



KOERSPLAN FLORION | 2019-2023

Florion, geloofwaardig onderwijs!

Colofon

© mei 2019

Voor meer informatie kunt u terecht bij:
Florion, Gert Laarman, directeur-bestuurder
e-mail: bestuurskantoor@florion.nl
tel. 038-2305001

Postadres

Florion
Postbus 393
8000 AJ ZWOLLE

Bezoekadres

Florion
Campus 5
8017 CB ZWOLLE
tel.: (038) 2305001
bestuurskantoor@florion.nl
www.florion.nl

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding.....	1
1.1	Het doel van het koersplan	1
1.2	Procedure totstandkoming koersplan en evaluatie	1
2.	Korte typering Florion.....	2
2.1	Bezetting van het algemeen bestuur, dagelijks bestuur, de GMR en schoolleiding	2
2.2	Scholen van Florion, geloofwaardig onderwijs.....	3
2.3	Identiteit en statuten	3
2.4	Organogram	4
2.5	Kernwaarden besturing binnen het koersplan.....	4
2.6	Het proces naar het koersplan met strategische thema's.....	5
2.7	De ontwikkelpunten binnen het koersplan 2020-2024	6
3.	Identiteit.....	8
4.	Cultuur	9
5.	De organisatie Florion.....	10
6.	Kwaliteit	12
7.	Onderwijs	13
8.	Onderwijsondersteuning	14
9.	Informatie en communicatietechnologie	17
10.	Personeel.....	18
11.	Materieel beleid.....	20
12.	Financiën	22

1. INLEIDING

1.1. Het doel van het koersplan

Met het schoolplan willen we de volgende vijf doelen bereiken.

1. Het is een document waarmee een wettelijk verplichte verantwoording aan de overheid, i.c. de inspectie, gegeven wordt.
2. Dit document geeft ons mogelijkheden om intern nog meer beleidsmatig te werken, zodat de schoolontwikkeling gestimuleerd wordt.
3. Door dit document krijgen we ook meer mogelijkheden om extern te laten zien wat ons bezighoudt en waarmee we bezig zijn.
4. Verder biedt het schoolplan de mogelijkheid de dialoog te stimuleren: vooral tussen de leerkrachten op school, maar ook met andere betrokkenen (het bestuur, de commissies, de MR en GMR, de ouders).
5. Tenslotte geeft het schoolplan binnen Florion meer gelegenheid tot samenwerken. De doelstelling elkaar te helpen, elkaar te stimuleren en van elkaar te leren, kan zo concreet vorm krijgen.

1.2. Procedure totstandkoming koersplan en evaluatie

Dit document is tot stand gekomen door evaluaties uit te voeren op bovenschools niveau met betrekking tot de afgelopen schoolplanperiode. Vanuit de gehouden evaluaties zijn er door de gezamenlijke inspanningen van het regionaal directieoverleg (RDO) belangrijke strategische thema's benoemd voor de komende schoolplanperiode. Deze zijn vervolgens verwerkt in het schoolplan 2020-2024. Deze strategische thema's, sluiten aan bij de strategische thema's in de vorige planperiode en zijn ook binnen het RDO verder uitgewerkt.

Daarna heeft elke individuele school, binnen de geformuleerde visie en de strategische thema's, de eigen situatie en beleidsvoornemens beschreven.

Het Koersplan Florion wordt in dit document beschreven. Het koersplan beschrijft de strategische thema's en verwoordt de visie / kaders op de verschillende beleidsterreinen op verenigingsniveau. Op basis van dit Koersplan beschrijven de scholen hun eigen schoolplan in WMK. In het schoolplan wordt op schoolniveau de ontwikkelpunten op de verschillende beleidsterreinen verwoord.

Het dagelijks bestuur stelt het Koersplan vast voor de scholen die onder zijn bestuur staan en zendt dit document aan de inspectie. Het toezichthoudend bestuur heeft de bevoegdheid van de goedkeuring. Het koersplan is aan de locatiedirecteuren, de GMR en het toezichthoudend bestuur voorgelegd. De GMR heeft de bevoegdheid van instemming.

Het schoolplan van de individuele school is aan de plaatselijke schoolraad (MR) voorgelegd. De veranderingsacties worden in jaarplannen uitgewerkt. De jaarlijkse evaluatie van de jaarplannen vindt plaats door middel van een jaarverslag.

2. KORTE TYPERING FLORION

Florion, vereniging voor gereformeerd primair onderwijs, is opgericht op 1 januari 2017. Binnen de vereniging wordt er door alle bestuurders en medewerkers gewerkt vanuit gezamenlijke waarden. Het werken binnen de kaders van het koersplan wordt gekenmerkt door deze waarden.

2.1. Bezetting van het algemeen bestuur, dagelijks bestuur, de GMR en schoolleiding

Bestuur met toezichhoudende rol Florion en dagelijks bestuur

Naam	Woonplaats	Functie
Kor Dijkema	Zwolle	Voorzitter
Nynke van Eijdsen	Wezep	Secretaris
Martin Klijnstra	Zwolle	Penningmeester
Marike van der Woerd	Zwolle	Lid
Gert Jan Bent	Smilde	Dagelijks bestuur
Gert Laarman	Hasselt	Dagelijks bestuur

GMR Florion

GMR leden	Geleding	Woonplaats
Gea Smit	ouder	Sint-Jansklooster
Marleen van der Klooster	ouder	Emmeloord
Arjan ter Horst	ouder	Zwolle
Albertheke Brand	personeelslid	Zwolle
Welmoed van Esch	personeelslid	Steenwijk
Corrie Bouwhuis	personeelslid	Hoogeveen
vacature	personeelslid	
vacature	ouder	

Locatiedirecteuren basisscholen Florion

Brin	Naam van de school	Plaats	Locatiedirecteur
ooBS	De Planthof	Nieuwleusen	Dhr. D. Tigelaar (aspirant-locatiedirecteur)
ooBZ	Het Speelwerk (SBO)	Zwolle	Dhr. A. J. van Diggele
ooDY	Het Sterrenlicht	't Harde	Mw. A. M.J. Klip-Janssens
ooGR	Kristal	Heerde	Dhr. M.R. Bulthuis
o3CO	De Wegwijzer	Steenwijk	Dhr. E. van Heerde (aspirant-locatiedirecteur)

Brin	Naam van de school	Plaats	Locatiedirecteur
03HM	De Uitleg	Dalfsen	Mw. H. Withaar-Pastoor
03HQ	De Levensboom	Rouveen	Dhr. W. Hutten
03KT	De Planthof	Emmeloord	Mw. T.G. Spans-van der Wal (aspirant-locatiedirecteur)
03RD	Op de Hoeksteen	Hasselt	Dhr. E. Prins
03RE	De Mirt	Kampen	Mw. J.H.E. Hofstede-Slot
04RA	De Zaaier	Hatterm	Dhr. T.E. Hoogendoorn
06EM	Eben-Haëzer	St. Jansklooster	Dhr. W. Hutten
06EP	Kornalijn	Meppel	Mw. J.M. Stolper
06LR	De Schakel	Dronten	Dhr. M.A. van de Merwe en Mw. H. Smit-Aalbers (aspirant-locatiedirecteuren)
06RU	De Helmstok	Lelystad	Mw. H. Tigelaar-Merkus
08RQ	Smaragd	Zwolle	Dhr. L. van Putten
08RQ	Aquamarijn	Zwolle	Dhr. J.P. Lassche
09PV	De Schatgraver	Zwolle	Mw. G. Geertsema-Hutten
15BQ	Het Koraall	Hoogeveen	Mw. D.P. de Bruijn-Antonides (aspirant-locatiedirecteur)
23UT	De Vuurbaak	Urk	Mw. A.A.W. Korenberg-Boven
29UL	De Sprankel	Zwolle	Dhr. J.J.A.C. Dam
29UL	het Saffier	Zwolle	Mw. J.M. Drijfhout-Verbree

2.2. Scholen van Florion, geloofwaardig onderwijs

Onze geloofsovertuiging geeft ons onderwijs richting en waarde. Elke dag werken wij in lerende organisaties aan kwalitatief hoogstaand onderwijs. Dat is bijbelgetrouw en waardenvol onderwijs, gegeven door professionele medewerkers die geloven in God.

In de schoolgidsen van de scholen zijn de overige gegevens van de scholen te vinden.

2.3. Identiteit en de statuten

De vereniging stelt zich ten doel het realiseren van gereformeerd onderwijs in de regio Zwolle, Noord-West Veluwe, Noord Flevoland, Zuid-West Drenthe en Noord-West Overijssel.

