

SAMENVATTING PROFIELSCHETS

Als GMR van de Stroming vinden we het belangrijk om te werken vanuit onze Christelijke identiteit met als basis vertrouwen. We willen als een volwaardig gesprekspartner kunnen bijdragen aan de beleidsvorming. De GMR stelt zich tevens op als klankbord voor het college van bestuur.

Wat verwachten we van elk lid van de GMR De Stroming? Dat je:

1. proactief bent, je je mede-eigenaar voelt, denkt in oplossingen en respect hebt voor de ander.
2. voor langere tijd zitting neemt in de GMR (hiermee zorgen we voor continuïteit).
3. als GMR-lid contact hebt met ouders en personeelsleden van de groep scholen die in je cluster horen. Tegelijkertijd dien je als GMR-lid wel onafhankelijk te blijven en je alleen bezig te houden met bovenschoolse zaken. Dit kan soms voor een dilemma zorgen maar daar weet je goed mee om te gaan.
4. denkt op hoofdlijnen, maar tegelijkertijd ook (bij voorkeur) op een specifieke deskundigheid.
5. actief bent en deel neemt aan alle GMR-activiteiten (ook met de raad van toezicht) om zodoende deskundig te kunnen adviseren/instemmen bij beleidsontwikkelingen.
6. doorvraagt als bepaalde stukken of keuzes onduidelijk zijn. En dat je de antwoorden die je krijgt, weegt vanuit de eigen verantwoordelijkheid en daarbij het belang van de scholen, het personeel en de leerlingen voor ogen houdt.

Wat mag een GMR-lid verwachten van de GMR? Dat:

1. we goed samenwerken, naar elkaar luisteren en elkaars mening waarderen.
2. we eerlijk en transparant zijn, de dialoog openhouden en altijd werken vanuit het gezamenlijke doel; het beste voor alle leerlingen en het personeel.
3. nieuwe leden worden opgevangen, worden ingewerkt en zonodig geschoold.
4. er heldere afspraken zijn vastgelegd over wie wat doet binnen de GMR.
5. een evenredige verdeling tussen ervaren en nieuwe leden wordt gemaakt bij het formeren van een werkgroep of verdelen van aandachtsgebieden. Dit maakt het mogelijk dat het nieuwe lid gaandeweg wordt ingewerkt.

We verwachten een (pro)actieve en gedreven houding. Je collega GMR-leden zijn altijd bereid je te helpen, te steunen of te coachen. Indien je behoefte hebt aan meer kennis dan kan een cursus worden gevolgd. De GMR treedt als eenheid naar buiten, zowel in het overleg met de bestuurder als in contact met de achterban.

PROFIELSCHETS

Vooraf

Dezelfde zaak

Binnen De Stroming is medezeggenschap naast een wettelijke verplichting ook een vanzelfsprekendheid. Goede medezeggenschap gaat voor De Stroming dan ook verder dan het 'slechts' op verzoek van het college van bestuur of directeur verlenen van instemming of het geven van advies. We denken ook proactief mee en nemen actief deel aan de beleidsvorming. Daarbij kan het initiatief van "beide kanten" komen. Het gegeven dat dit voor de formele positie van de (G)MR lastig kan zijn, is erkend en daar wordt geen "misbruik" van gemaakt.

Iedere school heeft een eigen medezeggenschapsraad. Daarnaast is er binnen De Stroming een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (hierna: GMR). In het medezeggenschapsstatuut en in de reglementen is een scheiding aangebracht, de MR behandelt schoolzaken, de GMR juist de bovenschoolse zaken.

Praktische principes

De Stroming heeft in 2019 een nieuw Strategisch beleidsplan ontwikkeld, waarin de missie, visie en kernwaarden zijn beschreven (zie bijlage). De GMR sluit hierop aan en heeft deze op een aantal punten praktisch vertaald naar hoe zij invulling wil geven aan 'goede medezeggenschap'.

1. Allereerst willen we werken vanuit een *positief-kritische houding*. Dat betekent dat we de moeite nemen om ons te verdiepen in de materie en kritisch te kijken naar de voorstellen die vanuit het college van bestuur bij ons langskomen.

