

Samen op koers

schoolplan 2015-2019



Johannes Calvijn school
koersvast en kindgericht

Inhoud

1.	Inleiding	4
1.1.	Doel en functie	4
1.2.	Interne samenhang.....	4
1.3.	Relatie met andere beleidsdocumenten	5
1.4.	Totstandkoming	5
1.5.	Procedures.....	5
2.	Onze school	6
2.1.	Zakelijke gegevens	6
2.2.	Historie van de school.....	6
2.3.	Bevoegd gezag en bestuursconcept	6
2.4.	Relatie met bovenschoolse organisaties	7
2.5.	Leerlingen.....	7
2.6.	Ouders en verzorgers	7
2.7.	Personeel	7
2.8.	Medezeggenschap	7
2.9.	Huisvesting en situering van de school in de omgeving	7
3.	Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg.....	8
3.1.	Uitgangspunten en voorwaarden.....	8
3.2.	Visie op integrale kwaliteitszorg	8
3.3.	Kwaliteitszorgsysteem	8
3.4.	Overlegstructuur	9
3.5.	Schoolontwikkeling in praktijk.....	10
4.	Beleidsterreinen	13
4.1.	Identiteit van de organisatie	13
4.2.	Onderwijs	13
4.3.	Personeel en organisatie.....	14
4.4.	Communicatie	15
4.5.	Huisvesting en inrichting.....	15
4.6.	Financiën	16
5.	Analyse huidige stand van zaken	17
5.1.	Terugblik op de vorige schoolplanperiode	17
5.2.	Leerlingenpopulatie	19
5.3.	Personeel Gevraagd aan Henriëtte	20
5.4.	(Zelf)evaluatie en tevredenheid	21
5.5.	Schoolprofielen.....	23
5.6.	Tussentijdse Opbrengsten	23
5.7.	Eindtoetsgegevens	24
5.8.	Kengetallen onderwijs.....	24

5.9.	Toezichtsarrangement onderwijsinspectie	24
5.10.	Huisvesting	25
5.11.	Conclusies n.a.v. de analyse	25
6.	Actuele interne en externe ontwikkelingen	26
6.1.	Interne ontwikkelingen	26
6.2.	Externe ontwikkelingen	26
6.3.	Kansen en bedreigingen	26
6.4.	Conclusies n.a.v. de analyse van de ontwikkelingen	26
7.	Meerjarenbeleid	27
7.1.	Strategische keuzen	27
7.2.	Veranderingsonderwerpen	27
7.3.	Motto	30
7.4.	Kwaliteitszorgcyclus en afname vragenlijsten	30
7.5.	Meerjarenplanning	31
1.	Bijlagen	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

1. Inleiding

1.1. Doel en functie

Voor u ligt het Schoolplan 2014/2019 van de Johannes Calvijnsschool in Veenendaal. Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

- > het functioneren als een centraal document binnen de schoolontwikkeling;
- > het plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
- > het geven van inzicht in de ambities en concrete plannen voor de komende jaren.

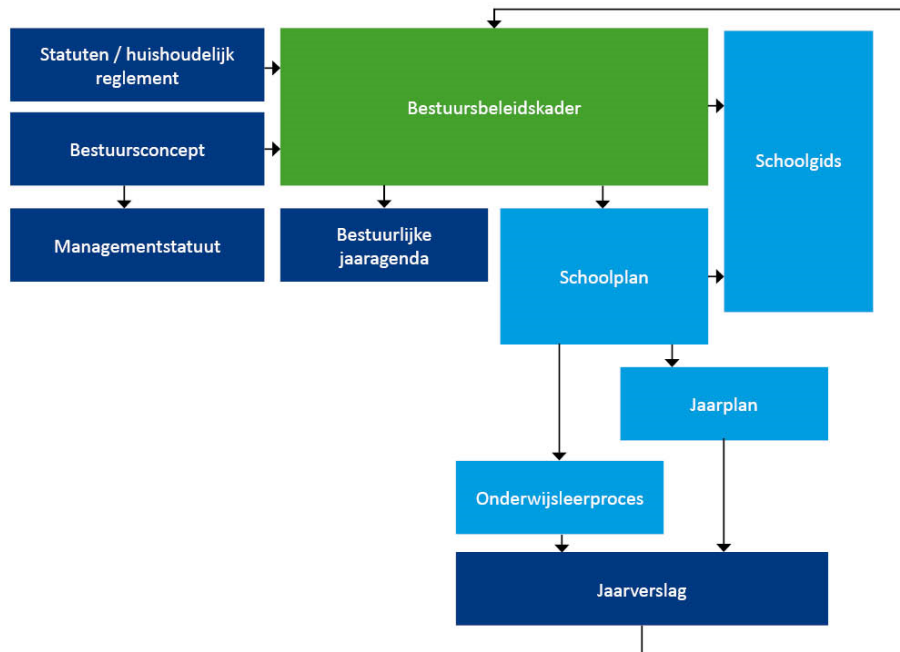
Dit schoolplan heeft verder de volgende functies:

- > beschrijven (van bijvoorbeeld de missie, de visie en uitgangspunten);
- > verwijzen naar onderliggende documenten waarin bepaalde zaken nader omschreven en uitgewerkt zijn;
- > het op koers houden van de school bij de realisatie van het beleid tijdens de komende jaren;
- > het afleggen van verantwoording (intern en extern) over de deugdelijkheid en kwaliteit van ons onderwijs.

Het schoolplan is statisch voor wat betreft de beschrijving van de missie, de visie en uitgangspunten. Vanwege de aan dit schoolplan gekoppelde jaarplannen is het ook een dynamisch document. Aan de hand van deze jaarplannen wordt voortdurend aan verbetering gewerkt. De plannen zullen jaarlijks geactualiseerd worden, afgestemd op de ontwikkelingen die zich voordoen.

1.2. Interne samenhang

De hoofdstukken uit het schoolplan zijn onderling op elkaar afgestemd. Hoofdstuk 1 beschrijft doel, functie en structuur van het schoolplan. Hoofdstuk 2 geeft een beschrijving van de schoolorganisatie. Hoofdstuk 3 laat zien hoe schoolontwikkeling en kwaliteitszorg samenhangend vorm krijgen. De relevante beleidsterreinen en de daarvan afgeleide doelen voor de komende jaren worden uitgewerkt in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 wordt beschreven wat de huidige stand van zaken is, en wat daarvan de consequenties zijn voor het toekomstig beleid. Vervolgens worden in hoofdstuk 6 de interne en externe ontwikkelingen geschetst die invloed hebben op het te voeren meerjarenbeleid. In hoofdstuk 7 tenslotte wordt dat meerjarenbeleid concreet uitgewerkt. De conclusies vanuit met name de hoofdstukken 3, 4 en 5 worden daarin integraal verwerkt. De verschillende jaarplannen worden als bijlage toegevoegd. In schema:



1.3. Relatie met andere beleidsdocumenten

Het schoolplan heeft een directe relatie met een aantal (beleids)documenten die binnen onze schoolorganisatie kaderstellend en richtinggevend zijn. Het betreft met name de volgende documenten:

- Bestuursbeleidskader 2015-2019 (incl. managementstatuut)
- Werkdocument (didactische en organisatorische afspraken)
- Kwaliteitshandboek
- Integraal Personeelsbeleidsplan
- Zorgplan WSNS
- Ondersteuningsprofiel

In hoofdstuk 4 verwijzen we naar bovengenoemde en andere relevante (borgings) documenten.