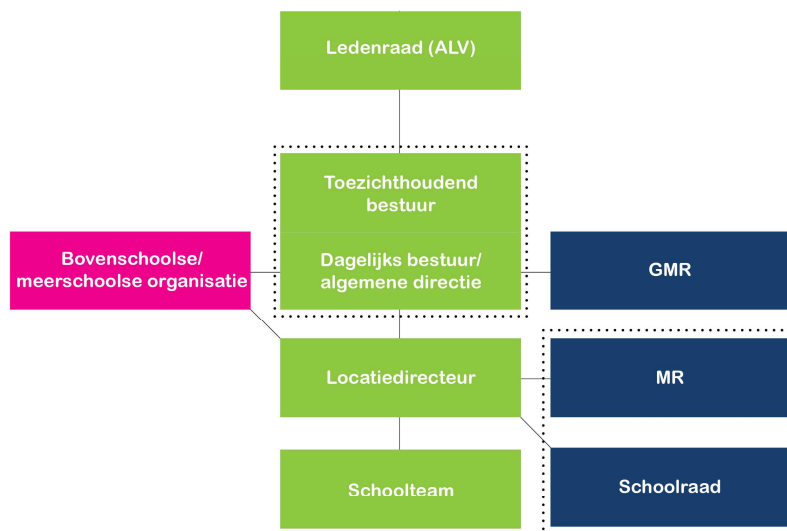
De vereniging heeft als grondslag de Bijbel, het Woord van God en daarbij onderschrijft zij de Drie Formulieren van Eenheid.

Vanaf 1 januari 2019 geldt binnen Florion een **nieuw benoemings-, toelatings- en ledenbeleid**. De toelating van medewerkers, ouders en leden wordt niet langer gebaseerd op het kerklidmaatschap, maar op een identiteitsdocument. In dit **identiteitsdocument** wordt verwoord hoe we vanuit onze christelijke identiteit het onderwijs op onze scholen op een geloofwaardige manier willen vormgeven. Medewerkers wordt gevraagd om een **medewerkersverklaring** te ondertekenen. Hiermee verklaren zij het identiteitsdocument te

onderschrijven en als identiteitsdrager op de scholen de kinderen te leren hun leven te verbinden met God en hen daarin voor te gaan. Met alle ouders (dit geldt voor ouders die vanaf 1 januari 2019 zich aanmelden) worden identiteitsgesprekken gevoerd. Zij kunnen kennis nemen van het identiteitsdocument. Als zij zich kunnen vinden in de identiteit van de school, verklaren zij door ondertekening van de **ouderverklaring** dat ze instemmen met het christelijke karakter van de school (*) en dat zij de christelijke vorming van hun kinderen een gezamenlijke taak vinden van ouders en school. Ouders kunnen ook lid worden van de vereniging Florion. Hiervoor is een aanmeldingsformulier opgesteld dat tevens dient als ledenverklaring. In de **ledenverklaring** wordt gevraagd of de leden kunnen instemmen met de grondslag en het doel van de vereniging, zoals dat is verwoord in de statuten van Florion.

(*)Scholen van Florion zijn scholen die leven en werken vanuit de Bijbel en een bewust en toegewijd christelijk karakter hebben. Onze scholen zijn identiteitsgemeenschappen waar wij leven en werken als kinderen van God. Onze geloofsovertuiging geeft ons onderwijs richting en waarde. Het onderwijs op onze scholen richt zich op vorming van de hele persoon. Zo kunnen kinderen tot bloei komen, tot eer van God en om elkaar en de samenleving te dienen.

2.4. Organogram Florion



2.5. Kernwaarden besturing binnen het koersplan

In alle lagen van Florion werken, leren en leven mensen vanuit een gereformeerde levensovertuiging. Ze willen dienstbaar zijn aan de groei en ontwikkeling van het onderwijs aan de kinderen. Bestuurders en medewerkers van Florion willen in alle lagen van de organisatie werken:

- vanuit een persoonlijk geloof in de onvoorwaardelijke liefde van Jezus Christus, zoals dat verwoord is in de Bijbel, waardoor genormeerde keuzes kunnen worden gemaakt;
- in identiteitsgemeenschappen waar wij leven en werken als kinderen van God. We stimuleren kinderen te groeien in geloof als kind van God;
- in leergemeenschappen waar we de mensen zien met een heel scala aan gaven en talenten. Wij werken aan een brede vorming die recht doet aan de sociale, creatieve en cognitieve kwaliteiten van de leerlingen. We waarderen en stimuleren talenten van kinderen, medewerkers en ouders om die in te zetten voor elkaar;
- aan eigentijds onderwijs door professionele medewerkers, in een uitdagende leeromgeving voor kinderen;
- aan een stabiele organisatie die gekenmerkt wordt door **relatie (1), ruimte (2), resultaat (3), rekenschap (4) en vieren (5)**.

- (1) Leren, ontwikkelen en groeien doe je vooral in een positieve, opbouwende relatie met de ander. We werken samen via dialoog en reflectie met kinderen en volwassenen in onze omgeving.
- (2) Florion biedt kinderen en volwassenen ruimte om te groeien en te ontwikkelen. In een sfeer van vertrouwen en (gedeelde) verantwoordelijkheid worden het zelfsturend vermogen, het aangaan van initiatieven en experimenten gestimuleerd.
- (3) Het resultaat wordt binnen onze organisatie gewaardeerd en gestimuleerd. Resultaten worden gemeten en vergeleken met mogelijkheden van mensen, met de doelstellingen en de ambities van de eigen organisatie en met de resultaten van andere organisaties.
- (4) Rekenschap geven en verantwoording afleggen vinden wij vanzelfsprekend en dit wordt waar nodig georganiseerd, omdat mensen in onze organisatie zich individueel en samen betrokken en verantwoordelijk weten. Aanspreken op verantwoordelijkheid gebeurt op basis van de gemaakte afspraken en het vormt een natuurlijk onderdeel van gedeelde verantwoordelijkheid.
- (5) Individuele en gezamenlijke successen vragen om een podium. Het is goed om hiervoor meer expliciet aandacht te hebben.

2.6. Het proces naar het koersplan met strategische thema's

Belangrijke uitgangspunten bij het formuleren van het koersplan:

- Het is goed om onderscheid te maken in strategische factoren (daarmee maak je het verschil) en hygiënefactoren (de basis is op orde).
- Lef en moed tonen om weerstand te bieden aan politieke, maatschappelijke en economische druk.
- Keuzes maken (je kunt niet alles).
- Specifiek en onderscheidend zijn.
- Met inspiratie en overtuiging bereid zijn tot verandering.
- Visualisatie van strategie voor focus en dienend als geheugensteun.

Begeleiding ondersteuning van proces

Ondersteuning en begeleiding van het inhoudelijke proces naar het koersplan is georganiseerd door een tweedaagse met externe deskundigen. De ondersteuning m.b.t. de inhoud van het koersplan / schoolplan wordt geleverd door een digitaal platform: mijnschoolplan van WMK.

Evaluatie en analyse op bovenschools niveau en schoolniveau

- Op bovenschools niveau zijn de bestaande kantelpunten geëvalueerd en is gekeken wat er vanuit de bestaande kantelpunten wordt meegenomen naar de komende vier jaar. Daarnaast is er vanuit de gedachte van een sterkte-zwakteanalyse gekeken welke ontwikkelingen voor Florion voor de komende vier jaar van belang zijn.
- De volgende fasen in het proces zijn daarin doorlopen:
 - ✓ De **analysefase**, waarin ontwikkelingen, belangen, intenties, sterkten/zwakten en kansen/bedreigingen een plek hebben gekregen.
 - ✓ De **creatieve fase en selectiefase**, waarin strategische opties, scenario's, criteria en selectie een plek hebben gekregen.
- Scholen evalueren en reflecteren zich op de oude en nieuwe beleidsvoornemens om te komen tot school specifieke ontwikkelpunten voor de komende 4 jaren
- Bij de evaluaties kunnen de volgende bronnen gebruikt worden:
 - ✓ Tevredenheidsonderzoek onder ouders, personeel (leerlingen).
 - ✓ WMK QuickScan (zelfevaluatie-instrument om globaal zicht te krijgen op de kwaliteit op een aantal beleidsterreinen.
 - ✓ Een reflectie op het kwaliteitskader.
 - ✓ Auditrapporten opleidingschool.
 - ✓ Inspectierapporten.
 - ✓ Evaluatie van het meerjarenbeleidsplan 2016 – 2020.
 - ✓ Mogelijk andere bronnen.

2.7. De ontwikkelpunten binnen het koersplan 2020-2024

Missie: Florion, geloofwaardig onderwijs!

De naam Florion is afgeleid van het werkwoord 'floreren': op zijn best zijn, tot volle ontplooiing komen, zich goed ontwikkelen, groeien, bloeien en gedijen. Ons doel is om kinderen te laten floreren. We willen bijdragen aan hun ontwikkeling, zodat ze gedijen en tot volle ontplooiing komen in een rijke, veilige en eigentijdse leeromgeving.

In de komende vier jaren willen we ons als Florion samen inhoudelijk ontwikkelen rond de volgende twee thema's:

1) Scholen werken in lerende netwerken

Dit thema sluit aan bij het ontwikkelpunt in de vorige planperiode van "van werk – naar leergemeenschap"

Kaders vooraf:

- geen nieuwe managementlagen, financieel betaalbaar, directeur moet zichtbaar en bereikbaar zijn;
- integraliteit van het werk van de schoolleiding in stand houden.

In het overleg van locatiedirecteuren en bovenschoolse medewerkers is er veel draagvlak voor het werken in lerende netwerken. Dit zorgt dat:

- de eenzaamheid van de locatiedirecteur doorbroken wordt en er meer gestuurd wordt op gedeelde verantwoordelijkheid en de individuele competenties van directeuren breder ingezet kunnen worden;
- er een meer optimale, efficiënte samenwerking in de hele organisatie ontstaat door het werken in kleine eenheden;
- er synergie ontstaat en daardoor $1+1=3$ wordt, mits medewerkers zich lerend en kwetsbaar durven opstellen;
- er in een netwerk meer kennis, meer ideeën, meer vaardigheden en meer creativiteit worden gegenereerd;
- dat het samenwerken op alle niveaus (kinderen, medewerkers, scholen) van Florion gestimuleerd, ondersteund of geactiveerd wordt.

