. En natuurlijk hoort het bakken van een echte pannenkoek er ook bij! Griezellig? Wel nee, geeft Lieneke aan, de kinderen kunnen echt meer dan je denkt.

In groep 4 zie je dat halverwege het jaar spel wat minder interessant voor de kinderen wordt. Ze willen meer de onderzoekende kant op, waarbij twee vragen centraal staan: Wat weet ik al en wat wil ik (nog) weten? Het is een natuurlijk proces. Ze willen veel meer weten, kunnen al beter lezen en schrijven, zijn ook al heel handig met internet. De kinderen leren ook heel veel van elkaar, ze vullen elkaar aan want niet iedereen is overal even goed in. De talenten van de kinderen worden goed ingezet. Alle kinderen horen erbij.

Die verschillen tussen de kinderen moet je goed observeren maar dat kan ook want doordat de kinderen heel zelfstandig bezig zijn met het thema, heb je daar als leerkracht ook de tijd voor.

Video-opnames in de klas laten ook zien dat je de kinderen het vertrouwen kunt geven omdat ieder kind op zijn eigen manier betrokken is.

BETEKENISVOL OP IEDERS EIGEN NIVEAU

Het is moeilijk om te zeggen of het leren lezen en schrijven binnen OGO ook sneller gaat. Maar wat Marion en Lieneke wel kunnen constateren is dat het principe van lezen door de kinderen veel sneller wordt opgepakt. Er zijn ook verschillen tussen de kinderen maar daar sluit het ontwikkelingsgericht onderwijs goed op aan. Elk kind kan op zijn eigen niveau en tempo verder.

De eerste dag aan het begin van het thema, starten de kinderen met een volledige tekst. Het ene kind leest meteen een paar zinnen terwijl het andere kind alleen de letter van zijn eigen naam herkent.

De groepstekst is iedere week nieuw. Iedere dag wordt zeer veel aandacht besteed aan de letters, het lezen van nieuwe woorden en tekstbegrip. Aan het einde van de week kan bijna ieder kind de tekst ontcijferen. In groep 4 staan de spellingsafspraken en de taaldoelen centraal.

Aan het einde van het schooljaar schrijven sommige kinderen al een eigen groepstekst.

Het inspelen op de thema's die door de kinderen worden aangegeven, vergt behoorlijk wat energie en creativiteit van de leerkracht. Voor Marion en Lieneke is dat geen probleem en ook hun collega's doen dat met



STERK IN LEREN!



plezier. De betrokkenheid van de leerkrachten is door deze manier van werken ook enorm toegenomen. Het voorbereiden doen ze vaak samen en tot nu toe ook regelmatig met deskundige begeleiding van de schoolbegeleidingsdienst. Die begeleiding is voor de leerkrachten onmisbaar geweest. Bij het samenstellen van de inhoud van een thema moet je ook je doelen stellen.

ONDERWIJSDOELEN EN LEERKRACHTCOMPETENTIES

Of de betrokkenheid van de kinderen aantoonbaar is toegenomen is voor Marion en Lieneke duidelijk. De kinderen zijn enthousiast, hebben een goede werkhouding en willen ook echt leren. Dat hoor je ook terug van de ouders. Of de toegenomen betrokkenheid ook heeft geleid tot betere resultaten moet nog blijken. Het is moeilijk om de CITO resultaten van nu te vergelijken met de resultaten van enkele jaren geleden omdat de CITO toetsen vorig jaar zijn vernieuwd.

Marion benadrukt dat de CITO scores niet het doel op zich zijn. Het gaat vooral om de motivatie, de werkhouding van de kinderen. Ook het groepsgevoel is belangrijk. Alle kinderen worden automatisch meegetrokken, ook de zwakkere lezers.

Als school moet je investeren in een goede communicatie met de ouders. Dat is bij deze andere vorm van onderwijs heel belangrijk. Voor ouders moet het duidelijk zijn dat hun kinderen goede vorderingen maken en de onderwijsdoelen bereikt worden.

Wat je nodig hebt als leerkracht om OGO te kunnen geven is volgens Lieneke en Marion met name kennis over de methodes, de doelen en tussendoelen die je in de loop van het jaar tegenkomt. Die methodes zelf gebruik je niet zo vaak meer, maar de handleiding heb je nodig als bronnenboek. Daarnaast moet je als leerkracht over een stuk organisatietalent beschikken en openheid kunnen betrachten naar de kinderen toe, vertrouwen hebben. Je moet flexibel zijn maar niet de lijnen vergeten.

MINDER LEERMIDDELEN

Hoewel het rekenonderwijs niet volgens de ontwikkelingsgerichte methode wordt gegeven maar meer traditioneel vanuit het boek, zie je dat bepaalde onderwerpen op natuurlijke wijze toch een plaats krijgen binnen de thema's van het OGO. Het thema tijd is zo'n voorbeeld waarin alle klokken aan bod kwamen, terwijl dit onderwerp later in het jaar aan de orde kwam in het rekenboek.

Binnen het OGO gebruik je minder materialen en werkboeken maar wordt er meer gewerkt in hoeken met alles wat daarbij zinvol is aan materialen. Zo worden er in de kleutergroepen bijna geen werkjes uit de kast meer gebruikt. Niet ieder kind heeft ook een tafeltje want alles wat ze moeten kunnen, gebeurt in een hoek.

Omdat er binnen de Mariaschool een nieuwe taalmethode moest worden gekozen, is men op zoek gegaan naar een methode die niet uitgaat van bepaalde thema's omdat die vaak niet aansluiten bij de thema's die binnen OGO aan de orde komen. Uiteindelijk is er een methode gekozen die het beste past bij OGO en wordt daarmee op dit moment geëxperimenteerd. Niet alle boeken en werkboeken zullen worden aangeschaft, die heb je bij OGO niet nodig. De kosten die je daarmee bespaart kun je inzetten op een andere manier, bijvoorbeeld ten behoeve van de presentaties van de thema's die er mooi en verzorgd uit moeten zien, want daar werk je naar toe.