1.4. Totstandkoming

Het Schoolplan is tot stand gekomen door de projectgroep 'Schoolplanontwikkeling', bestaande uit de leden Sigrid Ebbers (groep 1/2), Janneke Jansen (groep 1/2), Berta Keuken (groep 3/4), Janneke van der Lee (groep 5/6), Leo de Gelder (groep 7/8), Dick van Wijngaarden (directeur/voorzitter) en Marco van Ekeveld (lid management/auteur). De projectgroep is samengesteld uit vertegenwoordigers van elke bouwgroep binnen de school. Dit gaf de mogelijkheid voor de werkgroepleden om regelmatig via de bouwgroepvergaderingen het team te betrekken bij de totstandkoming van dit Schoolplan en informatie te halen over de elementen.

Door de werkgroep zijn diverse documenten als informatiebron gebruikt, zoals beleidsdocumenten, enquêtes, inspectierapporten en diverse bronnen met scores en kengetallen.

1.5. Procedures

1. Opstellen en vaststellen van dit schoolplan

Dit schoolplan is door de directie, passend binnen de kaders van het bestuursbeleid, in overleg met het personeel opgesteld en na instemming door de MR, door het bevoegd gezag vastgesteld.

2. Klachtenregeling

In geval van klachten of geschillen is de klachtenregeling van toepassing.

2. Onze school

2.1. Zakelijke gegevens

Brinnummer	08BF
Schoolnaam	Joh Calvynschool
Telefoonnummer	0318553733
Faxnummer	0318614901
Gemeente	VEENENDAAL
Provincie	Utrecht
Vestiging adres	Geerseweg 2, 3905AS VEENENDAAL
Correspondentie adres	Postbus 873
Naam bevoegd gezag	Ver TT H Verstr v Sch Ond op Reform Grondsl
Correspondentie adres bevoegd gezag	Postbus 873 3900AW VEENENDAAL
E-mail school	info@calvijnschoolveenendaal.nl

2.2. Historie van de school

De Johannes Calvijnsschool is in 1931 opgericht, voornamelijk door de inspanningen van ds. R. Kok. Voor de geschiedenis van onze school verwijzen wij naar het boek 'En te doen onderwijzen', uitgegeven in 2006 ter gelegenheid van het 75-jarig jubileum. De school heeft een eigen vereniging die jaarlijks verantwoording aflegt aan de ledenvergadering, deze vereniging heet voluit: Vereniging tot het verstrekken van schoolonderwijs op reformatorische grondslag.

2.3. Bevoegd gezag en bestuursconcept

Onze school maakt deel uit van een samenwerkingsverband met drie scholen, namelijk met de Voetiuschool in Doorn en de Rehobôthschool in Zeist. De besturen van de drie scholen trekken zoveel samen op en ook op managementniveau is er een intensieve samenwerking. Vanuit dit vertrekpunt is ook bestuur en toezicht ingericht.

Wat betreft governance is gekozen voor het one tier model. Dit betekent dat bestuurders en toezichthouders samen het bevoegd gezag vormen en zoveel als mogelijk gezamenlijk vergaderen. Toezichthouders en bestuurders maken dus samen deel uit van het bestuur. Er zijn twee 'soorten' besturen, namelijk het **gezamenlijk bestuur** en het **centraal bestuur**. Het lokaal bestuur wordt gevormd door het bestuur en de toezichthouders van de afzonderlijke school. Een aantal (zie onderstaand overzicht) van deze lokale bestuurders en lokale toezichthouders vormen samen het gezamenlijk bestuur. Dit gezamenlijk bestuur wordt formeel gevormd door het *gezamenlijk uitvoerend bestuur* en het *gezamenlijk toezichthoudend bestuur*, dat op basis van een samenwerkingsovereenkomst de drie scholen bestuurt (kortweg 'gezamenlijk bestuur' genoemd).

Dit gezamenlijk bestuur is verantwoordelijk voor alle beleidsterreinen, behoudens het identiteits- en aannamebeleid. Dit laatste is de verantwoordelijkheid van het lokaal bestuur. De directie maakt geen deel uit van het bestuur, maar is wel als adviseur aanwezig.

Het gezamenlijk bestuur vergadert zes keer per jaar, het lokaal bestuur vergadert minimaal drie keer per jaar. De lokale besturen blijven juridisch verantwoordelijk voor hun eigen school en leggen verantwoording af aan de ALV en de inspectie. Ook bij deze lokale bestuursvergaderingen is de 'lokale' directeur als adviseur aanwezig.

In het onderstaand overzicht is de verdeling over de drie scholen te zien in het gezamenlijk bestuur:

Vereniging/management	Uitvoerende bestuurders	Toezichthouders	Management (adviseurs)	Totaal
Doorn	2	1	1	

Veenendaal	5	3	2	
Zeist	2	1	1	
Totaal	9	5	4	18

Bestuurders en toezichhouders houden zich aan de code Goed Bestuur van de PO-raad (<https://www.poraad.nl/themas/goed-bestuur>).

Het gezamenlijk bestuur mandateert het grootste deel van haar taken aan de directie (directeuren van de drie scholen). Zij bestuurt op hoofdlijnen. Een aantal taken betreffende identiteit en personeelsbeleid staan onder directe verantwoordelijkheid van de lokale besturen.

De verdeling van taken is ondergebracht in het managementstatuut. Daarin worden ook wederzijdse verwachtingen uitgesproken. Het bestuur opereert vanuit het beleidskader en het managementstatuut.

2.4. Relatie met bovenschoolse organisaties

Naast de in paragraaf 2.3 genoemde intensieve samenwerking is er geen relatie met een bovenschoolse organisatie, dan alleen met het samenwerkingsverband Berséba in het kader van Passend Onderwijs (regio Midden).

2.5. Leerlingen

De school kent een gesloten toelatingsbeleid. Ouders die instemmen met de grondslag van de school, kunnen hun kinderen aanmelden, waarbij de beslissing bij het lokaal bestuur ligt. Hierdoor is er een nauwe verbinding met de achterban van de school (ouders en kerken). Verder verwijzen we naar de leerlingengegevens in hoofdstuk 5.

Onze school heeft vanaf haar oprichting een grote groei meegemaakt, vooral de jaren '90 laat een sterke groei zien. Sinds vijf jaar zien we echter een langzame daling van het aantal leerlingen. Deze trend is in samenhang met de demografische ontwikkelingen in de regio Veenendaal.