Op basis van dit draagvlak is het thema verder uitgewerkt in het onderstaand schema, waarbij de kenniskring een belangrijk rol heeft.

2) Persoonsvorming

Dit thema sluit aan bij het ontwikkelpunt in de vorige planperiode m.b.t. de formele identiteitsverandering: "van grondslag naar perspectief"

We willen als Florion-scholen de komende jaren in ons onderwijs meer bewust aandacht geven aan de persoonsvorming van kinderen en medewerkers. Florion-scholen onderscheiden zich door in alle onderwijskundige keuzes te sturen op het stimuleren van de eigenheid van kinderen in de relatie tot de wereld als beeld dragers van God. Belangrijk daarbij zijn de volgende kernbegrippen: dialoog, ruimte en vertrouwen, bemoediging en feedback.

Daarbij is de driedeling van Gert Biesta van belang: 1) Kwalificatie, dat zijn alle dingen die de kinderen leren en die meetbaar zijn **2) Socialisatie**, dat zijn alle dingen die kinderen leren die te maken hebben met grotere zaken die spelen in de samenleving: Wat is bv duurzaamheid. In welke cultuur leef ik en hoe hoor ik me dan te gedragen? **3) Subjectivatie** Hier gaat het om hoe jij je persoonlijk, met je unieke ik, met je eigen persoonlijkheid verhoudt tot alle dingen die er gebeuren om je heen, de manier waarop jij je verantwoordelijk voelt voor de dingen die gebeuren, verantwoordelijkheid durft te dragen voor je eigen gedrag en handelen.

In het overleg van locatiedirecteuren en bovenschoolse medewerkers is er veel draagvlak voor het werken aan de persoonsvorming. Dit zorgt dat:

- onze identiteit zichtbaar en voelbaar aanwezig is in onze scholen;
- we vanuit de identiteit de persoonsvorming van kinderen een plek geven, vanuit de overtuiging dat kinderen betekenisvol hun plek in de maatschappij in kunnen nemen;
- we onze identiteit meer kunnen uitdragen en vanuit het "ik" betekenisvol kunnen zijn;
- kinderen leren een eigen mening te vormen en kritisch te zijn op wat er in de maatschappij gebeurt;

- we de overtuiging hebben dat persoonsvorming begint bij onszelf, het start bij mij als beelddrager en gids in het leven van kinderen;
- leerlingen van onze scholen geven als christen een belangrijke bijdrage (en tegengeluid) aan de maatschappij;
- we ervan overtuigd zijn dat leren altijd in relatie plaatsvindt (zie lerende netwerken).

Op basis van dit draagvlak is het thema verder uitgewerkt in het onderstaand schema, waarbij de kenniskring een belangrijk rol heeft.

Ontwikkelpunten Florion

Thema	Procesdoelen	Betrokkenen	Tijdspad
<p>Van zelf naar samen doen</p> <p><i>Why: samen leren levert meer op</i> <i>How: werken in netwerken</i> <i>What: lerende organisatie zijn</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vormen van een kenniskring rond het functioneren van groepen scholen in lerende netwerken. • Duidelijkheid over de concrete verdeling van de scholen in lerende netwerken. • Inventariseren van thema's die de lerende netwerken in ieder geval gaan oppakken (opleiden in het netwerk van leerkrachten en directeuren), vervanging, enz. • Stimuleren en monitoren van de inhoudelijke ontwikkelingen van de netwerken door de kenniskring en elkaar daarvan laten profiteren. • Inhoudelijk verdiepen en verrijken van samenwerken binnen alle lagen van Florion. • Evalueren en onderzoeken van de overlegstructuren in relatie tot de ontwikkeling van de netwerken. 	<p>Kenniskring</p> <p>Kenniskring</p> <p>Kenniskring</p> <p>Kenniskring</p> <p>Kenniskring</p> <p>Kenniskring</p>	<p>September 2019 – januari 2020</p> <p>September 2019 – januari 2020</p> <p>Maart 2020 - juli 2020</p> <p>Januari 2020 – januari 2024</p> <p>Januari 2022 – januari 2024</p> <p>Jaarlijks in November</p>
<p>Persoonlijke vorming</p> <p><i>Why: kinderen een brede vorming mee geven</i> <i>How: persoonlijkheid vorming</i> <i>What: kinderen voorbereiden om als betrokken en verantwoordelijk christen in onze maatschappij te leven en te werken</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • In het jaar 2020 krijgt bij het agendapunt leren en onderzoek het onderwerp persoonsvorming de aandacht. • Op alle Florion-scholen wordt er een dialoog gevoerd over de persoonsvorming in relatie tot de identiteit. • Op basis van het voorgaande wordt er voor de jaren daarna een implementatieplan persoonsvorming gemaakt. 	<p>Kenniskring</p> <p>Kenniskring</p> <p>Kenniskring</p>	<p>2020 – 2021</p> <p>2020 – 2021</p> <p>2021 - 2024</p>

Van ontwikkelpunten binnen het koersplan naar doelstellingen

Binnen het koersplan zijn strategische thema's benoemd en procesdoelen, betrokkenen en tijdspad geformuleerd. Deze krijgen automatisch in de schoolplannen van de scholen een plaats.

3. IDENTITEIT

Tot bloei komen in Gods koninkrijk

Scholen van Florion zijn scholen die leven en werken vanuit de Bijbel en een bewust en toegewijd christelijk karakter hebben. Onze scholen zijn identiteitsgemeenschappen waar wij leven en werken als kinderen van God. Onze geloofsovertuiging geeft ons onderwijs richting en waarde. Het onderwijs op onze scholen richt zich op vorming van de hele persoon. Zo kunnen kinderen tot bloei komen, tot eer van God en om elkaar en de samenleving te dienen.

Wij zetten ons in voor christelijk onderwijs dat staat in de gereformeerde traditie, zoals vermeld in de grondslag van onze statuten. Vandaaruit zijn wij herkenbaar aan gedeelde en geleefde christelijke waarden. De Bijbel is de bron waar uit we putten. We bouwen van harte voort op deze gereformeerde traditie, waarin de drie Formulieren van Eenheid een centrale rol spelen. De Apostolische geloofsbelijdenis biedt een kernachtige samenvatting van ons gedeelde geloof. Gereformeerd geloven kenmerkt zich door gebalanceerd spreken over God en jezelf: weten dat je zondaar bent én een verlost mens, dat je in een goede én een gevallen schepping leeft, dat christen zijn gaat over sterven met Christus én met hem opstaan en dat het koninkrijk van God er al is én nog komen moet. Tegelijk beseffen we wel dat we ons in een veelal seculiere samenleving bevinden. We willen ons nadrukkelijk richten op de Bijbelse boodschap, die we als christelijke gemeenschap met elkaar willen leven, maar we hebben tegelijk ons hart open voor alles wat er in de samenleving speelt en willen daarin dienend aanwezig zijn.

Daarin is ook ons christelijk mensbeeld in hoe we kijken naar kinderen en onderwijs uitgewerkt naar centrale didactische en pedagogische uitgangspunten.

De visie en de kaders van de identiteit zijn te vinden in de volgende beleidsdocumenten: de statuten, het identiteitsdocument, toelatingsbeleid, medewerkersverklaring, ouderverklaring, lidmaatschapsverklaring, stagiars op de scholen van Florion.

Bestuurlijk aandachtspunt: In de komende planperiode wordt het vastgestelde identiteitsbeleid geïmplementeerd.

Kwaliteitskaart en borging

Dit hoofdstuk over identiteit heeft in de beleidscyclus van *beschrijven* → *realiseren* → *bewaken* → *verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

4. CULTUUR

De waarden en de cultuur

De cultuur van werken binnen Florion wordt gekleurd door de missie dat in alle lagen van Florion wordt gewerkt, geleerd en geleefd vanuit de gereformeerde identiteit met de missie om geloofwaardig onderwijs te realiseren, waarin kinderen en medewerkers tot bloei komen in Gods koninkrijk. De onderstaande visie kleurt de manier waarop er binnen Florion gewerkt wordt.