We zijn het misschien niet altijd eens, onderling of met het college van bestuur. Maar we gaan wél altijd met een positieve grondhouding het gesprek aan en werken vanuit de positieve intentie om onze groep (nog) beter te maken. Overigens, dit betekent ook dat we positief-kritisch kijken naar ons eigen handelen. Hoe kunnen wij ons functioneren versterken?

2. Ten tweede hechten we veel belang aan *openheid en transparantie*. Want goede informatie – vroegtijdig gedeeld met de GMR – biedt de ruimte om tot goede besluitvorming te komen. En leraren en ouders hebben vanuit hun kennis en ervaring relevante ideeën, die zo meegenomen kunnen worden in het proces. Overigens, ook anderen mogen van ons openheid en transparantie verwachten.
3. Ten derde zijn wij *doelgericht*. Want iedereen kent het beeld dat er vaak wordt geschetst van een GMR: eindeloze vergaderingen, praten om het praten, lange stukken, herhaling van zetten, etc. Dit is meer vooroordeel dan realiteit. We werken hard om dit gevoel te voorkomen. Bijvoorbeeld: we behandelen alleen zaken als ze goed voorbereid zijn en bij de behandeling van een onderwerp houden we duidelijk voor ogen wat we willen bereiken. Vanzelfsprekend ligt er een belangrijke verantwoordelijkheid bij de voorzitter en secretaris om dit doel te bereiken (d.m.v. de agendasetting, voorbespreking met bestuur, timemanagement, vergadering leiden, etc.); maar alle GMR-leden kunnen hun bijdrage leveren.

4. We vinden het belangrijk om *niet alleen invulling te geven aan de formele medezeggenschap* (als basis op orde), maar ons ook te ontwikkelen *als gevraagd en ongevraagd adviseur (in brede zin) van het college van bestuur*. We willen ons in het samenspel met het college van bestuur niet alleen oriënteren op de vraag: ‘wat moeten we’ maar ons (bijvoorbeeld bij de ontwikkeling van nieuw beleid of veranderingen binnen de Stroming) steeds meer ook vragen stellen als: “welke risico’s levert het op?” of: “waar staan we voor?”. Datzelfde geldt voor de contacten met de raad van toezicht. Hierin willen we meer een proactieve houding aannemen. Overigens is voor ons helder dat dit vraagt om een duidelijke structuur van werken, taakverdeling en keuzes over wat wel of juist niet (meer) wordt gedaan.
5. Als laatste hechten we aan een *fijne sfeer in de GMR en goede onderlinge relaties*. We komen bij elkaar in de avonduren, als iedereen er al een lange werkdag erop heeft zitten. We proberen een ontspannen sfeer met elkaar te creëren, waarin iedereen zich prettig en vrij voelt om bij te dragen. Ook is het goed om elkaar als GMR en MR’s te kennen: we zien dat dezelfde onderwerpen vaak terugkomen op verschillende scholen en denken dat het uitwisselen van kennis en ervaring iedereen kan helpen. Het contact met elkaar kan daar misschien bij helpen.

Profielschets

De GMR bestaat uit twaalf leden, zes ouders en zes personeelsleden. Binnen de GMR wordt gewerkt met specifieke aandachtsgebieden. Dat vraagt om mensen, die bij voorkeur een specialisme of minimaal affiniteit met het aandachtsgebied hebben.

Het meest belangrijk is echter dat de GMR-leden functioneren als team.

Dat betekent dat in hieronder genoemde kwaliteiten en competenties bij verschillende personen belegd kunnen zijn. Het is bij het vullen van een vacature wel uitgangspunt om specifiek bepaalde kwaliteiten en drijfveren die minder vertegenwoordigd zijn te zoeken.

Deze profielschets heeft twee functies:

1. De profielschets geeft richting bij het vervullen van vacatures binnen de GMR als onderdeel van de verkiezingen (d.d. 16 juni 2020).
2. De profielschets dient als leidraad voor de individuele leden (en het team als totaal) om te reflecteren op het eigen functioneren, houding & gedrag en de benodigde opleidingen in kaart te brengen.