2.6. Ouders en verzorgers

De school kent een laag percentage kinderen met ouders die een laag opleidingsniveau hebben (de zgn. gewichtenleerlingen). Hierop is het onderwijskundig beleid afgestemd en is er relatief veel aandacht voor bijv. meerbegaafdheid. De school kent een betrokken ouderpopulatie en een betrokken achterban. De 'Calvijnsschool' is een begrip in Veenendaal en de school heeft in het algemeen een positief imago.

2.7. Personeel

De school kent een jong personeelsbestand met een gemiddelde leeftijd van 33 (zie ook de gegevens in hoofdstuk 5). Door de grootte van het team is er veel expertise aanwezig binnen de school. Een risicofactor is het hoge aantal duo-leerkrachten op school. Hoewel de school hier beleid op geformuleerd heeft, kan dit voor de schoolontwikkeling een stagnerende factor zijn.

2.8. Medezeggenschap

De school kent een medezeggenschapsraad met daarin een ouder- en personeelsgeleding. Deze medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht. Er zijn structurele contacten tussen de directie en de MR.

2.9. Huisvesting en situering van de school in de omgeving

De school kent twee gebouwen, een onderbouwlocatie (groep 1-4) aan de Geerseweg en een bovenbouwlocatie aan de Duivenwal. Deze gebouwen staan aan de rand van een woonwijk en in de buurt van een MBO-college. Voornamelijk het gebouw van de Geerseweg is toe aan een grondige onderhoudsbeurt. Dit gegeven en de dalende leerlingenaantallen zijn de aanleiding geweest om bij de gemeente te vragen om een vergroting van de Duivenwallocatie zodat deze als uni-locatie kan dienen. Tot op dit moment is daar echter bij de gemeente nog geen draagvlak voor. De huisvesting zal in de komende schoolplanperiode een belangrijk item blijven, waarbij belangrijke keuzes moeten worden gemaakt die gevolgen hebben voor de langere termijn. Op de Duivenwal is in 2014 geïnvesteerd in nieuwe speeltoestellen, de speeltoestellen aan de Geerseweg zijn nog van goede kwaliteit, maar zullen in de komende jaren wel vervangen moeten worden.

3. Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg

Schoolontwikkeling is een cyclisch leer- en ontwikkelproces waarbij het gaat om het borgen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs is in kaart gebracht door middel van (zelf)evaluatie. De zelfevaluatie resulteert in de vaststelling van gerealiseerde kwaliteit en van nog te ontwikkelen punten. De gerealiseerde kwaliteit wordt geborgd en ontwikkelpunten worden opgenomen in een meerjarenplanning. Op basis van deze meerjarenplanning worden jaarplannen opgesteld. De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers wordt afgestemd op de veranderonderwerpen van de school. De inzet en betrokkenheid van alle belanghebbenden in dit proces is essentieel.

3.1. Uitgangspunten en voorwaarden

Professionele schoolcultuur en betrokkenheid op elkaar

Een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel opbrengsten als voor processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op versterking van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. Jaarlijks worden activiteiten met dit doel ingepland. Dit is zichtbaar in onze jaarplannen. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen op elkaar is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school.

Integrale benadering

Gelet op de meerwaarde van de integrale benadering kiezen we er nadrukkelijk voor om de persoonlijke ontwikkeling af te stemmen op de schoolontwikkeling. Dat komt tot uitdrukking, doordat we de verbinding leggen tussen doelen van de school en de vakbekwaamheid van de medewerkers. De persoonlijke ontwikkeling van het team als geheel en van ieder teamlid afzonderlijk kan niet los gezien worden van de ontwikkeling van de school.

Integrale evaluatie

In onze oordeelsvorming onderzoeken we de samenhang tussen de verschillende beleids- en kwaliteitsterreinen met vragen als: Hoe is de kwaliteit van het onderwijsleerproces van invloed op de onderwijsresultaten? Welke relatie en wisselwerking zien we tussen de verschillende kengetallen? Welke relatie zien we tussen opbrengsten of kwaliteit van de leerling ondersteuning en bekwaamheden van het personeel?

3.2. Visie op integrale kwaliteitszorg

Om schoolontwikkeling te realiseren werken we met een systeem voor kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg is een leerproces, waarbij de school zelf, volgens een beargumenteerde planning, systematisch, de kwaliteit van het onderwijs bespreekt, beschrijft, realiseert, beoordeelt en/of laat beoordelen en evalueert. Bij kwaliteit gaat het dan om zowel de eisen die de overheid hier aan stelt, de zogenoemde basiskwaliteit, als om de ambities die de school zelf heeft geformuleerd.

Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt bij het voortdurend beantwoorden van belangrijke kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten: de processen binnen de school, het handelen van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie. De uitwerking van deze aspecten is opgenomen in verschillende schooldocumenten, waarbij het kwaliteitshandboek een belangrijke is.

3.3. Kwaliteitszorgsysteem

Schoolontwikkeling

Voor het systeem van kwaliteitszorg maken we gebruik van Integraal. Met behulp van dit instrument kunnen vragenlijsten in het kader van de zelfevaluatie uitgezet worden bij de medewerkers. Dezelfde vragenlijsten kunnen binnen een interne of externe audit gebruikt en ingevuld worden. Met behulp van Integraal wordt ook vormgegeven aan het peilen van de tevredenheid van personeel, ouders en leerlingen. De combinatie van vragenlijsten geeft inzicht in de kwaliteit die wordt nagestreefd. De vragenlijsten worden afgenomen aan de hand van een beargumenteerde planning die beschreven is in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'. Ook het oordeel van de inspectie wordt opgenomen in het systeem. De resultaten van de verschillende vragenlijsten worden samenhangend getoond in de cockpit van Integraal. Vanuit de cockpit kunnen jaarplannen geschreven worden.

Opbrengsten en kengetallen onderwijs

Naast de resultaten uit de vragenlijsten worden ook de resultaten van tussentijdse- en eindopbrengsten, de gegevens over sociale vaardigheden en de kengetallen onderwijs vanuit ParnasSys en ZIEN! getoond in de cockpit van Integraal. Voor verschillende resultaten wordt de vergelijking gemaakt met de inspectienormen en de schoolspecifieke streefdoelen.

Persoonlijke ontwikkeling

Integraal wordt ook ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling. De medewerkers organiseren door het uitzetten van competentievragenlijsten hun eigen 360-graden feedback. Ook schrijven ze met behulp van Integraal hun persoonlijk ontwikkelingsplannen en geven ze de gesprekkencyclus vorm. Voor de functies schoolleider, interne begeleider en leerkracht zijn er vragenlijsten die de vereiste vakbekwaamheid beschrijven. De inhoud van deze competentievragenlijsten en de vragenlijsten schoolontwikkeling is op elkaar afgestemd. De vragenlijsten zijn ook afgestemd op de standaarden voor leerkrachten en schoolleiders.