Visie en kaders m.b.t. de cultuur van werken binnen Florion

- De cultuur van werken wordt ingegeven door dienstbaarheid. Medewerkers van Florion zijn mensen die geroepen zijn vorm te geven aan dienstbaarheid.
- Het werk binnen Florion is allereerst gebaseerd op vertrouwen, vertrouwen in de taakvolwassenheid van de medewerkers.
- Leren, ontwikkelen en groeien doe je vooral in een positieve, opbouwende relatie met de ander. We werken samen via dialoog en reflectie met kinderen en volwassenen.
- Florion biedt kinderen, medewerkers en scholen ruimte om te groeien en te ontwikkelen. In een sfeer van vertrouwen en (gedeelde) verantwoordelijkheid worden het zelfsturend vermogen, het aangaan van initiatieven en experimenten gestimuleerd.
- Florion kenmerkt zich door openheid in de ontmoeting met elkaar zonder (voor-)oordelen; iedereen mag er zijn met wat hij/zij kan en met wat hij/zij nog moet leren.
- Naast de functie die medewerkers bekleden, zijn ook de rollen die medewerkers vervullen belangrijk. Wederkerige feedback tussen medewerkers en rekenschap geven is een vanzelfsprekendheid.
- Vakmanschap en passie voor onderwijs vormen belangrijke pijlers voor uitvoering, ontwikkeling en verbetering.
- Binnen Florion blijven we niet steken bij de dingen die niet goed gaan, maar richten we ons op verbetering en ontwikkeling.
- Het resultaat wordt binnen onze organisatie gewaardeerd en gestimuleerd. Medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor het afgesproken resultaat. Resultaten worden gemeten en vergeleken met mogelijkheden van mensen, met de doelstellingen en de ambities van de eigen organisatie en met de resultaten van andere organisaties.
- Rekenschap. Rekenschap geven en verantwoording afleggen vinden wij vanzelfsprekend en dit wordt waar nodig georganiseerd, omdat mensen in onze organisatie zich individueel en samen betrokken en verantwoordelijk weten. Aanspreken op verantwoordelijkheid met betrekking tot resultaat, gedrag en houding gebeurt op basis van de gemaakte afspraken en het vormt een natuurlijk onderdeel van gedeelde verantwoordelijkheid.
- Individuele en gezamenlijke successen vragen om een podium, om gevierd te worden.
- Binnen Florion is de hiërarchische structuur dienstbaar aan ontwikkeling en verbetering.
- Binnen Florion ondersteunen systemen het primaire proces en de medewerkers.
- Binnen Florion werken we zoveel als mogelijk vanuit een preventieve houding.

De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders: Kernwaarden besturing binnen het koersplan

Bestuurlijk aandachtspunt: het samen leren van cultuuronderzoeken / ervaringen met teamculturen die een beweging maken van de familiecultuur naar de professionele cultuur in de praktijk van de scholen. Waarbij aanspreken op gedrag en feedback geven en ontvangen belangrijke aandachtspunten zijn

Kwaliteitskaarten en borging

Dit hoofdstuk over cultuur heeft in de beleidscyclus van *beschrijven* → *realiseren* → *bewaken* → *verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

5. DE ORGANISATIE FLORION

Visie en kaders m.b.t. de organisatie van Florion

- In het kader van scheiding van bestuur en toezicht functioneert er een bestuur dat bestaat uit een algemeen bestuur en een dagelijks bestuur. Het algemeen bestuur bestaat uit vrijwilligers en legt zich toe op het toezicht houden. Het dagelijks bestuur bestaat uit betaalde bestuurders die besturen en de functie van directeur–bestuurder bekleden. De medezeggenschap wordt op dit niveau uitgeoefend door de GMR. De code 'Goed bestuur' wordt gebruikt als uitgangspunt bij het besturen binnen Florion. Het bestuur en daarmee ook de scholen worden ondersteund door een bestuur ondersteuner en bovenschoolse medewerkers.
- De leiding op de locaties wordt verzorgd door locatiedirecteuren die integraal verantwoordelijk zijn. Ze worden ondersteund door een administratief medewerker en door een conciërge. De locatiedirecteuren en bovenschoolse medewerkers komen voor gezamenlijke beleidsvorming en beleidsevaluatie bij elkaar in het regionaal directieoverleg (RDO). De locatiedirecteur voert het overleg met de schoolraad (MR). Op de scholen is er in de meeste gevallen een managementteamoverleg, de IB'er maakt in ieder geval onderdeel uit van het managementteam.
- De directeur van FLOO, Florion Onderwijsondersteuning, is ook integraal verantwoordelijk en wordt ondersteund door een secretaresse. Vanuit Florion Onderwijsondersteuning wordt het beleid rond Passend Onderwijs aangestuurd, worden onderzoeken gedaan en vindt begeleiding plaats.
- De SBO-school profileert zich als een kwalitatief goede school voor speciaal basisonderwijs die een goede relatie met de basisscholen weet op te bouwen, zodat er wederzijds zo optimaal mogelijk van elkaar wordt geprofiteerd.
- Florion-scholen zien in het kader van passend onderwijs en de jeugdhulp de school als werkplaats.
- Vanuit onze identiteit is het een vanzelfsprekende zaak dat de scholen van Florion goede contacten onderhouden met de kerken en geloofsgemeenschappen die onze achterban vormen.
- We geloven dat de scholen van Florion een betekenisvolle bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij. Het gereformeerd onderwijs mag er zijn, heeft iets te bieden en profileert zich daarom intern en extern op een inspirerende wijze.
- De scholen, ieder voor zich en Florion als geheel, zijn stabiele, ondernemende en transparante organisaties, waarin inspirerend en ondernemend leiderschap gestimuleerd wordt.
- Binnen de gezamenlijke visie en kaders geeft Florion de ruimte aan scholen om eigen groei door te maken. Scholen kunnen zich profileren, onderscheiden en specialiseren.
- Florion stimuleert om tussen de scholen inhoudelijke verbindingen te leggen, kennis te delen, zodat scholen met en door elkaar kunnen groeien. Samenwerking tussen de scholen moet meer professionaliteit, meer ideeën, meer inspiratie en meer successen opleveren. Initiatieven op dit terrein worden gewaardeerd.
- Florion-scholen ontwikkelen zich, waar dit kan, naar integrale kindcentra. Kindcentra kenmerken zich door integratie en samenhang tussen onderwijs en opvang.
- Binnen de eigen verantwoordelijkheid van ouders zien we de medezeggenschap, betrokkenheid en participatie als een kwaliteitsimpuls op de locatie. Ouders zijn met betrekking tot de opvoeding en ontwikkeling van hun kind volwaardige gesprekspartners. De scholen van Florion weten balans te vinden in de betrokkenheid en participatie van ouders enerzijds en de professionaliteit van de personeelsleden anderzijds.
- Florion vindt het belangrijk dat haar scholen in een open en constructieve verbinding staan met de buurt. Het overleg met de gemeente over de lokale educatieve agenda, het onderhoud van de gebouwen en de leerplicht wordt door de locatiedirecteuren of hun vervangers actief en serieus opgepakt.
- Binnen Florion gaan we professioneel met klachten om. We hanteren een interne en externe klachtenprocedure en daarnaast zijn we aangesloten bij een landelijke klachtencommissie. We hebben een aantal externe vertrouwenspersonen aangesteld. Elke school heeft in ieder geval één interne contactvertrouwenspersoon aangesteld.
- Florion vindt het belangrijk om op een transparante manier horizontaal (aan het personeel, de ouders, het bestuur) en verticaal (aan de overheid, de inspectie) verantwoording af te leggen.
- De scholen van Florion, en Florion als geheel, willen hun eigen functioneren versterken door inhoudelijke samenwerking te zoeken met serieuze, aan het onderwijs gerelateerde, christelijke instellingen¹.

¹ Samenwerking met partners

De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders: Interne en externe klachtenprocedure, Veiligheidsplan, Medezeggenschapsstatuut, bestuursverslag OC&W, publieksversie van het bestuursverslag, managementstatuut, handboek AVG.

Bestuurlijk aandachtspunt:

- 1) Op basis van een uitgevoerde evaluatie van FLOO zal in de komende planperiode gekeken worden naar een herontwerp van de activiteiten van FLOO in relatie tot het Florion-ontwikkelpunt: leren in netwerken.
- 2) In de komende planperiode zal het onderwerp: ouderbetrokkenheid, vanuit de 10 criteria van ouderbetrokkenheid 3.0 van het CPS, de aandacht krijgen.
- 3) In de komende planperiode zal er aandacht besteed worden aan de communicatie en bekendheid van de schoolraden (MR'en) in de binnen de scholen van Florion en haar achterbannen (ouder-tevredenheidsonderzoek).
- 4) Het bestuur van Florion wil in 2020/2021 deelnemen aan een bestuurlijke visitatie (PO-raad) om vanuit deze reflectie mogelijke verbeteringen te bewerkstelligen.

Kwaliteitskaarten en borging

Dit hoofdstuk over de structuur van de organisatie heeft in de beleidscyclus van *beschrijven* → *realiseren* → *bewaken* → *verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

-
- VGPO De Oosthoek (PO), Florion (PO) en het Greijdanus (VO) vormen een samenwerkingsverband GO|ON om samen het gereformeerd onderwijs in Oost-Nederland te versterken. Naast het vormgeven van gezamenlijke diensten (ICT, communicatie en administratie) zijn er projecten rond doorlopende leerlijnen vanuit het PO naar het VO.
 - Florion en VIAA (de gereformeerde hogeschool) werken samen. Deze samenwerking draagt de naam SCOPE. SCOPE is een consortium van christelijke besturen primair onderwijs en de gereformeerde hogeschool VIAA. In deze samenwerking wordt vormgegeven aan gecertificeerde opleidingsscholen om samen toekomstige collega's op te leiden. De schoolleiders van Florion hebben hierin een ondersteunende taak.
 - In het kader van de ontwikkeling van IKC's wordt er binnen Florion via een samenwerkingsovereenkomst samengewerkt met KleurRijk
 - Florion is aangesloten bij de besturenorganisatie Verus. Binnen Verus functioneert het LVGS (landelijk verband van gereformeerde scholen). De gereformeerde PO- en VO-besturen ontmoeten elkaar regelmatig met als doel om op gezamenlijke thema's afstemming te vinden binnen het gereformeerd onderwijs in Nederland. Daarnaast is Florion ook lid van de PO-raad.