Algemeen profiel

De GMR van De Stroming verlangt dat een lid van de GMR voldoet aan de volgende algemene eisen en competenties:

Medezeggenschap vanuit identiteit

- Als GMR van De Stroming vinden we het belangrijk om te werken vanuit onze Christelijke identiteit met als basis vertrouwen. Daar voelt ieder lid van de GMR zich goed bij en willen een bijdrage aan leveren.
- Je onderschrijft de missie, visie en kernwaarden van e Stroming

Formele eisen en competenties

- Geen onverenigbare belangen, posities of relaties (functies en nevenfuncties);
- Voldoende beschikbare tijd en motivatie voor inzet;
- Voldoende kennis en ervaring vanuit welke achtergrond dan ook om voorgenomen besluiten (nieuw/gewijzigd beleid of regelingen) goed te kunnen beoordelen, dan wel initiatieven daartoe aan te dragen;
- Strategisch en beleidsmatig inzicht;
- Nakomen van afspraken;
- Helikopterview;
- Kritisch oordeelsvermogen, hoofd en bijzaken kunnen onderscheiden;
- Gevoel voor verantwoording naar de achterban (ouders en leerkrachten);
- In staat de advies- en klankbordfunctie vorm te geven en te inspireren.

Houding en gedrag

- Verantwoordelijkheid willen nemen voor goed onderwijs, goed werkgeverschap en goede medezeggenschap
- Integriteit, sterk normbesef, zorgvuldigheid
- Bereidheid tot verantwoording, het zich willen houden aan wet- en regelgeving, kennis van medezeggenschaps- en (in mindere mate) governance regels.
- Transparantie nastreven
- Evenwicht tussen 'professionele afstand' en 'betrokkenheid'
- Reflecterend vermogen op de eigen rol, positie, invloed en gedrag
- Bereidheid tot reflectie over het eigen handelen en regelmatig evaluatie over het handelen van de GMR.
- Proactieve en kritische opstelling (informatie zoeken, dóórvragen, netwerken binnen de 'eigen' groep van scholen) en slagvaardigheid
- Een teamspirit hebben
- Streeft naar zichtbaarheid en aanspreekbaarheid als lid van de GMR
- Vrij van last of ruggenspraak

Bijzondere eisen, meer specifieke kennis voor leden afzonderlijk

Vervolgens is onderscheid gemaakt tussen de eigenschappen die gelden voor leden met een specifiek aandachtsgebied. Binnen de GMR worden de volgende aandachtsgebieden onderscheiden:

- onderwijs, identiteit, kwaliteit,
- personeel, organisatie en identiteit,
- beheer, huisvesting, Arbo en veiligheid,
- financiën.

Daarnaast heeft de GMR van De Stroming nog een (tijdelijke) werkgroep communicatie/PR ingesteld en zijn twee specifieke rollen vastgesteld: die van voorzitter en secretaris.

Onderwijs en identiteit

Bij vacatures zoeken we naar betrokken ouders en leerkrachten, die vanuit hun deskundigheid of affiniteit kunnen meepraten over o.a. de volgende onderwerpen:

- Zorgplan, identiteitsvraagstukken (grondslag van de vereniging), missie en visie;
- Toelating en verwijdering, vakantieregeling en brede schoolactiviteiten;
- Passend onderwijs;
- Onderwijskundige experimenten;
- Onderwijstijd.

Financiën

De GMR kent een adviesbevoegdheid met betrekking tot vaststelling of wijziging van de hoofdlijnen van het meerjarig financieel beleid voor De Stroming, waaronder de voorgenomen bestemming van de middelen die door het bevoegd gezag ten behoeve van de scholen zijn ontvangen.

Ook de criteria die bij deze verdeling van middelen over voorzieningen op bovenschools en op schoolniveau worden toegepast vallen onder de adviesbevoegdheid van de GMR. Hiertoe ontvangt de GMR-informatie over de meerjarenbegroting, beleidsvoornemens op financieel gebied voor het lopende kalenderjaar, de berekening die ten grondslag ligt aan de toekenning van de middelen vanuit het rijk en het jaarverslag¹.

¹ Om op zinvolle wijze invulling te kunnen geven aan deze adviesbevoegdheid van de GMR kan een werkgroep financiën worden opgericht, bestaande uit GMR leden met ervaring in of (tenminste) affiniteit met het werkveld financiën (en die zich hierin mee willen ontwikkelen).