Vakbekwaamheidsdossier

Elke medewerker beschikt over een vakbekwaamheidsdossier. Dit is te onderscheiden van het personeelsdossier of maakt daar onderdeel van uit. Het personeelsdossier is het zakelijk dossier van het bevoegd gezag. Het vakbekwaamheidsdossier is het dossier van de werknemer, gericht op de persoonlijke ontwikkeling onder verantwoordelijkheid van de werkgever. Het vakbekwaamheidsdossier bevat naast gegevens van de betrokkene in ieder geval een beschrijving van opleiding, ontwikkeling en ervaring, een overzicht van competenties, plan voor de persoonlijke ontwikkeling en verslagen van gesprekken rondom de persoonlijke ontwikkeling. Binnen ParnasSys-Integraal leggen medewerkers hun vakbekwaamheidsdossier aan.

3.4. Overlegstructuur

Overleggen hebben een belangrijke plaats binnen schoolontwikkeling. Hier wordt de dialoog gevoerd over wat goed onderwijs is. Het proces van kwaliteitsborging en verbetering start als het ware binnen deze overleggen. Daar vindt analyse en interpretatie van gegevens plaats, waarna de vastgestelde veranderonderwerpen en vereiste vakbekwaamheden worden vastgesteld. Het proces wordt ook binnen deze overleggen afgerond in de vorm van evaluatie.

Teamoverleg

Het teamoverleg vervult een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg. Binnen dit overleg worden veel fasen uit het proces van kwaliteitszorg uitgevoerd. In het teamoverleg worden de veranderonderwerpen besproken waaraan gewerkt gaat worden. Bijbehorende doelen en uit te voeren activiteiten worden vastgesteld. Tegelijkertijd wordt besproken welke vakbekwaamheden hiervoor vereist zijn en wat dat betekent voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen, wordt er tijdens het teamoverleg regelmatig gerapporteerd over de voortgang en over het effect van de verbeteractiviteiten.

Projectgroepen

Naast het teamoverleg zijn de diverse projectgroepen een belangrijke overlegstructuur binnen de school. Deze projectgroepen werken vanuit de gedachte van een binnenkring en een buitenkring. In de projectgroep (binnenkring) worden onderwijskundige zaken voorbereid en uitgewerkt. De projectgroepleden zorgen voor draagvlak door middel van input vanuit de bouwgroepvergaderingen. De bouwgroepvergadering stelt uiteindelijk het plan definitief vast.

Groepsbespreking

Een ander belangrijk overleg is de groepsbespreking. Tijdens deze groepsbespreking worden er per groep resultaten geanalyseerd, leerdoelen gesteld, die ook geëvalueerd worden. Eigenaarschap van de leerkracht is bij dit proces van groot belang. Daarnaast komt ook de individuele ondersteuning van de leerling aan de orde.

Bestuur

Het bestuur stelt de kaders voor het te geven onderwijs en het te voeren beleid. Dit is vastgelegd in het bestuurlijk beleidskader, waarin op verschillende gebieden kaders zijn gegeven.

Gesprekkencyclus

De persoonlijke vakbekwaamheden worden binnen de gesprekkencyclus besproken. Na bespreking en vaststelling van de te ontwikkelen vakbekwaamheden stelt iedere medewerker zelf een persoonlijk ontwikkelingsplan op. Dit persoonlijk ontwikkelingsplan wordt besproken met de leidinggevende en, al dan niet aangepast en vervolgens vastgesteld.

Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen worden regelmatig gesprekken gevoerd, waarin de uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan ter sprake komt. Er wordt geëvalueerd welke vakbekwaamheden eigen gemaakt zijn en er wordt afgesproken welke vakbekwaamheden nog eigen gemaakt moeten worden in het persoonlijk handelen.

De gesprekkencyclus bestaat uit twee 'typen' gesprekken, te weten het functioneringsgesprek en het beoordelingsgesprek. Deze gesprekken komen aan de orde binnen een cyclus van vier jaar. Fulltimers krijgen jaarlijks een functioneringsgesprek, parttimers minimaal één keer per twee jaar. Eén keer in de vier jaar krijgen alle medewerkers een beoordelingsgesprek. Tevens krijgen medewerkers met een tijdelijk contract een beoordelingsgesprek.

3.5. Schoolontwikkeling in praktijk

Missie, visie en uitgangspunten bepalen

Als eerste stap op weg naar het nieuwe schoolplan zijn de missie, visie en uitgangspunten besproken, waar nodig aangepast en weer opnieuw vastgesteld.

Zelfevaluatie

Voorafgaand aan de nieuwe schoolplanperiode is door middel van zelfevaluatie de kwaliteit van de school als totaliteit in beeld gebracht. Dit is gedaan met behulp van de vragenlijsten van Integraal en met behulp van de kengetallen en opbrengsten zoals die getoond worden in de cockpit van Integraal. Onderzocht is (zie hoofdstuk 4,5 en 6) hoe deze zich verhouden tot de basiskwaliteit en de schooleigen ambities.

Meerjarenbeleid

De uitkomsten van de zelfevaluatie zijn leidend voor de schoolontwikkeling in de komende schoolplanperiode. De door het team gekozen verbeterpunten zijn 'uitgezet' in een meerjarenbeleid.

Jaarplannen

Vanuit dit meerjarenbeleid worden er per schooljaar één of meerdere jaarplannen geschreven met als doel de kwaliteit te verbeteren en te verduurzamen. De jaarplannen worden gemaakt in het programma Integraal. Elk afzonderlijk jaarplan beschrijft een veranderonderwerp. Per veranderonderwerp wordt aangegeven welke activiteiten daarvoor uitgevoerd gaan worden (wie, wat, hoe, wanneer enz.) en wat de gewenste situatie is die bereikt moet worden. Beschreven wordt welke competenties nodig zijn om de gewenste kwaliteit te realiseren. Er wordt vastgesteld of en hoe behaalde successen gemeten zullen worden. Aan het einde van een schooljaar worden de voor dat schooljaar geldende jaarplannen geëvalueerd en worden de jaarplannen voor het volgende schooljaar opgesteld. Zie voor het meerjarenbeleid en de jaarplannen hoofdstuk 7 en de bijlage 'Jaarplannen'.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Elke medewerker beschikt over een actueel persoonlijk ontwikkelingsplan. Dit plan beschrijft de doelen die de medewerker nastreeft in het kader van zijn persoonlijke ontwikkeling en wat daarvoor nodig is aan scholing, ondersteuning, begeleiding enz. De medewerkers stellen hun ontwikkeldoelen zoveel mogelijk af op de doelen van de school. Het plan wordt afgesloten met een evaluatie.