ROL ALS LEERKRACHT EN DE ONDERZOEKENDE HOUDING VAN KINDEREN

De leerkracht heeft veel meer een coachende, begeleidende rol gekregen. Kinderen zijn van nature nieuwsgierig en willen dingen onderzoeken. Je moet als leerkracht de juiste vragen stellen en zeker niet alles voor-kauwen en direct antwoord geven op de vragen. Om de onderzoekende houding van kinderen te stimule-



ren, zijn er aan het begin van elk thema een aantal startactiviteiten om de kinderen “warm” te maken. Vooral vanaf groep 4 wordt de onderzoekende houding van de kinderen steeds sterker. Omdat je als leerkracht op een andere manier moet gaan denken, vraagt dat ook wat van de onderzoekende houding van jezelf. Zo had de uitbarsting van de vulkaan op IJsland veel impact op de kinderen van groep 3. Om antwoord te krijgen op de vele vragen van de kinderen werd aan een kind uit de bovenbouw gevraagd om zijn spreekbeurt over vulkanen nogmaals in groep 3 voor te dragen. Dat was geweldig, geeft Lieneke aan, dat was een pareltje!

In het schooljaar 2009/2010 deed de bovenbouw mee met het schoolthema Communicatie. In groep 6 werd het geschiedenis hoofdstuk de Tweede Wereldoorlog aan dit thema gekoppeld.

De kinderen werkten in groepjes een deelonderwerp uit en hebben dit aan het einde van de periode aan elkaar en aan genodigden, waaronder grootouders die de oorlog hebben meegemaakt, gepresenteerd. Want zo’n mooie afsluiting hoort er bij.

KWALITEIT

Marion en Lieneke vinden het lastig om de kwaliteit van het onderwijs in hun klas te beoordelen, te meten. Het leerproces en het behaalde resultaat van het individuele kind vinden zij het belangrijkste. Dat zorgt voor een spanningsveld. Het is nog zoeken naar andere manieren om de ontwikkeling van de kinderen op een goede manier in kaart te brengen. Binnen OGO wordt vaak gebruik gemaakt van HOREB (handelingsgericht observeren, registreren en evalueren van basisontwikkeling).

Een andere uitdaging is het bereiken van nog meer kwaliteit met de beschikbare financiële middelen. De wil en het enthousiasme is er zeker bij de leerkrachten maar de begeleiding bij de invoering van OGO kost geld en het vergt nog de nodige creativiteit om daarvoor de mogelijkheden te vinden.

In mei 2011 is met de hele school weer een thema uitgewerkt. Iedere groep heeft daar zijn eigen leerstof aan gekoppeld. Ook werd er gekeken wat leeft in iedere groep bij dat thema. Wat is betekenisvol voor de kinderen? ■

■ Medezeggenschap

De bestuurder voert het overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De GMR werkt met een dagelijks bestuur (DB) van 6 personen, waarin 3 leerkrachten en 3 ouders zitting hebben. De overige 11 leden hebben zitting in één van de drie werkgroepen; onderwijs en communicatie, personeel en materieel en de werkgroep financieel. Deze werkgroepen worden voorgezeten door 2 leden uit het DB, een ouder en een leerkracht, en deze adviseren het DB. Het DB beslist. Het DB wordt geleid door een onafhankelijke voorzitter, mevr. Paola van der Linde. Het DB wordt ondersteund door een bezoldigd secretaris, mevr. Marjan Hofstede.

De GMR heeft instemming gegeven ten aanzien van de volgende onderwerpen:

- het beleid inzake verplichte mobiliteit zoals uitgewerkt in de nota “In tijden van krimp”
- het beleid met betrekking tot de gesprekscyclus
- de functiemix inzake de benoeming van leraren in de LB en LC schaal
- het beloningsbeleid inzake de inschaling van nieuwe medewerkers waaronder zij-instromers
- het formatieplan 2010–2011



STERK IN LEREN!

Positief advies werd gegeven voor:

- het werkplan WSNS 2010–2011
- de begroting 2010 en de begrotingsbrief
- het jaarplan 2010–2011

De GMR heeft de bekendheid bij ouders en leerkrachten vergroot door na iedere vergadering een kort verslag, de zgn. highlights, uit te brengen aan de scholen en de verschillende Medezeggenschapsraden. Het portaal is de digitale omgeving waarvan alle leden via een inlogcode gebruik kunnen maken.

De GMR heeft door middel van een eigen jaarverslag verantwoording afgelegd aan de MR'en en het bevoegd gezag. De GMR is intussen een professioneel orgaan. Dit blijkt o.a. uit het werkplan, de organisatiestructuur, het scholingsplan, het gebruik maken van het initiatiefrecht en het verbeteren van de communicatie.

■ Personeel

Voor ons personeelsbeleid is 'binden en boeien' van medewerkers het belangrijkste uitgangspunt. Om dit te bereiken zijn de drie R's erg belangrijk; Ruimte, Resultaten en Rekenschap. Ruimte aan de medewerkers geven om zich te kunnen ontwikkelen. Resultaten met elkaar afspreken, wat willen we bereiken met de leerlingen? Rekenschap betekent dat we niet alleen praten over de resultaten, het WAT maar ook over het proces, het HOE. Dit is een professionele manier van werken, een manier die ruimte laat voor eigen initiatieven en het nemen van eigen verantwoordelijkheid.

Alleen medewerkers die met plezier hun werk doen en competent zijn, kunnen dat onderwijs geven waar kinderen en ouders op mogen rekenen. De kwaliteit van de medewerkers bepaalt voor een belangrijk deel de kwaliteit van ons onderwijs. Dit staat centraal in ons beleid.

HIERONDER VOLGEN KENGETALLEN OM INZICHT TE GEVEN IN DE OPBOUW VAN HET PERSONEEL

Opbouw personeel	2006	2007	2008	2009	2010	2011
mannen	91	82	84	84	82	82
vrouwen	257	270	272	273	263	259
totaal	348	352	356	357	345	341

MEDEWERKERS VERDEELD OVER DE VERSCHILLENDE LEEFTIJDGROEPEN (PER 31 JULI VAN ELK JAAR)

leeftijd	2006	2007	2008	2009	2010	2011
tot 24	11	12	14	6	9	5
25–24	72	74	70	76	77	78
35–44	70	65	70	58	55	59
45–54	126	125	120	92	88	85
55–59	61	64	66	88	86	73
59–65	8	12	16	37	30	41

33% van de medewerkers is ouder dan 54 jaar. De komende 10 jaar stromen 114 medewerkers wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd uit.



TOTAAL AANTALLEN FTE'S, VERDEELD OVER ONDERWIJZEND PERSONEEL (OP) EN ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL (OOP) PER 31 JULI VAN IEDER JAAR

Medew.	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
OP	223,70	236,13	240,59	238,82	239,08	227,48	216,42
OOP	24,98	25,70	25,50	26,37	27,15	26,60	28,40
Totaal	248,68	261,83	266,09	265,19	266,23	254,08	244,82

De laatste jaren is een afname van het aantal FTE's te zien. De krimp van de organisatie is enerzijds opgevangen door natuurlijk verloop maar anderzijds ook door het aannemen van tijdelijk personeel. Het tijdelijk personeel is in bovenstaande tabel niet meegenomen.