De werkgroep financiën bestudeert de ontvangen stukken voorafgaand aan de GMR-vergaderingen waarin de stukken behandeld worden en bespreekt de stukken voor met de Controller en/of het college van bestuur. Tijdens de GMR-vergadering brengt de werkgroep verslag uit aan de overige GMR leden, waarna gezamenlijk het advies wordt vastgesteld. In praktijk betekent dit dat de werkgroep financiën zich in december/januari buigt over de begroting voor het komende kalenderjaar, nadat deze door het bestuur voorlopig is vastgesteld. In april/mei wordt het bestuursformatieplan besproken, waarbij de leden van de GMR met het aandachtsgebied financiën (in samenspraak met collega's vanuit het aandachtsgebied P&O en identiteit)de PGMR adviseren met het oog op haar instemmingsrecht. Tussentijds passeren ook de criteria voor toewijzing van de middelen per school, het bestuursformatieplan en de financiële gevolgen van nieuw beleid, indien van toepassing, de revue.

Dit betekent voor het onderdeel financiën niet dat het GMR-lid de bekostigingsregels uit het hoofd moet leren, of zich moet laten omscholen tot een financiële specialist, maar het gaat erom dat een GMR-lid, aan de hand van de begroting en het financieel jaarverslag zich een beeld kan vormen van het bestuursbeleid. Bij vacatures zoeken we betrokken ouders of leerkrachten die vanuit hun deskundigheid of affiniteit hierover kunnen meepraten.

Personeel en organisatie en identiteit

Dit aandachtsgebied richt zich op alle onderwerpen die conform artikel 12 van de WMS en de uitwerkingen van de cao PO worden overgelaten aan de personeelsgeleding GMR. Het gaat dan om aandacht voor het nascholingsbeleid; het werkreglement personeel, arbeidstijden, rusttijden- en verlofregeling en taakbeleid. Het gaat ook over het beloningsbeleid, beoordelingsbeleid, over aanstelling, bevordering en ontslag. De leden van de GMR met dit aandachtsgebied adviseren de (P)GMR over instemming van het bestuursformatieplan en adviseren bij het Arbobeleidsplan.

Bij vacatures zoeken we dus betrokken ouders en leerkrachten die vanuit hun deskundigheid of affiniteit kunnen meepraten over o.a. de volgende onderwerpen:

- Nascholingsbeleid
- Werkreglement personeel, arbeid- en rusttijden, verlofregeling
- Kaderstellend taakbeleid
- Beloningsbeleid
- Aanstellings-, bevorderings- en ontslagbeleid
- Beoordelingsbeleid
- Decentrale arbeidsvoorwaarden
- Verzuim- en re-integratiebeleid en bedrijfsmaatschappelijk werk

Aanvullende specifieke eisen voorzitter

Aan het voorzitterschap is een aantal vergader technische aspecten verbonden, maar het voorzitterschap heeft ook een duidelijk medezeggenschap-aspect: De voorzitter van de GMR heeft als taak ervoor te zorgen dat het medezeggenschapsproces zorgvuldig is ingericht en verloopt zoals het is bedoeld. De voorzitter heeft daarnaast als taak ervoor te zorgen dat er een afgewogen en zorgvuldig besluitvormingsproces tot stand komt. Hij of zij stimuleert verschillende gezichtspunten, maar brengt zo nodig ook standpunten bij elkaar en heeft oog voor achterliggende belangen die aan de orde zijn. Hij of zij wijst de leden ook op het gezamenlijk belang van de leerling die goed onderwijs nodig heeft.

De voorzitter:

- stimuleert dat alle deelnemers meedoen aan de discussie;
- draagt zorg voor een getrappt besluitvormingsproces: beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming;
- vat de discussie samen, ordent en draagt zorg voor het goed formuleren van de besluiten;
- heeft geregeld overleg met de bestuurder over de voorbereiding van de GMR-vergadering (agendaoverleg), waarbij ook de vicevoorzitter aansluit. Naast het technische aspect van de agendavoorbereiding zit er ook een 'zachter' element in deze werkrelatie. De voorzitter heeft een luisterend oor voor de bestuurder wanneer zich bestuurlijke dilemma's voordoen in de uitvoering.

- bewaakt dat de in- en formele medezeggenschap goed uit de verf komt, dat er kritische vragen worden gesteld en dat er voldoende scherpte is in de monitoring van de uitvoering. Hoewel dat voor alle leden geldt, kan en mag de voorzitter eerder andere leden aanspreken en op hun rolinvulling corrigeren;
- bewaakt de zorgvuldigheid in procedures en afspraken;
- bewaakt de jaarkalender inclusief jaarcyclus en agendering (dan wel de secretaris);
- bewaakt een evenwichtige belangenafweging en van de kwaliteit van besluitvorming;
- draagt tweemaal per jaar zorg voor een goed overleg met de raad van toezicht en de jaarlijkse zelfevaluatie van de GMR.