Voortgang volgen

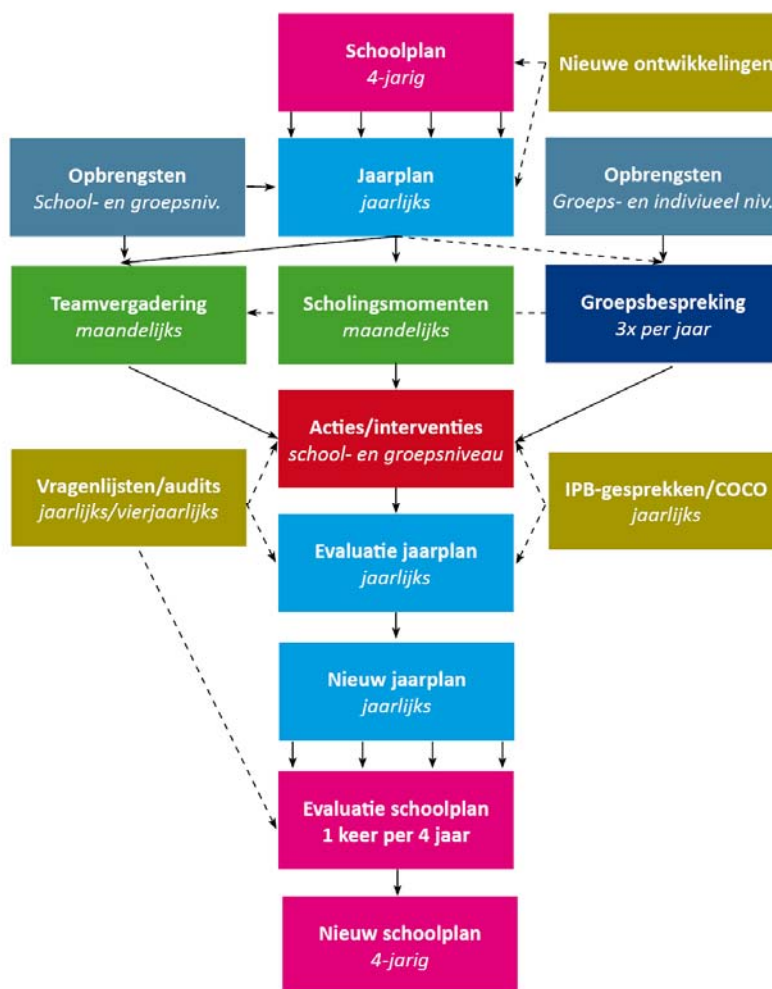
Om de voortgang en het effect van de uitvoering te volgen, worden de volgende activiteiten ondernomen:

- Analyseren van de midden-en eindtoetsen van CITO en de leeropbrengsten. Dit wordt gedaan door de leerkrachten voor de eigen groep. De schoolleider doet dit op leerjaar- en op schoolniveau.
- Analyseren van de overige opbrengsten en ken- en stuurgetallen die in verband staan met de kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren
- Op minimaal één moment in het jaar een zelfevaluatie met behulp van onderdelen van vragenlijsten vanuit Integraal. Deze staan in direct verband met de gewenste kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren. Er worden selecties samengesteld uit de verschillende vragenlijsten. Om de schoolspecifieke ambities te onderzoeken, worden indien van toepassing, eigen vragen samengesteld en afgenomen.
- In de zelfevaluatie worden (indien aanwezig) de auditoren betrokken die intern zijn opgeleid.
- De schoolleider onderzoekt de voortgang van de gewenste kwaliteit voor het betreffende schooljaar, onder andere door middel van observaties in de groepen. Deze observaties worden besproken met de leerkrachten.
- Medewerkers doen onderzoek naar de eigen competenties in verband met de gewenste kwaliteit voor betreffend schooljaar. Zij organiseren met het oog daarop jaarlijks feedback met behulp van de

competentievragenlijsten vanuit Integraal. De school stelt jaarlijks voor de verschillende functies binnen de school competentievragenlijsten samen die direct samenhangen met de gewenste kwaliteit.

- Er wordt een kwaliteitsagenda opgesteld waarin alle activiteiten in functie van kwaliteitszorg opgenomen zijn. De kwaliteitsagenda maakt inzichtelijk:
 - . welke activiteiten op welk moment in het schooljaar uitgevoerd worden in het kader van observatie, zelfevaluatie en analyse;
 - . op welk momenten in het schooljaar en met wie communicatie plaatsvindt over de voortgang van de plannen op basis van de verkregen observatie- en evaluatiegegevens.
- Het resultaat van de evaluaties wordt vastgelegd in de opgestelde jaarplannen. Indien uit de verzamelde gegevens blijkt dat de voortgang onvoldoende is, wordt de aanpak bijgesteld.
- Elke vier jaar vindt een risico-inventarisatie & evaluatie plaats.
- Jaarlijks wordt een schoolontwikkelingsprofiel vastgesteld, waarin beschreven wordt wat de ambities van de school zijn in het kader van leerlingenondersteuning. Ook worden daarin evaluatiegegevens meegenomen.

Kwaliteitszorg in schema



Verantwoording

Er wordt belang gehecht aan tijdige en transparante verantwoording. Dit gebeurt in de eerste plaats in dit schoolplan. Dit wordt toegestuurd naar de onderwijsinspectie en ligt voor iedereen ter inzage op school. Daarnaast is er de schoolgids. In de schoolgids worden de plannen in het kort beschreven. De schoolgids wordt aan alle ouders uitgereikt en ligt ook op school ter inzage. We publiceren de schoolgids daarnaast op onze website. Wanneer er een verslag is van de onderwijsinspectie worden de conclusies samengevat en opgenomen in de schoolgids. Het inspectierapport wordt gepubliceerd op de website en ligt op school ter inzage. In de jaarplannen worden de geplande activiteiten en de doelen die we daarmee willen bereiken beschreven. De

schoolleiding verantwoordt zich door middel van de verantwoordingsrapportage aan het bevoegd gezag. Door middel van het jaarverslag wordt officieel verantwoording afgelegd. Het jaarverslag wordt op de website gepubliceerd en indien gewenst op papier verstrekt.

4. Beleidsterreinen

Voor de verschillende beleidsterreinen wordt de visie van de school weergegeven en verwezen naar gerelateerde beleids- en borgingsdocumenten. Aandachtspunten en doelen vanuit de beleidsterreinen, voor de komende schoolplanperiode zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

4.1. Identiteit van de organisatie

De scholen willen vanuit hun eigen identiteit hun plaats naast gezin en kerk innemen door de aan hun zorgen toevertrouwde kinderen mede op te voeden in de vreze des Heeren en kwalitatief goed onderwijs te bieden binnen een pedagogisch veilig klimaat. Het doel voor de opvoeding zien wij (naar de definitie van Waterink) als volgt:

De vorming van de mens tot een zelfstandige, God naar Zijn Woord dienende persoonlijkheid, geschikt en bereid al de gaven, die hij van God ontving, te besteden tot Gods eer en tot heil van het schepsel in alle levensverbanden waarin God hem plaatst. Dit hoge doel streven we na in het besef van de gebrokenheid door de zonde.

Het onderwijs op de scholen wordt gevormd door een Bijbels mens- en kindbeeld, waarbij de volgende uitgangspunten fundamenteel zijn:

* De mens is geschapen naar Gods beeld en gelijkenis. Daarom ervaren de scholen het als haar verantwoordelijkheid bij te dragen aan de vorming en ontwikkeling van de leerling als totale mens, met hoofd, hart en handen.