GEMIDDELD GEWOGEN LEEFTIJD VAN ALLE MEDEWERKERS

onderwijs	1-10-2005	1-10-2006	1-10-2007	1-10-2008	1-10-2009	1-10-2010	1-10-2011
BO	41,35	41,2	40,61	40,96	41,16	41,52	41,57
SBO	43,3	43,16	43,8	42,7	40,29	39,78	40,09

De gemiddelde gewogen leeftijd is landelijk 40,14 jaar.

■ Ziekteverzuim

Het verzuimpercentage op SPOM-niveau is gedaald t.o.v. voorgaande jaren. Het landelijk gemiddelde voor het schooljaar 2010-2011 is nog niet bekend. De verzuimpercentages van de scholen vertonen onderling grote verschillen. Het laagst gemeten percentage bedraagt 0,4% en het hoogste 16,2%.

verzuimpercentage	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Landelijk (alleen BO)	5,94	6	6,28	nog niet bekend
SPOM (gemiddeld)	7,23	7,47	6,64	5,28

Het verzuimpercentage is vastgesteld volgens de definitie die het Vervangingsfonds hanteert.

Het verzuimpercentage op SBO De Dijk was 6,31 %, terwijl het landelijk gemiddelde voor SBO scholen 2010 nog niet bekend is.

In het schooljaar 2010-2011 waren 34 medewerkers langer dan 6 weken ziek. Twee medewerkers werden arbeidsongeschikt. De ziekmeldingsfrequentie was in dit schooljaar 1,53 en de gemiddelde ziekte duur 14,35 dagen.

In het schooljaar 2010-2011 heeft SPOM deelgenomen aan het project Intensivering Aanpak Verzuim van het Vervangingsfonds. Het project bestond uit de volgende acties:

- Bijstellen van het verzuimbeleid en verzuimprotocol.
- Vergroten van de kennis over ziekteverzuim.
- Training van leidinggevenden in het voeren van verzuim- en beoordelingsgesprekken.
- Deelname aan PO-actief door medewerkers van 45 jaar en ouder op basis van vrijwilligheid.

PO-actief is een instrument (workability index) dat in kaart brengt of bij de groep medewerkers van 45 jaar en ouder een verhoogd risico op uitval aanwezig is.

Aan de deelname aan dit instrument was ook de mogelijkheid verbonden om bij een gesignaleerd verhoogd risico op uitval een werkbelevingsgesprek met een arbeidsdeskundige te voeren en eventueel daarna een begeleidingstraject in te gaan. De deelname aan het instrument was 50%.



STERK IN LEREN!



Van de deelnemers had 30% een slechte tot matige score en aan 14% is een werkbelevingsgesprek aangeboden. De intensivering van de aanpak van het verzuim heeft daadwerkelijk geresulteerd in een daling van het verzuimpercentage. Door de implementatie van het nieuwe verzuimbeleid en het verzuimprotocol in het schooljaar 2011-2012, is de verwachting gerechtvaardigd dat het verzuimpercentage verder zal dalen.

Vanaf 1 januari 2007 heeft SPOM een contract met KB-Consult te Nijmegen. Dit arbocontract op maat heeft de mogelijkheid om sneller en adequater actie te ondernemen m.b.t. ziekteverzuim en het voorkomen van verzuim. De leidinggevenden zijn directer betrokken bij de verzuimbegeleiding door de bedrijfsarts. Alle dienstverlening, re-integratiegesprekken, spreekuren en overleg met betrokkenen vinden in principe plaats in het kantoor van SPOM. De leidinggevende, in de meeste gevallen de directeur, is en blijft verantwoordelijk voor de kwaliteit van de re-integratie, de uitvoering. Het nieuwe verzuimbeleid voorziet in een nog actievere rol van leidinggevende en verzuimende medewerker samen, tijdens het re-integratieproces.

■ BAPO

Ongeveer 55% van de 143 BAPO-gerechtigden maakt van deze regeling gebruik. Een deel van de BAPO (35%) betalen de BAPO gerechtigden zelf. De rest betaalt de werkgever. Het heeft SPOM afgelopen jaar ca. € 175.000 gekost.

MEDEWERKERS DIE GEBRUIK MAKEN VAN DE BAPO (PEILDATUM 1 AUGUSTUS)

jaar	aantal medewerkers	totaal verbruik in FTE
2005-2006	50	7,05
2006-2007	58	6,88
2007-2008	69	9,12
2008-2009	71	9,01
2009-2010	73	10,66
2010-2011	78	12,05

■ Mobiliteit en doorstroom/uitstroom

Elk schooljaar worden de medewerkers in de gelegenheid gesteld om zich mobiel op te stellen. Een kans om zich op een andere school verder te ontwikkelen. Ook dat past in de ambitie van SPOM om medewerkers te binden en te boeien. In onderstaand overzicht wordt onderscheid gemaakt tussen mobiliteit, uitstroom, doorstroom en detachering. Bij mobiliteit worden medewerkers op een andere school geplaatst in dezelfde functie. Bij doorstroom zijn medewerkers doorgestroomd in een andere functie hetzij op de eigen school of op een andere school. In het schooljaar waren vier medewerkers (geheel of gedeeltelijk) gedetacheerd bij een andere werkgever.

	Mobiliteit	Uitstroom	doorstroom	detachering
2010-2011	6	13	5	4

■ Scholing

Totaal voor kalenderjaar 2011 is er aan cursuskosten inclusief de kosten van het management developmenttraject (exclusief verblijfkosten) circa € 400.000 uitgegeven.



Op schoolniveau is € 208.000,- besteed. Bij de regionale onderwijsbegeleidingsdienst Marant € 126.000. Bij de volgende bureaus is in totaal € 82.000 uitgegeven; BCO, BNT, Berki, AVS, Menne, Entrea en het CPS. Bovenschools op bestuursniveau was dit ongeveer € 192.000,- Dit bestond onder andere uit: € 85.000 voor het managementdevelopmenttraject, € 4.000 voor scholing van de overblijfskrachten bij Happy Family, voor assessments van de IB'ers € 25.000 en voor het masterplan sport en bewegen € 15.000. Kleinere bedragen zijn geïnvesteerd in Boekenpret, bij Jamaar en DUO research.