6. KWALITEIT

Visie en kaders m.b.t. de kwaliteit van Florion

- Iedere school heeft een kort en compact visie- en missiedocument, waarin onder andere het onderwijsconcept, verbonden met het ondersteuningsplan en het handelingsgericht werken van de school, helder wordt. Alle scholen werken planmatig en duurzaam aan het dagelijks onderwijs en de persoonlijke ontwikkeling.
- Florion wil dat de scholen werken aan een opbrengstgerichte cultuur, waarbij er individueel en gezamenlijk vanuit een zelfevaluerende en onderzoekende houding zicht is op de eigen kwaliteit en de tevredenheid van de interne en externe betrokkenen. Hiervoor worden cyclische en systematische kwaliteitszorg en onderlinge zelfevaluatie gebruikt.
- Florion wil dat de gerealiseerde kwaliteit afgezet wordt tegen de eigen geformuleerde kwaliteit die verwoord is in een referentiekader met prestatie-indicatoren betreffende de basiskwaliteit van een Florionschool.
- Florion wil dat in alle lagen en op alle beleidsterreinen met behulp van de PDCA-cyclus planmatig en duurzaam wordt gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs. Van daaruit wordt er een accent gelegd op het opbrengstgericht werken.
- Florion wil dat de scholen individueel en gezamenlijk allereerst middels een horizontale dialoog, mogelijk met inzet van de nieuwe media, transparant verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit. Daarnaast wil Florion meer en gericht communiceren met de omgeving van de scholen over de kwaliteit en de identiteit van het onderwijs met het oog op het vergroten van de belangstelling voor het gereformeerd onderwijs.

De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders: het Kwaliteitskader Florion

Bestuurlijk aandachtspunt: In de komende planperiode wordt het vastgestelde kwaliteitsbeleid geïmplementeerd.

Kwaliteitskaarten en borging

Dit hoofdstuk over kwaliteit heeft in de beleidscyclus van *beschrijven* → *realiseren* → *bewaken* → *verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

7. ONDERWIJS

Visie en kaders m.b.t. het onderwijs van Florion

- Onze scholen sluiten in hun onderwijs aan bij de onderwijsbehoeften van kinderen in een veilig pedagogisch klimaat. In het pedagogisch klimaat streven we naar een situatie, waarin de drie basisprincipes van het adaptief onderwijs relatie, competentie en zelfstandigheid gestalte krijgen.
- Een positief, christelijk schoolklimaat is van essentieel belang voor het verzorgen van goed onderwijs. Veiligheid, respect, betrokkenheid, positieve verwachtingen, kenmerken het klimaat binnen onze scholen.
- De scholen van Florion ontwikkelen zich verder van aanbodgericht naar talentgericht onderwijs. Leerlingen worden meer uitgedaagd om eigen talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen. Leerkrachten zijn hierbij meer in staat om lessen te ontwerpen vanuit leerlijnen (met de methode als bronnenboek).
- In ons onderwijs wordt naar vermogen bijgedragen aan de optimale ontwikkeling van de mogelijkheden van de leerlingen om hen relevante kennis, inzichten, vaardigheden en attitudes bij te brengen. We richten ons in ons onderwijs op: de cognitieve, sociale, creatieve en lichamelijke ontwikkeling. Naast het leren en ontwikkelen is de persoonlijke vorming ook een belangrijk doel van ons onderwijs.
- Kinderen binnen onze scholen vinden het leuk om te leren en te ontdekken. Ze ervaren voldoende eigenaarschap met betrekking tot hun werk. Kinderen leren ook in relatie met anderen. Helpen en geholpen worden is een vanzelfsprekende activiteit bij het leren. Onze scholen weten evenwicht te vinden in de ontplooiing van de individuele mogelijkheden en de gemeenschapszin bij de kinderen.
- Leerkrachten binnen onze scholen kennen de kinderen en tonen echte belangstelling voor (de ontwikkeling van) de kinderen en zijn zeer vaardig om kinderen te leren en tot leren te brengen. Leerkrachten zijn goed in het ontwerpen van betekenisvolle onderwijsleersituaties die aansluiten bij de mogelijkheden en beleving van kinderen. De leerkracht heeft gedegen en brede kennis van de leerstoflijnen. Het leerstofaanbod is eigentijds en verantwoord. Er is voldoende tijd om de leerstof eigen te maken. Het pedagogische klimaat is ondersteunend en uitdagend. Er is een rijk aanbod met activiteiten. Er is goede zorg en begeleiding, waarbinnen preventie een sleutelwoord is.
- In hoofdlijnen vatten we ons didactisch handelen als volgt samen:
 - ✓ de eigenheid van het kind is uitgangspunt;
 - ✓ het creëren van eigenaarschap rond het eigen leerproces;
 - ✓ het voortdurend zoeken naar uitdaging, afstemming, differentiatie;
 - ✓ een hoge kwaliteit van een activerende en effectieve instructie;
 - ✓ een afwisseling tussen het individueel leren (zelfstandigheid) en het samenwerkend leren;
 - ✓ het kennen van de leerstoflijnen in en rond groep waaraan les gegeven wordt;
 - ✓ een gezonde pedagogische grondhouding die gericht is op leren en onderzoeken en ondersteunen wanneer het leerproces moeilijk verloopt.
- De vorderingen in de ontwikkeling van de kinderen wordt gemeten door middel van observaties, door methode gebonden toetsen en door de toetsen van het leerlingvolgsysteem. Naar aanleiding van de scores werken de kinderen met herhalingsstof of verrijkingsstof. Zo nodig worden handelingsplannen of ontwikkelperspectieven opgesteld. De leeropbrengsten worden bijgehouden in ParnasSys. De eindresultaten van de schoolverlaters worden in de schoolgids vermeld.
- Vanuit het kwaliteitsbewust denken bespreekt en analyseert het team van de school de eindresultaten en de tussenliggende opbrengsten op individueel-, groeps- en schoolniveau. Zo nodig worden op schoolniveau (en eventueel per domein) beleidsvoornemens geformuleerd om de kwaliteit van het onderwijs positief te beïnvloeden. Ook in het regionaal directieoverleg worden de eindopbrengsten van de scholen besproken. De opbrengsten hebben tenminste het niveau dat op grond van de leerlingenpopulatie van de school mag worden verwacht. Wanneer scholen twee jaren onder de inspectienorm zitten met de eindopbrengsten moet er door de betreffende school een verbeterplan worden opgeleverd.
- Van de leertijd per week besteden we in principe ruim de helft aan de vakken rekenen en taalontwikkeling, inclusief lezen, begrijpend lezen en schrijven. In de opbouw van het dagprogramma wordt voldoende afwisseling en ontspanning gerealiseerd om de effectiviteit van de leertijd optimaal te doen zijn. In sommige situaties kan er beargumenteerd afgeweken worden van het lesrooster.
- De scholen van Florion zijn te herkennen als leergemeenschappen. Het leren van medewerkers is gericht op het verder ontwikkelen van de lespraktijk. Naast het formele leren krijgt het informele leren meer nadruk. Leidinggevenden en medewerkers vinden het leuk om zelf te leren en om leiding te geven aan leren vanuit een onderzoekende houding.

- De onderwijsmethoden die gebruikt worden binnen de scholen van Florion voldoen aan de kerndoelen. De ontwikkelde referentieniveaus zullen de komende jaren een plek krijgen in het leerstofaanbod van de scholen. Verder is het belangrijk dat onderwijsgeevenden de leerlijnen van de leerstof van hun eigen groep goed kennen, maar ook van de groep daarvoor en erna, zodat er steeds goede aansluiting is op de leerlijnen en er geen hiaten in het leerstofaanbod ontstaan.
- Er is op elke school een beschreven onderwijsondersteuningsprofiel, waarin naar voren komt dat elke school passend onderwijs verzorgt.
- Elke school van Florion werkt aan het 'Kwadraat-certificaat', zodat elke school een gedragen beleid en aanbod heeft voor excellente leerlingen.
- Ouders binnen onze scholen worden betrokken bij het onderwijs en vorming van hun kind. Vooral in zorgtrajecten met kinderen stellen we hoge eisen aan de betrokkenheid van en de informatievoorziening voor ouders.

Iedere school heeft in eigen schoolplan en –gids omschreven hoe het onderwijs op de locatie is georganiseerd.

Bestuurlijk aandachtspunt: 1) in de komende planperiode stimuleert het bestuur iedere school van Florion, werkend vanuit het leerstofjaarklassensysteem, het onderwijsconcept kritische te beoordelen, ook op basis van andere onderwijsconcepten of dit concept nog passend is bij het eigentijds en passend onderwijs.

2) In de komende planperiode zullen de scholen gestimuleerd worden om zich, vanuit de vorige planperiode, verder te ontwikkelen van aanbodgericht naar talentgericht onderwijs. Leerkrachten zijn hierbij meer in staat om lessen te ontwerpen vanuit leerlijnen (met de methode als bronnenboek).