* Door de zondeval, zoals beschreven in Genesis 3, is de verhouding tussen de mens en Zijn Schepper totaal verstoord. Dat heeft niet alleen gevolgen voor de schepping, maar ook voor de omgang met elkaar. Het doel van het menselijk leven, de eer van God en het welzijn van de naaste nastreven, wordt van nature niet meer bereikt. Gods algemene genade maakt samenleven echter mogelijk en Zijn geboden zijn daarbij heilzaam voor kind en volwassene en voor de school als leefgemeenschap.

* Dankzij het verlossend werk van Jezus Christus kan de verhouding tot God weer hersteld worden. Deze genade moet de kinderen op school vanuit de Bijbel worden verkondigd. Hierbij binden de leerkrachten de noodzaak van bekering op het hart en wijzen hen op de mogelijkheid om in Christus Jezus met God verzoend te worden. De taak van de school staat kernachtig verwoord in psalm 78: *'Wij zullen het niet verbergen voor hun kinderen, voor het navolgende geslacht, vertellende de loffelijkheden des Heeren, en Zijn sterkheid, en Zijn wonderen, die Hij gedaan heeft. (...) Opdat het navolgende geslacht die weten zou, de kinderen, die geboren zouden worden; en zouden opstaan, en vertellen ze hun kinderen; En dat zij hun hoop op God zouden stellen, en Gods daden niet vergeten, maar Zijn geboden bewaren.'* (Psalm 78: 4, 6 en 7)

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- Morele vorming van leerlingen (mediawijsheid, seksuele vorming)
- Versterking kennis Bijbel- en (kerk)geschiedenis

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Bestuurlijk beleidskader

4.2. Onderwijs

Inrichting van het onderwijs

De organisatie van het onderwijs is zo ingericht dat er gewerkt wordt overeenkomstig artikel 8 lid 1-11 uit de WPO. Bij de inrichting van het onderwijs worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Hoe dit concreet gestalte krijgt in de praktijk, is uitgewerkt in verschillende documenten zoals: schoolgids, ondersteuningsprofiel, werkdocument en handboek leerlingenzorg.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- Visie op onderwijs in kleuterbouw
- Versterking taal-leesonderwijs

Kerdoelendekkend

Het leerstofaanbod omvat alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden. Binnen dit aanbod worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Dat kan bij de leergebieden betekenen dat het aanbod meer omvat dan de kerndoelen voorschrijven. Bij de vormingsgebieden zal dat vooral tot uitdrukking komen in de invulling, waarbij het onderwijskundig en pedagogisch kader van de school leidend is.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- Oriëntatie en keuze nieuwe methoden op het leerstofgebied taal en (begrijpend) lezen, natuur en techniek en aardrijkskunde.
- Visievorming en leerlijnontwikkeling in de onderbouw

Schoolondersteuningsprofiel

In het schoolondersteuningsprofiel legt het schoolbestuur ten minste eenmaal per 4 jaar vast welke ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Ook staat hierin welke ambities de school heeft voor de toekomst. De schoolleiding stelt in samenspraak met het team het schoolondersteuningsprofiel op. Het schoolondersteuningsprofiel wordt door het bevoegd gezag vastgesteld. Op basis van het profiel inventariseert de school welke expertise ze nog moet ontwikkelen en wat dat betekent voor de (scholing en toerusting van) leraren. De school publiceert het profiel via publieke kanalen zoals bijvoorbeeld schoolgids en website, zodat iedereen (ouders, leerlingen en andere partijen) kan zien welke ondersteuning de school biedt.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- De zorgkracht van de school i.k.v. Passend Onderwijs: wat kunnen we als school 'bieden' en wat niet?
- De afstemming tussen leerlingenzorg binnen en buiten de klas en de rol van onderwijsassistenten daarin.
- De rolverdeling tussen leerkracht en zorgspecialisten en het eigenaarschap.

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Schoolondersteuningsprofiel
- Vragenlijsten en tevredenheidspeilingen (van Integraal)

4.3. Personeel en organisatie

Schoolontwikkeling

Het team werkt vanuit vertrouwen goed samen aan schoolontwikkeling. Onze medewerkers tonen een goede inzet en zijn vakbekwaam. Het team beschikt over voldoende zelfsturend vermogen en veranderkracht om het onderwijs met succes te verbeteren. De school werkt datagestueurd, planmatig en resultaatgericht aan de verbetering van haar onderwijs op basis van gedegen analyse. De activiteiten moeten bijdragen aan het bereiken van de missie en de visie van de school. De schoolorganisatie en het onderwijs dat op school wordt gegeven, moeten op adequate en professionele wijze geleid worden. Daarbij heeft de schoolleiding oog voor alle betrokkenen bij de schoolorganisatie en voor het geboden onderwijs. De schoolleiding beschikt over passende vakbekwaamheden. Het bestuur volgt en stimuleert op effectieve wijze de kwaliteit van het onderwijs

Organisatiebeleid

Er wordt een goed personeelsbeleid gevoerd. De personeelsleden verzorgen het onderwijs vanuit een gezamenlijke visie, gebaseerd op het schoolconcept (zie paragraaf 1 van dit hoofdstuk). Van de collega's wordt verwacht dat ze loyaal in hun functie staan. In de praktijk betekent dit dat ze zich volledig inzetten voor hun werk en dat ze zich blijven ontwikkelen ten behoeve van goed onderwijs. De schoolleiding heeft hierin een stimulerende en ondersteunende rol. Wat betreft stimulering en ondersteuning gaat de aandacht met name uit naar beginnende leerkrachten en naar alle leerkrachten in situaties waarbij vernieuwingen worden ingevoerd en geborgd. Ook voor de oudere leerkrachten hebben we in het kader van duurzame inzetbaarheid extra aandacht. Leraren worden aangesproken op hun professionaliteit. Een goed personeelsbeleid en een prettig leef- en werkklimaat moet er aan bijdragen dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school. De administratie en procedures zijn helder, transparant en inzichtelijk. De wettelijk verplichte documenten en procedures worden zorgvuldig gehanteerd.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- Nieuwe cao (m.n. de onderwerpen normjaartaak, taakbeleid en duurzame inzetbaarheid)
- Nieuwe wetgeving WWZ

Gerelateerde documenten

- Integraal Personeelsbeleidsplan
- Formatieplan
- Document functiemix
- Duobeleid

4.4. Communicatie

In onze communicatie streven we ernaar goed te luisteren, in te leven en feedback te geven. We zijn ons ervan bewust dat goede communicatie essentieel is en voortdurend de aandacht vraagt. We vinden het belangrijk om met alle belanghebbenden, zowel intern als extern tijdig, adequaat en doelmatig te communiceren.