Voor de voorzitter van de GMR gelden aanvullende eisen:

- In staat zijn de vergaderingen in goede banen te leiden (vergaderingen leiden, controle op afhandeling besluitvorming, samenbindende factor zijn, soms kunnen corrigeren en conflicten kunnen hanteren);
- In staat zijn een goede relatie te onderhouden met alle leden van de GMR en met de bestuurder;
- Het kunnen representeren van de GMR;
- Kartrekker kunnen zijn en in tijden van crisis mogelijk ook extern boegbeeld en woordvoerder kunnen zijn;
- Het beschikken over een hoge mate van rolbewustzijn.
- Oog hebben voor de verschillende (school bestuurlijke) belangen die spelen;
- Voldoende beschikbaarheid (circa het dubbele van de overige leden);

NB. De *vicevoorzitter* vervangt de voorzitter bij diens afwezigheid

Secretaris

Voor de secretaris geldt dat deze persoon in staat en bereid moet zijn tot het:

- beoordelen van de concept notulen en het bewaken van de lopende onderwerpen;
- opstellen van een concept jaarplan en jaarverslag;
- bewaken van de procedurele afspraken zoals tijdig aanleveren vergaderstukken
- kennen, bewaken en toelichten wetten en reglement GMR
- onderhouden van het activiteitenplan
- aansturen van de werkgroepen op inhoud en resultaat
- uitbesteden van taken aan het bestuursbureau
- organiseren en coördineren van de benoeming en introductie van nieuwe leden.

Tegemoetkoming in de kosten

Voor de oudergeleding wordt een vrijwilligersovereenkomst opgesteld. Basis voor de vergoeding is een bedrag van €40,00 per bijgewoonde vergadering. Indien een ouder voorzitter of secretaris is wordt de vrijwilligersovereenkomst aangepast op de begrote inzet.

Voor het personeel dat zitting heeft in een medezeggenschapsorgaan worden faciliteiten in de vorm van uren beschikbaar gesteld, conform wat daarover is afgesproken in de CAO. Bij overschrijding van de jaartaak vanwege het lidmaatschap van de medezeggenschapsraad zal het surplus aan ingezette uren aan het einde van het schooljaar worden uitbetaald als extra werk.

Voor personeelsleden in de GMR worden alle (60) uren aan het einde van het schooljaar uitbetaald als extra werk. Hierbij wordt niet eerst bekeken of uren uit de jaartaak kunnen worden ingezet.

Missie, visie en kernwaarden De Stroming

Inleiding

De Stroming vindt de gemeenschappelijke ideële basis voor haar handelen en de inhoud van het onderwijs in de grondslag en doelen van de vereniging, zoals die zijn weergegeven in de statuten van de vereniging. In de grondslag verwoorden we dat de Bijbel richtsnoer is voor ons leven en handelen.

Het belijden van de protestantse kerken staat daarbij centraal en dat betekent dat wij mogen leven in en vanuit 'geloof, hoop en liefde'.

Missie en visie willen we in samenhang beschrijven aan de hand van vier vragen:

Waarom bestaan wij?

Waarheen gaan wij?

Waarvoor staan wij?

Waarin blinken wij uit?

Wij bestaan omdat ouders/verzorgers in het Land van Heusden en Altena hun kinderen aan ons toevertrouwen. Wij werken met ouders/verzorgers samen in onderwijs en opvoeding. Wij stemmen af op de onderwijs- en ontwikkelingsbehoeften van de kinderen en kijken daarbij naar 'het hele kind'.

Door samen te werken binnen en tussen de scholen van De Stroming helpen we elkaar om steeds beter te kunnen afstemmen op die onderwijsbehoeften van de kinderen. Samen staan we sterk en op basis van solidariteit ondersteunen we elkaar in financieel, personeel en onderwijskundig opzicht.