Daarnaast scholen de medewerkers binnen WSNS verband, in netwerkverband en tijdens de jaarlijkse SPOM dag, een scholingsdag voor al het personeel. Individuele scholingstrajecten worden zoveel mogelijk via de lerarenbeurs gefinancierd. Denk o.a. aan de HBO master voor gedragspecialist.

■ Arbobeleid

SPOM heeft een bovenschools Arbobeleidsplan vastgesteld. In deze notitie wordt het beleid van SPOM op de gebieden veiligheid, welzijn en gezondheid uitgewerkt. Het bovenschools beleidsplan is op schoolniveau vertaald, aangevuld tot een schoolspecifiek beleidsplan. Iedere school geeft in een jaarplan aan op welke wijze zij werkt aan een goed schoolklimaat waarbij ze systematisch en gestructureerd werkt aan veiligheid, welzijn en gezondheid van medewerkers en kinderen.

Dit plan wordt vastgesteld en verantwoord naar de MR van de eigen school. Bovenschools wordt gecontroleerd of alle scholen de acties uit het jaarplan uitvoeren en of ze een geldige Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE) hebben.

Ook wordt gecontroleerd of alle scholen een gebruiksvergunning hebben en jaarlijks minstens 1 ontruimingsoefening houden, bij voorkeur in aanwezigheid van de brandweer. De arbozorg is over het algemeen van goede kwaliteit.

Bovenschools wordt de tweejaarlijkse (na-)scholing van de bedrijfshulpverleners (BHV'ers) georganiseerd door de preventiemedewerker van SPOM. Hij monitort het jaarplan van elke school, de veiligheid van speeltoestellen, de logboeken, de elektrische installaties en het legionellabeheersplan. Het binnenklimaat en de energiebesparing van onze scholen krijgt ruime aandacht. M.b.v. de overheids- en de gemeentelijke subsidie voor het verbeteren van het klimaat en het verlagen van de energiekosten is op veel scholen van SPOM isolatieglas geplaatst.

■ Klachtenregeling

De modelklachtenregeling voor het primair- en voortgezet onderwijs is aangepast voor de SPOM-organisatie, juridisch getoetst en in 2004 vastgesteld.

In de Klachtenregeling ligt de procedure vast voor het behandelen van klachten van leerlingen, ouders en alle andere betrokkenen bij de school. SPOM ziet een klacht als een kans om zich te verbeteren. Iedere school heeft minimaal één contactpersoon die de klager informeert over de procedure en zo nodig doorverwijst naar de juiste (vertrouwens)persoon.

Jaarlijks vindt in het eerste kwartaal van het kalenderjaar een gezamenlijke studiemiddag voor de contactpersonen plaats. De rol van de contactpersoon, de wijze van communiceren, taken en verantwoordelijkheden komen tijdens deze middag aan de orde, vaak aan de hand van een speciaal gekozen thema. Leden van de vertrouwenscommissie van SPOM wonen deze bijeenkomst bij.

In het schooljaar 2010-2011 is het stroomschema in de klachtenregeling aangepast. In het stroomschema staat aangegeven tot wie de klager zich in eerste instantie kan richten met zijn/haar klacht of zorg. Door de gewijzigde bestuursstructuur van SPOM per 1 augustus 2010, is de stap van directeur van de school



STERK IN LEREN!

naar de algemeen directeur komen te vervallen. Overigens is op advies van de inspectie voor het onderwijs duidelijker in het stroomschema aangegeven dat het een ieder vrij staat om een klacht rechtstreeks in te dienen bij de bestuurder van SPOM of bij de landelijke klachtencommissie.

SPOM heeft drie onafhankelijke vertrouwenspersonen aangesteld op basis van een profiel. Personeel en ouders worden jaarlijks onder andere door middel van de schoolgids op de hoogte gesteld van de klachtenregeling en op welke wijze zij de vertrouwenspersonen kunnen bereiken.

De klachtenregeling is gepubliceerd op de website van SPOM en op de sites van de scholen.

De vertrouwenspersonen van SPOM zijn mevrouw Goeman, mevrouw Van den Broek en de heer Bartholomeus.

DE VOLGENDE KLACHTEN ZIJN BINNENGEKOMEN IN HET SCHOOLJAAR 2010-2011:

1. Klachten, adviesvragen bij de contactpersonen: aantal is niet geregistreerd.
2. Klachten en adviesvragen bij de vertrouwenspersonen: 4 maal
3. Klachten neergelegd bij de bestuurder: 0 maal
4. Klachten bij de Landelijke Klachtencommissie: 0 maal

De vertrouwenspersonen zijn in 2010-2011 vier maal benaderd. Twee klachten had betrekkingen op het gedrag van kinderen. Door adequate adviezen zijn de klachten naar tevredenheid opgelost. Een ander contact had betrekking op een adviesvraag van een leerkracht. Ook deze vraag is adequaat beantwoord. Eén klacht betrof ongewenst gedrag van een volwassene jegens de directeur en het team van de school. De vertrouwenspersoon heeft hierover advies gegeven en doorverwezen naar een zorginstantie.

Interview met Truus Gerritse, directeur bs De Oversteek en Oscar van Doorn, voorzitter van de stichting Kulturhus d'n Dulper te Boven-Leeuwen.

Truus Gerritse en Oscar van Doorn zijn beiden betrokken geweest bij de oprichting van het Kulturhus te Boven-Leeuwen. Truus als directeur van de Mariaschool die in het Kulturhus is gevestigd en Oscar als voorzitter van de stuurgroep.

In het koersplan wordt in het thema "Maatschappelijke partner" de gewenste richting geschetst waarbij scholen actief de samenwerking met partners zoeken om daarmee de ontwikkeling van kinderen te versterken.

PROCES EN BETROKKENHEID

De oprichting van het Kulturhus is een langdurig proces geweest waarbij alle partners de tijd hebben kunnen nemen om op een succesvolle manier samen te werken. Alle stappen die nodig waren, zijn goed doorlopen, de uitgangspunten van alle partners waren bekend en ook de wijze waarop de diverse ruimtes moesten worden ingericht.

Truus en Oscar kijken met plezier terug op het traject en de prettige samenwerking. Hoewel formele structuren als het stichtingsbestuur nodig zijn, is het volgens Truus belangrijk geweest dat Oscar door middel van informele contacten het draagvlak heeft gecreëerd.