Interne communicatie

Interne communicatie vraagt een inspanning van alle betrokkenen. Er is sprake van een functionele overlegcultuur en overlegstructuur. Alle interne communicatie moet gezien worden in het belang van goed onderwijs voor de kinderen en een goede werksfeer voor schoolleiding en leraren. De interne informatievoorziening draagt er aan bij dat teamleden tijdig, open en volledig geïnformeerd worden.

Samenwerking met ouders

Ouders geven in vertrouwen het onderwijs en een deel van de opvoeding uit handen aan de basisschool. Goede communicatie is essentieel, in het belang van de kinderen en in het belang van de onderlinge relatie. De informatievoorziening houdt rekening met verwachtingen van ouders en stelt ouders in staat om te begrijpen, mee te leven en mee te denken. Er is een schoolcultuur waarin teamleden vanuit een proactieve houding een goede samenwerking met ouders bevorderen. De school stelt ouders in staat mee te denken over de ondersteuning van het kind in de groep en denkt actief mee met ouders over de ondersteuning thuis. De school stelt ouders in staat op een bij de school passende wijze mee te denken over het schoolbeleid. De school bevordert dat ouders mee kunnen doen en mee kunnen leven.

Communicatie met externen

De communicatie met externen staat in dienst van het op school gegeven onderwijs en degenen die daarbij zijn betrokken. Een goede communicatie met externen is representatief voor de onderwijscultuur en onderwijsstructuur van de school. De communicatie is transparant.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- Oudercommunicatie
- Integratie van technische infrastructuur
- Informatievoorziening naar buiten (digitale nieuwsbrieven e.d.)

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Klachtenregeling
- Ouderbeleid

4.5. Huisvesting en inrichting

De mensen die hun werk in en om de school doen, de kinderen die de school bezoeken en ook overige bezoekers in de school, moeten gebruik kunnen maken van adequate voorzieningen (werkruimtes, ict-voorzieningen enz.). Een goede inzet van middelen, adequate voorzieningen en een prettig leef- en werkklimaat draagt er aan bij dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- Huisvesting van beide gebouwen
- Langzaam teruglopende leerlingenaantallen
- Huisvesting van peuterspeelzaal binnen de school

Gerelateerde documenten

- (Meerjaren) onderhoudsplan
- Meerjarenbegroting en investeringsplan
- Risico-inventarisatie & evaluatie
- Ontruimingsplan

4.6. Financiën

De middelen die worden ontvangen, zetten we op onze school doelmatig in. Daarbij zoeken we steeds het juiste evenwicht in het belang van het geheel van de schoolorganisatie. De personele middelen worden voornamelijk door de schoolleiding ingezet. De materiële middelen worden ingezet door middel van budgettering. Periodiek leggen we aan belanghebbenden op transparante wijze verantwoording af over de doelmatige en verantwoorde inzet van personele en materiële middelen.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- Adequaat inzetten van ontvangen middelen
- Duiden van en anticiperen op relevante externe ontwikkelingen zoals leerlingenaantallen en overheidsmaatregelen.

Gerelateerde documenten

- Bestuurlijk beleidskader
- Begrotingen (jaarbegroting en meerjarenbegroting)
- Jaarverslag
- Jaarrekening
- Financiële kwartaalrapportages

5. Analyse huidige stand van zaken

De analyse van de huidige stand van zaken geeft een beeld waar de school goed in is en waar de risico's en ontwikkelpunten liggen. Risico's en ontwikkelpunten vragen de komende schoolplanperiode aandacht. De sterke punten worden benut om in de komende vier jaren de risico's en ontwikkelpunten in positieve zin om te buigen. Aandachtspunten en doelen voor de komende schoolplanperiode zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

5.1. Terugblik op de vorige schoolplanperiode

Tijdens de voorgaande schoolplanperiode zijn de volgende zaken gerealiseerd:

- 1) **Werken met groepsplannen:** groepsplannen hebben een structurele plaats gekregen binnen de school, dit geldt zowel voor groepsplannen lezen als voor groepsplannen rekenen. In de komende schoolplanperiode zal hier nog een verdieping plaatsvinden.
- 2) **Werken met ontwikkelingsperspectieven:** deze wettelijke verplichting is ingevoerd.
- 3) **Meerbegaafdheid:** meerbegaafdheid heeft een belangrijke plaats gekregen in de school. Er is een beleidsplan opgesteld, er zijn speergroepen gevormd en een meerbegaafdheidscoördinator is aangesteld.
- 4) **Versterking expertise interne begeleiding:** op dit moment is er een stabiele IB-structuur op school. De IB'er zijn inhoudelijk en w.b. kennis, vaardigheden en competenties gegroeid naar het gewenste niveau.
- 5) **Versterking expertise gedragsproblematiek:** de komst van passend onderwijs heeft de ondersteuning aan leerlingen met gedragsproblemen een impuls gegeven. De komst van het (multidisciplinaire) ondersteuningsteam heeft gezorgd voor een betere afstemming t.b.v. de zorg voor deze leerlingen.
- 6) **Zorg in de klas / IB'er als coach:** de groei in vaardigheden van de IB'er heeft meer en meer gezorgd voor een andere rol van de IB'er. De IB'er zorgt voor door middel van bijv. de groepsbesprekingen voor eigenaarschap van de leerkracht. Deze ontwikkeling in de komende schoolplanperiode verder worden doorgezet. Het werken met groepsplannen (convergentie differentiatie) heeft gezorgd voor
- 7) **Reflecties leerlingen vergroten: invoer ZIEN! leerlingvragenlijsten:** in de afgelopen schoolplanperiode is gewerkt met de leerlinglijsten van ZIEN!. Ook is gestart met het afnemen van de leerlingtevredenheidsspeiling. Belangrijk bij deze leerlinglijsten is een goede interpretatie van de gegevens, hier is nog geen duidelijk zicht op en de gegevens worden dan ook nog niet systematisch gebruikt binnen het kwaliteitszorgsysteem van de school. Dit zal in de komende schoolplanperiode verder ontwikkeld worden.
- 8) **Onderwijszorgprofiel:** De komst van Passend Onderwijs en de praktische afspraken daarover binnen het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Berséba hebben geleid tot het schrijven van een zgn. ondersteuningsprofiel, dat jaarlijks geüpdatet wordt. Dit document beschrijft de zorgkracht van de school en de ambities op het gebied van leerlingenondersteuning.
- 9) **Versterking leesvaardigheden groep 3 t/m 8:** in de groepen 4 t/m 8 is een technisch leesmethode ingevoerd (Leesfontein). Deze is onder leiding van een leesexpert geïmplementeerd. Ook is er begeleiding geboden bij de groepen 3 en zijn er groepsplannen geïntroduceerd voor technisch lezen. Dit alles heeft geleid tot versterking van de leerkrachtvaardigheden, een doorgaande leerlijn en als gevolg hiervan hogere leesopbrengsten.
- 10) **Versterking voorbereidende lees- en rekenvaardigheden groep 1/2:** Hier is in de achterliggende schoolplanperiode structureel gewerkt. Voor zowel het vakgebied taal als rekenen zijn leerdoelen opnieuw opgesteld en er is bijv. gewerkt met de werkwijze Zevensprong. Dit heeft een praktische uitwerking gekregen binnen de groep.
- 11) **Nieuwe rekenmethode met aandacht voor doorgaande lijn en automatiseren:** de nieuwe rekenmethode 'Wereld in getallen' is succesvol ingevoerd. De leeropbrengsten bij rekenen over het algemeen hoog. Ook is een rekencoördinator aangesteld die leerkrachten coacht op rekenvaardigheden door middel van klassenbezoeken en coachingsgesprekken.
- 12) **Opbrengstgericht werken verbinden aan de kwaliteitscyclus:** het analyseren, evalueren en opstellen van leerdoelen heeft een structurele plaats gekregen binnen de school. De leeropbrengsten worden zowel op leerlingniveau (groepsbespreking), groepsniveau (groepsbespreking en bouwgroepvergadering) als op schoolniveau (teamvergadering, managementvergadering, bestuursvergadering) besproken, waarbij de