De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders: beleidsplan hoogbegaafdheid (kwadraat), ondersteuningsplannen

Kwaliteitskaarten en borging

Dit hoofdstuk over onderwijs heeft in de beleidscyclus van *beschrijven* → *realiseren* → *bewaken* → *verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

8. ONDERWIJSONDERSTEUNING

Visie en kaders m.b.t. onderwijsondersteuning

Florion wil een ondersteuningsstructuur inrichten waarin ieder kind binnen de eigen mogelijkheden die ondersteuning krijgt die nodig is om een ononderbroken ontwikkelingsproces te kunnen doorlopen. Florion wil de basisscholen en de school voor speciaal basisonderwijs zo faciliteren dat ze hun onderwijs- en ondersteuningstaak op een hoogwaardig niveau kunnen uitvoeren. Florion Onderwijsondersteuning, als kenniscentrum voor beleidsvorming, onderzoek en ondersteuning, staat daarin faciliterend ten dienste van de aangesloten scholen.

Passend Onderwijs

- De samenwerkingsverbanden passend onderwijs zijn regionaal georganiseerd. De scholen van Florion vallen onder 6 verschillende samenwerkingsverbanden.
- In het ondersteuningsplan van het SWV staat verwoordt welke onderwijsondersteuning binnen het dekkend netwerk van het samenwerkingsverband door de scholen van Florion gegeven moet worden.
- Het samenwerkingsverband stelt daarin een minimum niveau van basiszorg vast waar scholen van Florion aan moeten voldoen.
- Iedere school schrijft een ondersteuningsprofiel met daarin het niveau van de basisondersteuning en de extra ondersteuning die een school kan bieden.
- De scholen van Florion kunnen binnen Passend Onderwijs gebruik maken van de voorzieningen die in het samenwerkingsverband georganiseerd worden.
- De samenwerkingsverbanden hebben gekozen voor een financieel verdeelmodel waarbij de meeste gelden toegekend worden aan de schoolbesturen. Voor Florion vervult FLOO de kassiersfunctie.

Onderwijsondersteuning voor de scholen van Florion

- De directeur van de school is verantwoordelijk voor de ondersteuningsstructuur op school.
- De intern begeleider is de coördinator van de onderwijsondersteuning.
- De school werkt met een gevalideerd leerlingvolgsysteem.
- De school werkt volgens de principes van Handelingsgericht Werken (HGW), die zich kenmerkt dat we uitgaan van de mogelijkheden van kinderen en niet van de beperkingen.
- De school is herkenbaar aan een opbrengstgerichte cultuur.
- De school heeft een hoog niveau van basiszorg.
- In het schoolondersteuningsprofiel beschrijft de school haar extra ondersteuning.
- De professionalisering van leerkrachten is mede gericht op de verbreding van de ondersteuningsmogelijkheden van de school.
- De school heeft een ondersteuningsteam dat minimaal bestaat uit de directeur en IB'er, maar idealiter aangevuld wordt met de trajectbegeleider of orthopedagoog van FLOO en een afvaardiging van het sociaal wijkteam of CJG.
- Voor leerlingen die speciale ondersteuning krijgen i.v.m. gedragsproblemen en eigen leerlijn of een arrangement hebben, schrijft de school een Ontwikkelingsperspectief Plan. (OPP)
- De school maakt in voorkomende gevallen gebruik van de expertise van Sociale Wijkteams of van Centra voor Jeugd en Gezin van de gemeente.

Onderwijsondersteuning binnen de vereniging

- De IB'ers van de scholen wisselen kennis en informatie uit binnen het IB-netwerk van Florion.
- Binnen Florion worden kennisnetwerken georganiseerd op het terrein van gedrag, lezen en spelling, rekenen, hoogbegaafden, het jonge kind.
- Met het Greijdanus wordt een masterclass georganiseerd voor hoogbegaafde leerlingen.
- Met het Greijdanus wordt een Practiklas georganiseerd voor kinderen met het uitstroomprofiel BB of PRO.
- Met het Greijdanus worden leerlingen met een OPP en speciale onderwijsbehoeften geïnventariseerd om een warme overdracht naar het VO mogelijk te maken.

Florion Onderwijsondersteuning

- Florion Onderwijs Ondersteuning (FLOO) is verantwoordelijk voor aansturing van beleid Passend Onderwijs, onderwijsondersteuning, onderzoek en begeleiding.
- De directeur vertegenwoordigt op inhoudelijk niveau het bestuur in de samenwerkingsverbanden.

- FLOO kent een ondersteuningsbudget (€150 per leerling) toe voor de versterking van onderwijsondersteuning op de school.
- FLOO organiseert een Commissie Arrangeren (CA) voor het beoordelen en toekennen van aanvragen voor ondersteuningsarrangementen. bv ambulante begeleiding, coaching, observatie of advies en onderwijsassistentie.
- De CA beoordeelt en adviseert voor het bestuur of aanvragen voor Toelaatbaarheidsverklaringen (TLV) speciaal onderwijs terecht zijn of dat leerlingen door middel van een arrangement op de basisschool kunnen blijven.
- FLOO onderhoudt contacten met partners, instanties en gemeenten mbt Onderwijsondersteuning Passend Onderwijs en jeugdzorg.
- FLOO verzamelt kengetallen met betrekking tot verwijzingen S(B)O, monitoring van de arrangementen, aard en inhoud van de onderzoeken, aard en inhoud van de begeleidingstrajecten.

Het Speelwerk Speciaal Basisonderwijs

- Florion heeft een school voor speciaal basisonderwijs Het Speelwerk, voor kinderen die meer orthopedagogische en orthodidactische begeleiding nodig hebben.
- De school heeft zelf een orthopedagoog. Een fysiotherapeut, logopedist en jeugd- en gezinswerker worden extern ingehuurd.
- De leerkrachten hebben een master (special) educational needs behaald en hebben brede kennis en ervaring omtrent leer- en gedragsproblemen.
- Het Speelwerk heeft een groep voor jonge risico kinderen. In deze groep met maximaal 12 leerlingen staat naast de leerkracht structureel een onderwijsassistent.
- Het Speelwerk heeft een crisisgroep of observatiegroep, waar leerlingen tijdelijk voor 6 tot maximaal 12 weken geplaatst kunnen worden. Deze leerlingen hebben geen toelaatbaarheidsverklaring (TLV) maar blijven ingeschreven staan op hun basisschool.
- Daarnaast heeft de school een SBO+ groep, een groep voor leerlingen met een SO4. De toewijzing commissie van het SWV geeft daarvoor een speciale SBO+ TLV af.
- De bovenstaande extra voorzieningen worden bekostigd uit Passend Onderwijs geld.

De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders: Ondersteuningsplan FLOO, de ondersteuningsplannen Samenwerkingsverbanden, ondersteuningsprofielen

Bestuurlijk aandachtspunt: In de komende planperiode wordt de evaluatie van FLOO gebruikt om opnieuw naar de inrichting van FLOO te kijken en hoe daarin mogelijk andere accenten gelegd kunnen worden.

Kwaliteitskaarten en borging

Dit hoofdstuk over onderwijsondersteuning heeft in de beleidscyclus van *beschrijven* → *realiseren* → *bewaken* → *verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

9. INFORMATIE- EN COMMUNICATIETECHNOLOGIE

Visie en kaders m.b.t. ICT binnen Florion

- Op welke wijze levert ICT een bijdrage aan beter onderwijs binnen Florion?
In het schoolplan 2016-2020 staat het kantelpunt van aanbodgericht naar talentgericht onderwijs beschreven. Uit dit kantelpunt komt de overgang van methode naar leerlijn-georiënteerd onderwijs voort om zo meer aan de onderwijsbehoeften en talenten van kinderen tegemoet te komen. Voor het schoolplan 2020-2024 geven we een vervolg aan het kantelpunt 'van aanbodgericht naar talentgericht onderwijs' en 'van methode naar leerlijn-georiënteerd onderwijs'. De strategische koers wordt behouden.
- Volgens Kennisnet (2015) is het van belang dat de ambities op het vlak van ICT aansluiten op de onderwijskundige visie. Op deze manier kan er een investeringsplan worden gemaakt op basis van onderwijskundige doelen. Alle scholen van Florion werken visie-gestuurd. De onderwijskundig ICT'ers bieden ondersteuning bij het ontwerpen van visietrajecten d.m.v. onder andere het stellen van optimalisatie-vragen bij visiestukken in het belang van het primaire proces: beter onderwijs aan de leerlingen. De onderwijskundig ICT'ers werken, samen met GOION ICT, plan- en procesmatig samen door de methodiek SCRUM te gebruiken. De bovenschools ICT'er is hierbij betrokken en is gericht op de coördinatie van de operationele zaken. De servicedesk ICT van GOION is beschikbaar voor de technische uitvoering.
- In het Beter Onderwijs Met-ICT-boek (BOM-ICT) wordt beschreven hoe scholen de koppeling kunnen maken tussen leerlijn-georiënteerd onderwijs en gepersonaliseerd leren.
- De volgende definities worden als uitgangspunt gehanteerd:
Leerlijn-georiënteerd onderwijs
Leerlijn-georiënteerd onderwijs is het aanbieden van onderwijs aan de hand van leerlijnen welke gebaseerd zijn op de kerndoelen voor het onderwijs. Leerkrachten passen de meest effectieve en passende instructie toe en zoeken naar leeractiviteiten die zo optimaal mogelijk aansluiten bij de onderwijsbehoeften van de leerling.
Gepersonaliseerd leren
Bij gepersonaliseerd Leren is er sprake van leerroutes welke zijn afgestemd op de individuele leerling. De leerling zelf heeft invloed op de vormgeving van zijn leerproces. In dit proces wordt rekening gehouden met datgene wat de leerling al kan, kent en wil. Gepersonaliseerd leren stimuleert de betrokkenheid en zelfstandigheid van leerlingen. Leerlingen leren niet individueel maar in samenwerking met hun leerkrachten en medeleerlingen. Interactie en communicatie zijn in dit proces van groot belang.
- **Vier in balans**
Om ICT in het onderwijs vanuit visie in te richten worden vier pijlers die gebaseerd zijn op het Vier in Balans Model van Kennisnet gehanteerd. Het gaat om de vier pijlers:
 - deskundigheid personeel
 - organisatie
 - software en content
 - infrastructuur
 - **Missie:** Beter onderwijs mét ICT
 - **Onderwijskundige visie:** van aanbod naar talentgericht onderwijs
 - **Onderwijskundige ambitie:** van methode naar leerlijn georiënteerd onderwijs
 - **Technische kant ICT:** Infrastructuur en netwerk stabiel
 - **OICT en GOON ICT werken plan- en procesmatig samen** door methodiek SCRUM
 - **Deskundigheid personeel:** ICT werkt alleen in de handen van een vaardige leerkracht