Truus is op dit moment opnieuw betrokken bij nieuwbouw van de Oversteek sinds haar overstap naar deze school in 2009. In de multifunctionele accommodatie (MFA) komen ook verschillende partners. Zij heeft uit



het proces van het Kulturhus geleerd dat het heel belangrijk is om vanaf het begin het team te betrekken bij de ontwikkelingen en voor te bereiden op wat komen gaat.

Je hebt ook te maken met weerstand want het is niet voor iedereen vanzelfsprekend om allerlei ruimtes te delen. Het is niet meer “jouw lokaal”. Daar heb je een gewenningsperiode voor nodig.

Dat heeft in het Kulturhus ook tijd gekost. Na een maand zagen de partners alleen nog maar de voordelen. Truus geeft als voorbeeld dat in het Kulturhus en ook in het MFA in Dreumel de leerkrachten geen eigen boeken meer hebben in de lokalen. De boeken worden afgenomen van de bibliotheek.

GRENZELOZE SAMENWERKING

Samenwerken kun je in principe met iedereen. Er zijn eigenlijk geen grenzen wat Truus en Oscar betreft. De bond van ouders die carnaval viert samen met de kinderen, het stembureau dat in het Kulturhus wordt ingericht en waar de kinderen met de juf mee naar toe gaan als zij gaat stemmen of de trombosediens die een paar keer per maand van een ruimte gebruikmaakt. Je creëert een sociale gemeenschap met elkaar. Er zijn altijd wel aanknopingspunten te vinden voor het betrekken van de kinderen van de school. En de kinderen kijken eigenlijk nergens vreemd van op. De ene dag spelen zij in het speellokaal maar de volgende dag is dat niet mogelijk omdat er iemand is opgebaard.

Zelfs commerciële partners worden niet uitgesloten. De mogelijkheden voor samenwerking zou je dan bijvoorbeeld kunnen zoeken in het beschikbaar stellen van stageplaatsen of het aanbieden van leerprojecten door een bedrijf.

In het zoeken naar mogelijkheden voor samenwerking is de rol van de beheerder een hele belangrijke. In het Kulturhus is een beheerder die veel ziet en die de partners met elkaar in verbinding probeert te brengen. Bij het werven van de beheerder is deze kwaliteit, naast het hebben van een groot organisatietalent, ook nadrukkelijk opgenomen in het profiel en in de praktijk zie je nu de voordelen daarvan.

Bij een brede school heb je ook een coördinator nodig die niet alleen de diverse activiteiten coördineert maar die ook bijvoorbeeld inhoudelijk naschoolse activiteiten voor kinderen kan bedenken.

Oscar van Doorn wijst op de volgende stap in de samenwerking tussen de partners in het Kulturhus die op het financiële vlak ligt nl. op het doen van nieuwe investeringen. Ga je als school, als judovereniging en als turnvereniging allemaal zelf nieuwe matten bestellen of doe je dat gezamenlijk waardoor je over een veel groter budget beschikt? Deze volgende stap betekent weer een nieuwe uitdaging.

KULTURHUS, MULTIFUNCTIONELE ACCOMMODATIE EN BREDE SCHOOL.

Grote verschillen zijn er niet. Het Kulturhus en de MFA zijn vormen die uitgaan van het delen van ruimtes. Een brede school kan deel uitmaken van een Kulturhus of MFA en heeft meer te maken met de visie op de afstemming tussen opvang en onderwijs. Als brede school zoek je zo veel mogelijk samenwerking met andere partners en dat is nu eenmaal gemakkelijker als die onder hetzelfde “dak” zitten.

Oscar van Doorn is een groot voorstander van het begrip Kulturhus omdat het iets zegt over het gevoel wat daar moet zijn nl. samen delen en samen tot elkaar komen. Een MFA zegt meer iets over de accommodatie zelf, over het gebouw. De MFA in Dreumel kun je zien als een optelsom van ruimtes waardoor voor het effect van elkaar vinden meer tijd nodig zal zijn.

Voor Truus Gerritse betekent het begrip Brede School, samenwerken en “er zijn” met elkaar voor het kind. Samenwerken met zo veel mogelijk partners zoals peuterspeelzaal, BSO en de bibliotheek. Met die samenwerking is in Dreumel inhoudelijk al een goede start gemaakt. De ontwikkelingen in het Kulturhus gaan verder.



STERK IN LEREN!



Het bestuur zoekt steeds nieuwe mogelijkheden en is nu bezig om activiteiten voor de groep jongeren van 14 tot 18 jaar te bedenken.

Het bestuur vindt het ook belangrijk om jaarlijks met elkaar een bepaalde activiteit te organiseren waar alle partners binnen het Kulturhus bij betrokken zijn. De jaarlijkse barbecue aan het einde van de zomervakantie wordt al een echte traditie en is bestemd voor alle inwoners van Boven-Leeuwen.

BETEKENISVOL EN AUTHENTIEK LEREN.

Om als brede school invulling te geven aan betekenisvol en authentiek leren, zul je als team op zoek moeten gaan, samen met de partners in hetzelfde gebouw. Kinderen van de Mariaschool worden bijvoorbeeld ingezet als assistent in de bibliotheek. Iets waar zij heel veel van leren maar ook past bij de visie en plannen van de bibliotheek zelf, die in het Kulturhus de mogelijkheden zagen om met een dergelijke pilot te beginnen. Je moet de mogelijkheden wel kunnen en willen zien en het moet ook passen bij de visie van de school om die meerwaarde te kunnen bieden. De Mariaschool die de kant van het ontwikkelingsgericht onderwijs opgaat, is daar ook sterk op gericht.

Belangrijk is ook hoe het gebouw in elkaar zit. Bij de bouw van het Kulturhus is bewust gekozen voor de positie van bepaalde ruimtes en voor de plaats van de ingang van het gebouw dat er voor zorgt dat mensen elkaar wel tegen moeten komen.

DE MAATSCHAPPELIJKE SCHIL RONDOM DE SCHOOL

Zowel Truus Gerritse als Oscar van Doorn geven aan dat de positie van de Mariaschool binnen het dorp aanzienlijk is verbeterd. Als je kijkt naar de vanzelfsprekendheid waarmee de ruimtes in het Kulturhus worden gedeeld, is duidelijk dat het Kulturhus met daarin de school, dé ontmoetingsplek is voor het dorp. Het schoolplein is na schooltijd gewoon toegankelijk en de school wordt 's avonds ook door anderen gebruikt. Ook hier is de indeling van het Kulturhus weer bepalend omdat deze uitnodigt tot ontmoeting.