Missie

Het is onze missie kinderen tussen de 4 en 12 jaar, die in het Land van Heusden en Altena wonen, onderwijs te bieden vanuit protestants-christelijke waarden en normen. Dat doen wij vanuit de kracht van verbinding, van samenwerken, van het delen van expertise en van solidariteit. En dat doen wij vanuit wederzijds respect, betrokkenheid op de kinderen en aandacht voor elkaar. Doel van de vereniging om in de kernen van ons werkgebied minimaal één lespunt open te houden.

Waarheen wij gaan is visie, een stip aan de horizon waar we willen uitkomen. Vanuit onze missie is het realiseren van onze visie een wenkend perspectief. Daar gaan we voor!

Visie

Onze stip op de horizon: wij zijn in staat tegemoet te komen aan alle onderwijsbehoeften van de kinderen op een wijze waarop zij zich veilig voelen, gezien en gewaardeerd.

Uiteraard behalen we passende resultaten. We streven ernaar om samen lerend het onderwijs te ontwikkelen zodat de kinderen een waardevolle bijdrage leveren aan de samenleving van de toekomst.

Onze visie hebben we verwoord in 5 lijnen die onderling met elkaar verbonden zijn en elkaar over en weer beïnvloeden. Binnen elke lijn zijn onderwerpen benoemd waaraan we kunnen zien of we de goede dingen doen.

Lijn 1: 'afstemming op onderwijsbehoeften' met het doen van 'de goede dingen':

1. Bieden van een veilige leeromgeving, waarbij onderwijs door de kinderen ervaren wordt als zinvol (ik leer iets) als plezierig wordt ervaren (ik voel me er goed bij).

2. Het zorgdragen voor betrokkenheid van leerlingen.
3. Het aanbieden van 21e eeuwse vaardigheden op een wijze die daar ook bij past.
4. Aandacht besteden aan zowel cognitieve vaardigheden, als sociale vaardigheden, als voor creatieve vaardigheden.
5. Zorgdragen dat alle kinderen erbij horen (inclusie) en meedoen (eigenaarschap).
6. Zorgdragen voor een goede professionele relatie met de kinderen (pedagogisch tact), voor adequate competentiebeleving bij kinderen (zelfbeeld) en een bij de ontwikkelingsleeftijd passende autonomie (verantwoordelijkheid).
7. Alle kinderen ontwikkelen zich op de weg naar zelfstandige burgers in de samenleving, waarbij we een bijdrage leveren deze persoonlijke groei zichtbaar te maken.

Lijn 2: 'personeel is kwaliteitsbepalend'

1. Voldoende personeel is van belang om de goede dingen goed te kunnen doen.
2. Om de goede dingen goed te kunnen doen hebben we hoog gekwalificeerde collega's nodig, grotendeels HBO+; met passende competenties en op basis van functieprofielen met een heldere omschrijving van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.
3. De kern van het afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen vormen krachtige lessen met goede instructie.
4. Onmisbaar voor leren is het geven en ontvangen van feedback.
5. Omdat de samenleving verandert zullen wij als professionals mee moeten blijven veranderen. Een leven lang leren is geen holle frase, maar een visie element om onze missie waar te kunnen blijven maken.
6. Dat vraagt om passie voor het vak vanuit de bedoeling: het bieden van passend onderwijs aan onze leerlingen vanuit onze waarden en normen.
7. Om het verschil te kunnen blijven maken hebben initiatief, flexibiliteit, creativiteit en innovativiteit nodig.

Lijn 3: 'op weg naar een lerende organisatie' en 'de dingen goed doen'

1. In een lerende organisatie is samen met en van elkaar leren een noodzakelijke, maar op zichzelf nog onvoldoende voorwaarde.
2. Dat betekent dat we allereerst de basis op orde maken en houden.
3. We willen leren, van de kinderen, van onszelf, zichtbaar maken; laten zien.
4. We willen meer bieden dan het gewone. We zijn ambitieus en willen van voldoende naar goed.
5. Op een lerende organisatie kan je bouwen, collega's én de mensen waarvoor en waarmee we het allemaal doen. We willen een betrouwbaar educatief partner zijn in onze regio.
6. We bouwen aan een professionele cultuur, waarbij we elkaar niet alleen inspireren, maar ook gezamenlijk zorgen voor het realiseren (het leren zichtbaar maken).
7. We zoeken naar andere organisatievormen, zowel op het niveau van de klas als op het niveau van de school. Daarbij gaan we niet op voorhand uit van 'one size fits all', maar denken we aan het aanbieden van verschillende vormen van gepersonaliseerd leren en verschillende organisatievormen.
8. Ook in deze lijn geldt dat iedereen meedenkt en meedoet.