De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders: Projectplan BOM ICT

Bestuurlijk aandachtspunt: In de komende planperiode wordt het BOM ICT in de scholen geïmplementeerd.

Kwaliteitskaarten en borging

Dit hoofdstuk over onderwijs heeft in de beleidscyclus van *beschrijven* → *realiseren* → *bewaken* → *verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

10. PERSONEEL

Visie en kaders personeelsbeleid binnen Florion

- Medewerkers van Florion werken van harte aan geloofwaardig onderwijs aan kinderen. Om goed en inspirerend onderwijs waar te maken, zullen medewerkers voortdurend moeten groeien, leren en zich blijven ontwikkelen. Dit is een opdracht voor alle medewerkers. Florion medewerkers hebben ambitie, werken in een uitdagende omgeving en zetten hun kennis en kunde binnen de gehele organisatie in. De Florion leerkracht ontwikkelt zich van startbekwaam via basisbekwaam naar vakbekwaam (master bekwaam).
- Medewerkers van Florion zijn zelf verantwoordelijk voor het verder bekwamen van hun kennis en vaardigheden. De organisatie faciliteert onder andere de kosten van opleidingen die daarvoor noodzakelijk zijn. De vraag van de medewerker daarin is leidend in het gesprek met de leidinggevende.
- Medewerkers van Florion zijn verschillend. Deze eigenheid mag ook het uitgangspunt zijn om verder te groeien. Tegelijkertijd is er ook de verantwoordelijkheid het werk met en voor de kinderen professioneel uit te voeren en daarover verantwoording af te leggen.
- Medewerkers van Florion functioneren in een leergemeenschap, zijn samen verantwoordelijk voor het werk binnen de school, dragen bij aan de (gezamenlijke) doelen, zijn samen gericht op de positieve ontwikkelingen en behaalde resultaten en vieren gezamenlijk successen.
- Medewerkers van Florion zijn een belangrijke spil in de toerusting van de kinderen en de ontwikkeling van opvoeding en onderwijs in de school. Hun inzet en bekwaamheden bepalen voor een zeer groot deel de identiteit en de kwaliteit van de school en het onderwijs. Dit uit zich zowel in een goede kwaliteit van lesgeven, de communicatie met ouders als ook de bereidheid het eigen handelen en de schoolorganisatie te verbeteren.
- Florion werkt vanuit het vertrouwen dat alle medewerkers betekenisvol kunnen en willen bijdragen aan de ontwikkeling van onze leerlingen en elkaar. Zij doen dit vanuit verbondenheid met collega's, ouders en externe partners. Zij tonen hierbij vakmanschap dat zich kenmerkt door een professioneel handelingsrepertoire dat verankerd is in een integere, open, flexibele, coöperatieve, lerende en onderzoekende grondhouding.
- Medewerkers van Florion ervaren aandacht voor het welbevinden, veiligheid, persoonlijke ontwikkeling en werkbeleving. Daarbij is het van belang dat er aandacht en respect is voor elkaar, waarin we met elkaar praten in plaats van over elkaar, zodat ontwikkeling en groei de ruimte krijgen.
- Medewerkers van Florion staan open voor daadwerkelijke reflectie en zelfevaluatie die noodzakelijk is om tot groei te komen en zijn in staat om op een efficiënte manier feedback te geven en te ontvangen.
- Onze arbeidsvoorwaarden (en secundaire arbeidsvoorwaarden) dragen er aan bij voldoende medewerkers te bewegen om voor Florion te werken. Het loopbaanbeleid houdt hen gemotiveerd om bij Florion te blijven werken. Daarbij bepaalt hun kwaliteit de mate waarin ze daadwerkelijk succesvol kunnen zijn binnen Florion.
- Florion biedt medewerkers ruime mogelijkheden voor scholing, begeleiding en training wanneer de relatie tussen de persoonlijke ontwikkeling en de schoolontwikkeling voldoende helder is. Binnen de scholen van Florion verdienen startende medewerkers bijzondere aandacht en begeleiding.
- Binnen Florion is er een reeks van reflectie-instrumenten om te komen tot een persoonlijk ontwikkelplan. Daarin wordt de groei beschreven met betrekking tot de ontwikkeling en de ontplooiing.
- Ook tussen medewerkers zijn er verschillen. Zij werken steeds meer in een team waar ieder steeds meer op zijn talent wordt aangesproken. Het proces van meer samenwerken zal leiden tot meer taak- en functiedifferentiatie, waarin steeds gezocht wordt naar de medewerker die voor de aanpak van een onderwerp het grootste talent / de meeste kennis heeft. Medewerkers komen zo zelfbewust in hun kracht en nemen het heft in eigen handen. Medewerkers die in hun kracht staan, ervaren het werk sneller als betekenisvol en in lijn met persoonlijke waarden en idealen.
- Florion zet systematisch in op de kwaliteiten van medewerkers. Binnen deze inzet wordt accent gelegd op het:
 - ✓ **professionele** aspect (reflectie, zelfsturing en eigenaarschap, samenwerken en het leren van en met elkaar);
 - ✓ **persoonlijke** aspect (plezier, tevredenheid, aandacht voor privéomstandigheden).

Bij de formulering van de visie en kaders zijn de volgende wettelijke verplichtingen en regelgeving richtinggevend voor ons personeelsbeleid:

- Voor arbeidsvoorwaarden laat Florion zich leiden door de cao voor het primair onderwijs evenals de cao voor bestuurders in het primair onderwijs.
- De kwalitatieve personeelsontwikkeling neemt een belangrijke plaats in. Deze is ingekaderd door het besluit bekwaamheidseisen onderwijs, de wet Beroep Leraren en het Lerarenregister en de daarmee verband houdende eisen omtrent bekwaamheid en registratie van leerkrachten en schoolleiders. De kwaliteit van bestuurders is ingekaderd door de branchecode Goed bestuur.
- De inzet van medewerkers is financieel begrensd door verdeling baten/lasten, inhoudelijk ingekaderd door het functiebouwwerk en juridisch begrensd door personele verplichtingen (o.a. wet Werk & zekerheid).
- De zorg voor een goede gezondheid van personeel is een wettelijke opdracht die verankerd is in: de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet), het Arbobesluit en de Arboregeling, de Arbeidstijdenwet, de Wet arbeid en zorg, de Werkloosheidswet, de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, de Wet verbetering Poortwachter, de wetten voor gelijke behandeling; – de Participatiewet, de wet- en regelgeving omtrent goed werkgeverschap (o.a. vanuit VF/PF, ABP, UWV); en de wetten tegen discriminatie, geweld en ongewenste intimiteiten.
- Florion spant zich in om preventief ziekte en disfunctioneren te voorkomen en wil proactief, in goed overleg met de medewerkers, zoeken naar goede oplossingen in het belang van het welzijn van medewerkers.

De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders: beleid werving en selectie, mobiliteit en overplaatsing, begeleiding (startende) leerkrachten, beleid gesprekkencyclus, bestuursformatieplan, beleid vervanging, beleid m.b.t. inzet van LIO's,, secundaire arbeidsvoorwaarden, sponsoring beleid.

Bestuurlijk aandachtspunt: In de komende planperiode zal er nagedacht worden over modernisering van de gesprekkencyclus en de implementatie daarvan.