Als school moet je aan die positie wel blijven werken en zul je moeten blijven ontwikkelen.

Voor het ontwikkelen van deze concepten is een aantal belangrijke punten genoemd zoals de plattegrond, de indeling van het gebouw, de wil van de partners om samen te werken en het creëren van draagvlak bij alle gebruikers van het gebouw. Dat een Kulturhus, een MFA en een Brede School een enorme meerwaarde bieden voor het onderwijs maar ook voor de dorpsgemeenschap is volgens Truus en Oscar een feit. ■



■ FINANCIEN

In dit hoofdstuk wordt kort toegelicht hoe de planning en control cyclus met betrekking tot de financiën binnen de stichting is ingericht. Daarnaast worden de jaarcijfers uit de jaarrekening 2010 toegelicht.

PLANNING EN CONTROL CYCLUS

In april 2010 werd de concept jaarrekening 2010 aangeleverd door het College van Bestuur. Na controle door een onafhankelijk accountant werd de jaarrekening 2010 door de Raad van Toezicht goedgekeurd.

Op SPOM niveau wordt met één geconsolideerde begroting gewerkt. De bestuurder stelt deze op. De integrale begroting bestaat uit een aantal deelbegrotingen: de bestuursbegroting, de begroting voor het bovenschools management, de begroting voor ICT en het CPO en een afzonderlijke begroting voor het Personeel en organisatie. Daarnaast heeft iedere school een eigen schoolbegroting. In november wordt met iedere directeur afzonderlijk een begroting voor het volgend kalenderjaar opgesteld. Deze begroting dient sluitend te zijn. Door extra inzet van personeel of extra uitgaven voor groot onderhoud kan het resultaat negatief worden. Hiervoor is de goedkeuring van de bestuurder nodig.

De geconsolideerde begroting wordt besproken met de GMR en vastgesteld door de Raad van Toezicht. Het College van Bestuur zorgt na afloop van elk kwartaal voor een managementsrapportage, een zgn. MA-RAP, aan de Raad van Toezicht. Hierin wordt gerapporteerd over de stand van zaken van dat moment en de verwachting voor het eindresultaat. Aanpassing en bijstellen is daardoor mogelijk. Desgewenst kunnen maatregelen worden genomen.

PERSONELE LUMPSUM

Met de invoering van de lumpsumbekostiging is ervoor gekozen om in afwijking van de landelijke gemiddelde personeelslast (GPL) een eigen GPL te hanteren voor de verschillende functies binnen de stichting. Dit om de beheersbaarheid van de werkelijke kosten te vergroten. Middels een periodieke rapportage worden de begrote FTE's afgezet tegen de werkelijke FTE's.

BAPO VOORZIENING

Medewerkers van 52 jaar en ouder hebben de mogelijkheid om korter te gaan werken. Als gevolg van een wijziging in de regelgeving is de Bapo voorziening (per 31 december 2009 groot € 1.011.000) overgeheveld naar de algemene reserve. Deze stelselwijziging had geen invloed op het resultaat. Hier staat wel tegenover dat alle Bapo loonkosten vanaf 1 januari 2010 via de exploitatie lopen. Dit heeft invloed op het jaarlijkse exploitatieresultaat dat hierdoor naar beneden moet worden bijgesteld.

JAARREKENING 2010

Onderstaand worden de belangrijkste onderdelen uit de jaarrekening 2010 toegelicht. Het betreft de balans per 31-12-2010, de staat van baten en lasten voor 2010 (met vergelijkende cijfers), kengetallen en een investeringsoverzicht.



STERK IN LEREN!



BALANS PER 31 DECEMBER 2010 NA RESULTAATBESTEMMING

	31-Dec-10		31-Dec-09	
	€	€	€	€
ACTIVA				
Vaste activa				
Materiële vaste activa				
Gebouwen	649.787		632.471	
Inventaris en apparatuur	1.571.808		1.457.212	
Leermiddelen	399.320		375.911	
		2.620.916		2.465.594
Financiële vaste activa				
Obligaties – Effecten	243.630		0	
		243.630		0
Vlottende activa				
Vorderingen				
Debiteuren	10.366		17.540	
Ministerie van OCW	852.334		860.172	
Overige vorderingen	328.778		0	
Overlopende activa	108.526		42.198	
		1.300.003		919.909
Liquide middelen		3.745.918		4.801.969
		7.910.466		8.187.472
PASSIVA				
Eigen vermogen				
Algemene reserve	5.369.929		5.726.659	
		5.369.929		5.726.659
Voorzieningen				
Voorziening BAPO	0		0	
Voorziening jubilea	182.708		195.081	
Voorziening spaarverlof	169.508		168.723	
		352.216		363.804
Kortlopende schulden				
Crediteuren	347.875		185.481	
Ministerie van OCW	0		6.354	
Belastingen en premies				
sociale verzekeringen	589.321		659.553	
pensioenpremies	195.797		206.126	
Overige kortlopende schulden	615.583		668.071	
Overlopende passiva	439.746		371.425	
		2.188.321		2.097.009
		7.910.466		8.187.472



Door investeringen in materiële vaste activa, aankoop van obligaties (volgens de gestelde regels in het treasury statuut) en vorderingen op de gemeente in het kader van huisvesting is de liquiditeit afgenomen. Door het negatieve resultaat 2010 is de algemene reserve afgenomen.

■ STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2010

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2010	2010	2009
	€	€	€
Baten			
Rijksbijdragen OCW	16.586.720	17.107.382	17.017.374
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	206.120	158.164	225.370
Overige baten	883.418	685.829	877.594
	<u>17.676.258</u>	<u>17.951.375</u>	<u>18.120.338</u>
Lasten			
Lonen en salarissen	11.383.598	11.583.034	11.516.694
Sociale lasten	3.257.042	3.312.700	3.247.805
Overige personeelskosten	758.058	678.795	621.886
Afschrijvingen	417.921	448.642	418.553
Huisvestingslasten	998.868	1.005.843	949.464
Overige lasten	1.306.724	1.234.316	1.332.599
	<u>18.122.210</u>	<u>18.263.330</u>	<u>18.087.001</u>
Totaal lasten			
	<u>-445.952</u>	<u>-311.955</u>	<u>33.337</u>
Saldo baten en lasten			
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	93.874	100.010	146.841
Financiële lasten	4.682	3.750	3.236
	<u>89.192</u>	<u>96.260</u>	<u>143.605</u>
Saldo financiële baten en lasten			
Resultaat	<u>-356.759</u>	<u>-215.695</u>	<u>176.942</u>
Netto resultaat	<u><u>-356.759</u></u>	<u><u>-215.695</u></u>	<u><u>176.942</u></u>



STERK IN LEREN!