Lijn 4: 'onze identiteit en het verhaal van de school'

1. We geven vorm en inhoud aan het bekende gezegde 'it takes a village to raise a child' door ouders als partners te zien, waarbij ouders en school weliswaar

verschillende verantwoordelijkheden hebben, maar een gemeenschappelijk doel.

2. We verbinden ons op alle mogelijke manieren in ons dorp, in onze wijk. We zijn 'present', doen mee met anderen en nodigen anderen uit met ons mee te doen. We zien en we willen gezien worden.

3. Vanuit onze identiteit geven we goede gedragsvoorbeelden, we leven voor wat we van belang vinden. En dat doen we door te zorgen voor ontmoeting, door het vertellen en luisteren naar verhalen en door te vieren en gedenken.

Lijn 5: 'het bieden van een ononderbroken ontwikkelingsproces'

1. Alhoewel deze lijn opgenomen is in de Wet op het Primair Onderwijs is het 'realiseren' hiervan een taaiere opgave. We willen de overgangsmomenten in de ontwikkeling van een kind zo soepel mogelijk laten verlopen. In ieder geval denken we hierbij aan de stap tussen de voorschoolse periode en de start in groep 1, de

overgang van groep 2 naar groep 3 en de overgang van groep 8 naar het voortgezet onderwijs.

2. Als stip op de horizon is onze visie dat de leeftijdsgroep waarvoor wij werken uitgebreid gaat worden naar de periode die ook wel 'funderend onderwijs' wordt genoemd: van 2 jaar tot en met 14 jaar.

3. Dat zal niet direct onder verantwoordelijkheid van De Stroming gaan. De eerste stappen willen wij zetten door samen te werken in de keten of in het netwerk rondom de kinderen.

4. We willen onderzoeken wat de meerwaarde is van kindcentra, wellicht ook onder onze verantwoordelijkheid. En we willen onderzoeken naar wat het zou kunnen betekenen als we ons (mede)verantwoordelijk voelen en weten voor ook de 13- en 14-jarigen.

Waarden

We komen bij onze waarden als we antwoord geven op de vraag waarvoor wij staan.

Wij staan voor goed onderwijs op basis van protestants-christelijke waarden en normen waarbij geloof, hoop en liefde ons dragen. Onze waarden en normen tonen wij door te werken vanuit liefde en vertrouwen. Met open blik, enthousiast, duidelijk en eerlijk. Wij staan voor aandacht voor elkaar, voor verbinding naar binnen en naar buiten, voor gerichtheid op ontwikkeling op alle niveaus.

We zien naast een gezamenlijke basis als De Stroming ook ruimte voor de eigenheid van elke school. Elke school staat in een specifieke context en heeft een eigen historie.

We gaan uit van de onderwijsbehoeften van de kinderen en hebben daarbij aandacht voor de cognitieve, de sociaal-emotionele en de creatieve ontwikkelingsaspecten.

We staan voor een veilige leeromgeving en een goede instructie: noodzakelijke voorwaarden voor kinderen om tot leren te komen. We zetten passende methodes, methodieken en informatie- en communicatietechnologie in. We staan voor het dragen van verantwoordelijkheid op alle niveaus: leerlingen in de klas, de medewerkers, ouders en medezeggenschap op school, bestuur, gemeenschappelijke medezeggenschap en raad van toezicht op het niveau van De Stroming. Wij staan voor goed werkgeverschap door collega's ruimte te bieden zich te ontwikkelen en hun taken uit te voeren.

Collectieve ambitie

Onze collectieve ambitie is 'het op ontwikkelingsgerichte wijze realiseren van een lerende organisatie met een professionele cultuur waarbij we afstemmen op de onderwijsbehoeften van elk kind'.

Je mag zijn zoals je bent om te worden wie je bent, maar nog niet kunt zijn, en je mag het worden op jouw manier en in jouw tijd (Anna Terruwe)

Kernwaarden

Bovenstaande vatten we samen in vier kernwaarden:

Geloven (in), (laten) inspireren

Innoveren (verbeteren, ontwikkelen en vernieuwen)

Verbinden (intern en extern), samenwerken

Vertrouwen hebben in, vertrouwen scheppen