Kwaliteitskaarten en borging

Dit hoofdstuk over personeel heeft in de beleidscyclus van *beschrijven* → *realiseren* → *bewaken* → *verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

11. MATERIEEL BELEID

Visie en kaders materieel beleid binnen Florion

- Florion streeft naar schoolgebouwen:
 - die zo veel als mogelijk ondersteunend zijn aan de onderwijskundige en pedagogische visie van de scholen;
 - waar kinderen zich veilig en ouders zich welkom voelen;
 - waar personeel zich op z'n plek voelt;
 - die voldoen aan veiligheids- en gezondheidsnormen;
 - die duurzaam zijn en waar spaarzaam wordt omgegaan met materiaal en energie;
 - die sfeervol, functioneel en bijdetijds zijn ingericht;
 - waarin de identiteit van de gebruiker zichtbaar wordt gemaakt op eigen manier;
 - die efficiënt en doelmatig worden beheerd en onderhouden.
- De middelen die voor huisvesting beschikbaar worden gesteld zijn bedoeld voor onderhoud, exploitatie, aanpassing en tot op zekere hoogte ook voor renovatie. De gemeente is en blijft verantwoordelijk voor de zorgplicht, dat wil zeggen dat de gemeente moet zorgen dat er voldoende m²'s voor het onderwijs beschikbaar zijn.
- Besluiten met betrekking tot huisvesting hebben vaak een lange looptijd en de financiële consequenties kunnen tientallen jaren merkbaar zijn. Dit betekent dat Florion zich inzet om met gemeenten en andere besturen zich lokaal hard te maken voor een strategische huisvestingsvisie, gestoeld op een gezamenlijk plan, waarbij het onderwijs een duidelijke plek heeft. Op grond hiervan worden door middel van beleid afspraken gemaakt met gemeente en –indien aan de orde– met andere schoolbesturen over onderhoud, beheer, renovatie en/of nieuwbouw.
- Naast regulier onderhoud houden we bovenschools bij of een schoolgebouw aangepast moet worden, gerenoveerd of dat er nieuwbouw nodig is. Hier ligt een duidelijke link met het IHP. We streven naar een duidelijke koppeling tussen IHP, onderhoudsplanning en verduurzaming van de gebouwen. Aanpassing van gebouwen kan nodig zijn op grond van onderwijskundige vernieuwing, waardoor het gebouw aangepast moet worden. De grond hiervoor is uiteraard het onderwijskundig beleid van de school, daarnaast wordt gekeken wanneer er 'natuurlijke' momenten zijn om een gebouw aan te passen. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer een gebouw toe is aan groot onderhoud of renovatie. Middels het vormen van een voorziening wordt hier planmatig rekening mee gehouden.
- Het onderhoud van alle locaties wordt in principe bovenschools aangestuurd. De uitvoering ligt in handen van de facilitair medewerker. Hieronder vallen aspecten als meerjarenonderhoud, jaarlijks onderhoud, schoonmaakonderhoud, veiligheid van het gebouw en het plein, ARBO, bedrijfshulpverlening (BHV) en contractbeheer (m.b.t. gebouw). Het schoonmaakonderhoud wordt gecoördineerd door de schoonmaakcoördinator.
- Florion gebruikt een online onderhoudsmanagementsysteem waarmee we het totale onderhoud van onze scholen kunnen monitoren en aansturen. In dit OCS-systeem kunnen we per school het totale onderhoud plannen, begroten, gerealiseerd onderhoud weergeven en dus volgen hoe de planlast zich verhoudt ten opzichte van de werkelijke kosten. Daarnaast hebben we de mogelijkheid in OCS om de school langs de lat van het landelijk erkende Kwaliteitskader onderwijsgebouwen te leggen.
- Daarnaast streven we er naar van alle locaties in beeld te hebben wat de energielasten zijn, om die dan ook real-time te kunnen monitoren. Op grond van deze gegevens kunnen we per gebouw bekijken welke maatregelen gewenst zijn in het kader van energiebesparing en verduurzaming van het gebouw.
- Florion wil zich inzetten voor duurzaamheid. Niet alleen met betrekking tot de gebouwen, maar ook als leer- en leefthema binnen het onderwijs en de werkkring. We hebben van God een goede schepping in beheer gekregen om te ontwikkelen en te onderhouden en hierin ook een voorbeeld te zijn. De volgende aspecten spelen daarin een rol: Geloof – Bewustzijn – Gedrag. Via het bovenschools directeurenoverleg (RDO) wordt hier verder invulling aan gegeven.
- Aan het ontwikkelen van een IKC (integraal kindcentrum) gaat heel wat overleg en afstemming vooraf. Een IKC kun je ook niet opleggen of afdwingen, omdat je immers te maken hebt met verschillende partners. Deze partners hebben allemaal hun eigen inbreng, doelen, verwachtingen, die samenkomen in dat ene IKC. Bij het begrip IKC (integraal kindcentrum) betekent integraal voor Florion dat er zoveel als mogelijk vanuit het idee van één organisatie, één aansturing en één visie wordt gewerkt. Wettelijk gezien is een IKC een onmogelijkheid omdat onderwijs bekostigd wordt en opvang een commerciële activiteit is. Deze twee activiteiten moeten daarom altijd onderscheiden worden. Rond de IKC zijn er dus geen wettelijke kaders, er zijn geen richtlijnen, er is geen landelijk beleid.

- Florion wil zich in het kader van de IKC-vorming nadrukkelijk profileren als een organisatie die voorstander is van het aanbieden van ontwikkelkansen in brede zin aan kinderen in de leeftijdsgroep van 0-12 jaar. Het doel moet zijn kinderen een ononderbroken en breed ontwikkelperspectief te bieden.
- Florion wil dat alle scholen zich ontwikkelen naar een IKC. Dit betekent dat we voor onze locaties streven naar zelfstandige IKC's die zoveel als mogelijk Integraal werken. Dat wil zeggen dat we aan de voorkant één kindcentrum aanbieden, waarbij de aansturing en organisatie door de school wordt georganiseerd, terwijl de uitvoering van het opvangdeel in handen is van een gecontracteerde opvangorganisatie. Florion hanteert daarvoor een samenwerkingsovereenkomst. Bij de samenwerking zijn de volgende aspecten van belang:
 - Het benoemingsbeleid van Florion is richtinggevend voor het personeelsbeleid van de opvang;
 - Op onderwijskundig gebied zoeken we, waar mogelijk, samenwerking en afstemming;
 - Binnen de opvang wordt er zoveel mogelijk aangesloten bij christelijke waarden en normen van Florion.
- Een belangrijk aspect van het gebouwbeheer is de veiligheid. Alle Florion-scholen voldoen aan de geldende veiligheidseisen. Dit geldt voor brandveiligheid, ARBO, legionella, speelplaats, ontruiming, etc. Daarnaast voldoen de scholen van Florion aan voorschriften op het gebied van bedrijfshulpverlening. Centraal wordt jaarlijks een cursus BHV voor beginners én voor gevorderden gegeven. Er wordt ook gekeken hoeveel BHV'ers er op een school beschikbaar zijn. Elke school beschikt over een noodplan en er wordt jaarlijks een ontruimingsoefening gehouden. De ARBO-vragenlijst over o.a. veiligheid wordt elke twee jaar per locatie en bovenscholers afgenomen en de resultaten worden tegen het licht gehouden om te bekijken welke maatregelen op korte of lange termijn nodig zijn om de veiligheid te verbeteren.

De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders: samenwerkingsovereenkomst kinderopvang Kleurrijk, regeling verhuur schoolgebouwen, veiligheidsplan

Bestuurlijk aandachtspunt:

- 1) In de komende planperiode wordt er verder gewerkt aan de afstemming tussen onderwijskundige vormgeving en de mogelijkheden van het schoolgebouw
- 2) In de komende planperiode wordt er gewerkt aan de kwaliteitsverbetering van de schoonmaak.
- 3) In de komende planperiode gaan we nadenken of we niet meer dan nu een soort eigen "thuisbasis" kunnen creëren, voor de bovenscholers en schoolse medewerkers.
- 4) In de komende planperiode wil Florion meer aandacht en bewustzijn creëren rond duurzaamheid.

Kwaliteitskaarten en borging

Dit hoofdstuk over materieel beleid heeft in de beleidscyclus van *beschrijven* → *realiseren* → *bewaken* → *verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

12. FINANCIËN

Visie en kaders

- De bekostiging wordt zoveel mogelijk daadwerkelijk ingezet voor de primaire taak: het geven van goed onderwijs en het uitdragen van onze identiteit.
- Het treasury-beheer is zo vormgegeven dat niet alleen voor de korte maar ook voor de lange termijn de continuïteit en kwaliteit van de organisatie gewaarborgd is.
- Dit wordt gewaarborgd door het vormen van adequate reserves en voorzieningen en het realiseren van een meerjarig sluitende exploitatie.
- De beschikbare middelen worden verdeeld op een manier die getuigt van onderlinge solidariteit en die maakt dat individuele scholen niet onnodig worden getroffen door niet-verwijtbare tegenvallers.
- Florion biedt scholen een zinvolle mate van financiële autonomie, biedt hen zo ruimte om in te spelen op de behoeften van de schoolgemeenschap (ouders en leerlingen) en stimuleert zo het onderwijskundig ondernemerschap.

De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders: Financieel beleidsplan Florion, treasurystatuut en inkoopbeleid.

Bestuurlijk aandachtspunt: In de komende planperiode is het belangrijk voor Florion om beleidsrijk te functioneren (inhoud) en daarbij financieel in control te zijn.

Kwaliteitskaarten en borging

Dit hoofdstuk over financiën heeft in de beleidscyclus van *beschrijven* → *realiseren* → *bewaken* → *verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).