Het resultaat is € 357.000 negatief terwijl € 216.000 negatief was begroot. Dit verschil is voornamelijk ontstaan door de bezuinigingen in het speciaal basisonderwijs, aanpassing in de regelgeving omtrent groeiformatie, formatieve knelpunten en extra uitgaven voor onderhoud en renovatie van de Dijk. Tussen de realisatie 2010 en realisatie 2009 zit een verschil van € 534.000. Voornamelijk komt dat door lagere baten; de terugloop van het aantal leerlingen, het vervallen van het budget voor bestuur en management. De kosten in 2010 daarentegen zijn gelijk gebleven aan 2009.

■ KENGETALLEN

De financiële kengetallen en streefwaarden (voor het primair onderwijs) staan hieronder weergegeven.

Kengetal	definitie	Streefwaarde	31-12-2010	31-12-2009
Solvabiliteit A	<u>eigen vermogen</u> (excl. voorz.) balanstotaal x 100%	10 – 45%	67,88%	69,94%
Solvabiliteit B (excl. reserve onderhoud en reserve bapo)	<u>Eigen vermogen*</u> (excl. voorz.) Balanstotaal x 100%	10 – 45%	32,40%	35,90%
Liquiditeit	<u>vlottende activa</u> kortlopende schulden	1,5	2,31	2,73
Rentabiliteit	<u>resultaat</u> totale baten x 100%	0,5 – 1,5%	-2,01%	0,97%
Weerstandsvermogen	<u>eigen vermogen</u> totale baten x 100%		30,23%	31,35%
Kapitalisatiefactor	<u>Totale activa</u> (-/- gebouwen) Totale baten	35%	40,90%	41,40%

* In het eigen vermogen onder solvabiliteit B zijn de reserve onderhoud en de reserve bapo buiten beschouwing gelaten.

Bij de solvabiliteit gaat het erom in hoeverre een bevoegd gezag op lange termijn, ook in tijden van tegenspoed, aan haar verplichtingen kan voldoen. Dit blijkt uit de verhouding tussen eigen vermogen en het totaal van de passiva. Absolute normen voor solvabiliteit zijn moeilijk te geven. Beoordeling van het eigen vermogen kan niet los worden gezien van de beoordeling van de hoogte van de voorzieningen. Immers, wanneer die niet toereikend zijn om de toekomstige verplichtingen na te komen, zal aanvulling vanuit het eigen vermogen moeten plaatsvinden.

Bij de stichting SPOM is er voor gekozen om in 2008 de voorziening onderhoud op te heffen. Daarnaast is per 01-01-2010 de voorziening BAPO opgeheven, waardoor de algemene reserve fors is toegenomen. Hierdoor is het totale eigen vermogen ook toegenomen. Onder solvabiliteit A is de huidige solvabiliteit berekend. Die is 67,88%. Om een juiste vergelijking met het landelijk gemiddelde te kunnen maken is onder solvabiliteit B de solvabiliteit berekend over het eigen vermogen exclusief de reserve onderhoud en reserve BAPO. Voorgaande jaren werd door de AOB een ondergrens van 10% en een bovengrens van 45% aanbevolen. Kijkend naar solvabiliteit A ligt dit kengetal boven de streefwaarde. Maar zoals zojuist is beschreven, kun je dit kengetal niet vergelijken met de streefwaarde van de AOB. Het is correct om naar solvabiliteit B te kijken. Deze kengetallen liggen wel binnen de streefwaarde.

Bij liquiditeit gaat het erom of het bevoegd gezag in staat is om op korte termijn aan haar verplichtingen te voldoen. Dit blijkt uit de verhouding tussen vlottende activa en de kortlopende schulden. Voor een goede liquiditeit moet dit getal minimaal boven de 1,5 liggen, omdat er geen andere activa zijn die op korte termijn in geld kunnen worden omgezet.



Als indicator is de rentabiliteit een waardevol trendgegeven. Grote positieve verschillen roepen vragen op inzake het bestedingspatroon en spaargedrag. Negatieve verschillen duiden op een te ruim financieel management, met mogelijke consequenties voor de komende jaren.

Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van het risicomanagement van de organisatie. Bekeken wordt in hoeverre de organisatie SPOM zich een tekort kan permitteren in relatie tot de opgebouwde reserves. Er wordt inzicht gegeven waartoe reserves worden aangehouden of – bij negatieve stand – waardoor een negatieve stand wordt veroorzaakt. Te hoge reserves kunnen duiden op “spaargedrag”, te lage reserves kunnen duiden op zorgeloos financieel management. Negatieve reserves kunnen consequenties hebben voor de continuïteit. De meerjarige trend als indicator is belangrijk.

Sinds vorig jaar is de kapitalisatiefactor in het leven geroepen. De kapitalisatiefactor is de verhouding van het geïnvesteerd vermogen tot de gerealiseerde baten. Hierbij wordt het totaal van de debetzijde van de balans (minus de geactiveerde gebouwen) gedeeld door de totale baten.

Nieuw is dat men in eerste instantie uitgaat van de kapitaalbehoefte en daarna wordt er gekeken naar de bepaling van de vermogensbehoefte, oftewel men kijkt in eerste instantie naar de debetzijde van de balans en niet naar de samenstelling van het vermogen (creditzijde van de balans). De samenstelling van het vermogen komt tot uitdrukking in de solvabiliteit, waarvoor de Commissie Don een ondergrens van 20% aanhoudt.

Een hoge kapitalisatiefactor kan duiden op overkapitalisatie (spaargedrag) en een te lage kapitalisatiefactor kan duiden op een mogelijk tekort aan baten of een te lage waardering van de vaste activa.

De signaleringsgrens/bovengrens voor de kapitalisatiefactor is 35 procent.

Bij SPOM is de solvabiliteit (A en B), de liquiditeit en de rentabiliteit op een voldoende niveau. Op bestuursniveau is afgelopen jaar een integrale meerjarenbegroting tot 2017 opgesteld. Hieruit blijkt dat door de terugloop van het leerlingenaantal het aantal beschikbare FTE's daalt.

Besloten is dat de aankomende 4 jaar (tot en met 2013) een exploitatieresultaat van € 250.000 negatief wordt nagestreefd. Gedurende deze periode moet orde op zaken worden gesteld en moeten inkomsten en uitgaven weer op elkaar aansluiten. De kapitalisatiefactor van SPOM ligt vrij ruim boven het niveau dat de commissie Don heeft vastgesteld. Gezien het feit dat de aankomende jaren verlies wordt geleden zal deze factor binnen afzienbare tijd dalen tot de gestelde factor van de commissie DON.

■ Investerings

Als laatste onderdeel de begrote en de werkelijke investeringen op geconsolideerd niveau.

De overschrijding op verbouwingen betreft de extra kosten met betrekking tot verbouw van SBO de Dijk. De overige onderdelen laten een onderschrijding zien. Dit komt met name door het uitstellen van de aanschaf van nieuwe methodes. Voor gedetailleerdere informatie van de diverse onderdelen verwijzen we naar het bestuursverslag in de jaarrekening 2010.

Categorie	Werkelijk 2010	Begroot 2010	Vershil 2010
Verbouwingen	€ 41.000	€ 0	€ 41.000
Meubilair	€ 138.000	€ 192.000	€ 54.000
ICT	€ 228.000	€ 266.000	€ 38.000
Inventaris	€ 12.000	€ 32.000	€ 20.000
Leermethoden	€ 131.000	€ 256.000	€ 125.000
Overige (vloerbedekking e.d.)	€ 23.000	€ 100.000	€ 77.000



STERK IN LEREN!



■ Materiële zaken

Een medewerker van SPOM werkt 12 uur per week als medewerker huisvesting en ARBO zaken (preventie medewerker). Hij ondersteunt de scholen bij het aanvragen bij de gemeente van kredieten voor onderhoud en het adviseren, begeleiden en coördineren van onderhoud, verbouwingen en aanpassingen. Duurzaamheid, milieu, klimaat en bewust omgaan met energie zijn aspecten die bij alle projecten een steeds grotere rol spelen.

In de **gemeente West Maas en Waal** zijn alle 9 scholen van de stichting intussen aangepast of nieuw gebouwd. De schoolgebouwen zijn in goede staat en in pandig zodanig aangepast dat het mogelijk is geworden om eigentijds onderwijs aan te bieden; voldoende werkplekken voor ICT, spreekkamers en een teamkamer.

Het afgelopen schooljaar is obs. De Wijzer in Beneden-Leeuwen verbouwd en aangepast. Een prima schoolgebouw is het resultaat.

In Dreumel is MFA d'n Hoender geopend. Een schitterend gebouw waarin diverse partijen onderdak hebben gevonden. Basisschool De Oversteek is één van de gebruikers. De school is in units verdeeld van vier groepen met daar tussenin ruime werkplekken. Dit maakt het samenwerken tussen groepen en leerkrachten mogelijk.

In de **gemeente Druten** is ook een flinke stap gezet in het verbeteren van de huisvesting. Het volgende is bereikt:

- Bs. 't Geerke in Puiflijk is gerenoveerd en uitgebreid. De noodlokalen zijn geruimd. De speelplaats is gerenoveerd. Het is een prachtig complex geworden.
- SBO De Dijk heeft het vernieuwde gebouw aan de Heuvel betrokken. Op de school is het CPO Maas en Waal gerealiseerd. Het is een prachtig complex geworden dat alle mogelijkheden in zich heeft om de ambities voor een regionaal expertise centrum mogelijk te maken. De gemeente Druten heeft het CPO dat een investering vroeg van € 325.000 gefinancierd. De partners in het SWV Maas en Waal zullen gezamenlijk de exploitatiekosten dragen voor een periode van 15 jaar. Hiervoor zijn convenanten getekend.
- Bs. 't Klòsterhûfke in Deest is aangepast en uitgebreid. Ook deze verbouwing is een kwaliteitsimpuls voor het onderwijs.
- IKC De Kubus in Druten is aanbesteed. Een traject dat jarenlang de agenda in Druten heeft bepaald is concreet geworden. Het wordt een gebouw in het centrum van Druten waarin een basisschool voor 560 kinderen, een peuterspeelzaal, dagopvang en BSO gehuisvest zullen worden. Het IKC wordt gefinancierd en geëxploiteerd door de stichting SPOM IKC, een nevenstichting van de huidige stichting SPOM. Het complex wordt op 1 augustus 2012 in gebruik genomen.
- Bs. De Kleurencirkel in Druten-Zuid heeft nog steeds geen duidelijkheid over de toekomst. Het leerlingenaantal loopt terug. Er moet op korte termijn wat gebeuren. Al jaren ijveren SPOM, de school en de partners uit de buurt voor een brede school die een bijdrage moet leveren aan het revitaliseren van de wijk. De wijk gaat langzaam achteruit; verpaupering en leegstand zijn het gevolg. Het is vijf voor twaalf. De financiering is het hete hangijzer. Alphons Ariëns, de woningbouwvereniging, heeft tijdens de behandeling van de voorjaarsnota van de gemeente Druten kenbaar gemaakt dat zij onder bepaalde voorwaarden een brede school wil realiseren. Op dit moment is nog onduidelijk of het ambitieuze plan financieel haalbaar is.



■ Mantelcontracten

De scholen van SPOM hebben met een aantal bedrijven een mantelcontract afgesloten. De grootschaligheid van de organisatie creëert mogelijkheden voor het afsluiten van mantelcontracten, die leiden tot meer kwaliteit, betere service en lagere prijzen.

Mantelcontracten zijn afgesloten voor de volgende diensten; arbozorg, administratie voor FA en PSA, verzekeringen, keuring van elektrische installaties, copiers en printers, scholing van bedrijfshulpverlening, keuring van speeltoestellen en speellokalen, brandblussers en – haspels, controle op legionella, levering van onderwijsleerpakketten (OLP), digitale schoolborden, beveiliging, ophalen van afval, mobiele telefoons en schilderwerk.



STERK IN LEREN!



Colofon

Teksten: Marius Peters
Interviews: Lucia Dijkman
Foto's: Tine Bernts
Opmaak en druk: Weemen Drukkerij & Communicatie

SPOM

Rijdt 62

6631 AT Horssen

telefoon 0487 – 541022

fax 0487 – 541027

e-mail info@spommaasenwaal.nl

website www.spommaasenwaal.nl

Bovenschools Managementteam:

bestuurder, Marius Peters

staflid P&O, Annemiek Gubbels

staflid ICT, Marinus Janssen Steenberg

management assistente, Lucia Dijkman

administratief medewerkster, Ellie Mollen