PDCA-cirkel wordt toegepast. Dit zal in de komende schoolplanperiode verder uitgewerkt worden en vastgelegd, waarbij we ook gaan werken met vaardigheidsscores.

- 13) **Bezinnen op indeling van rooster en vakuren:** een bezinning op de geplande onderwijstijd heeft gezorgd voor een (kleine) aanpassing op het lesrooster. Hierbij is meer tijd vrij gemaakt voor de vakken technisch lezen en engels.
- 14) **Digiborden in meerdere groepen:** Digiborden zijn in alle groepen als didactisch-ondersteunend middel succesvol ingevoerd.
- 15) **Functiemix:** Het beleid functiemix heeft geleid tot het aanstellen van diverse coördinatoren in de LB-school. Dit beleid zal in de nieuwe schoolplanperiode verder uitgewerkt worden.
- 16) **Veldopleiders en opleidingsschool:** Twee collega's zijn opgeleid als veldopleider, één ervan werkt nog in deze functie. Als opleidingsschool plaatsen en begeleiden we nu studenten vanuit de sam-opleiding (samen opleiden).
- 17) **Bezinning op normjaartaak en taakbeleid:** De bezinning op het taakbeleid in relatie tot de professionaliteit van leerkrachten heeft niet structureel plaatsgevonden. In het kader van de nieuwe CAO Primair Onderwijs zal dit in de komende periode alsnog gestalte krijgen.
- 18) **De school als professionele leergemeenschap: werken met binnen- en buitenkring, werken met specialismen/specialisten:** Via het taakbeleid zijn er projectgroepen ingesteld. Deze projectgroepen bereiden een plan voor en werken dit met draagvlak onder het personeel verder uit. Ook zijn er diverse specialisten binnen de school benoemd (coördinatoren), die zo mogelijk een projectgroep aansturen. Dit zijn de ICT-coördinator, meerbegaafdheidscoördinator en rekencoördinator. Deze ontwikkeling zal in de komende schoolplanperiode verder worden doorgezet.
- 19) **Begeleiding startende leerkrachten verbeteren:** Er is een nieuw inwerkplan geschreven, waarbij er meer begeleidingsmomenten worden geboden. Dit lijkt in de praktijk voldoende te zijn voor een goed inwerktraject. De locatieverantwoordelijke heeft hier een belangrijke rol in gekregen.
- 20) **Collegiale consultatie:** dit middel tot persoonlijk leren en teamleren is nog niet structureel ingezet. Dit zal in de komende schoolplanperiode aandacht krijgen.
- 21) **Bevorderen Werken met Taken en activerende technieken, verkenning coöperatief leren:** De focus op het verhogen van de leeropbrengsten heeft de aandacht verlegd op de hoofdvakken en de daarbij behorende leerkrachtvaardigheden. Veel minder aandacht is er daardoor geweest voor vormen van onderwijs waarbij verantwoordelijkheid, eigen inbreng en samenwerking structureel een plaats hebben. Dit zal daarom in de volgende schoolplanperiode verder onderzocht worden.
- 22) **Versterking vaardigheden in gespreksvoering met kinderen:** de tweejaarlijkse kindgesprekken hebben inmiddels een structurele plaats gekregen op de school. Ook is er scholing geweest rond communicatie met kinderen met behulp van het PCM-gedragsmodel. Dit alles heeft bijgedragen aan bewustwording en versterking van vaardigheden voor het voeren van goede gesprekken met kinderen.
- 23) **Muziekmethode 'Meer met muziek' invoeren in de groepen 5 t/m 8:** Deze methode is wel ingevoerd, maar heeft nog niet schoolbreed tot kwalitatief hoog muziekonderwijs geleid. Veel leerkrachten worstelen met de eigen muzikale vaardigheden. Praktische ondersteuning en begeleiding is hier nog nodig, wat in de komende schoolplanperiode een plaats zal krijgen. Wel is er een bundel geestelijke liederen ingevoerd.
- 24) **Engels in de basisschool: implementeren methode 'My name is Tom' in de groepen 1 t/m 8:** Dit doel is gehaald, de methode is geïmplementeerd, collega's zijn toegerust door middel van cursussen en er is een beleidsdocument opgesteld. Ook zijn er toetsen Engels ingevoerd. In de praktijk blijkt dat Engels voornamelijk in de onderbouw nog onvoldoende systematisch een plaats krijgt. Dit zal daarom blijvende aandacht vragen, ook in de komende schoolplanperiode.
- 25) **Methode geschiedenis 'Venster op Nederland':** Deze methode is ingevoerd, op dit moment worden praktische materialen ontwikkeld zoals toetsen en huiswerkbladen. Dit zal in de komende jaren verder ontwikkeld worden.
- 26) **Oriëntatie op de methode 'Wonderlijk gemaakt':** Recent is deze methode structureel ingezet, waarbij ook ouders geïnformeerd zijn door een ouderbrochure en ouderavonden. De werkwijze zal in de komende tijd geëvalueerd verfijnd worden.
- 27) **Versterking sociale vaardigheden in de groep:** Dit punt is in deze schoolplanperiode verder uitgewerkt via herijking van de schoolregels, via trainingen PCM en via aandacht voor preventief pestbeleid.

- 28) **Communicatie met ouders:** Het team is getraind in communicatievaardigheden m.b.t oudergesprekken. Verder is er ouderbeleid opgesteld en zijn praktische afspraken gemaakt.
- 29) **Veiligheid rond de school:** Dit thema is van structurele aard. Er zijn hierover goede contacten met gemeente en bewonerscommissie. Ook zijn er diverse acties uitgezet vanuit de school en de politie om ouders bewust te maken. Een structurele oplossing lijkt echter niet voorhanden.
- 30) **Overblijven:** Dit onderwerp zal in het begin van de nieuwe schoolplanperiode opnieuw besproken worden. De centrale vraag of de school een overblijfschool zal worden, zal moeten worden beantwoord. Hierbij zal draagvlak voor een beslissing binnen ouders en team belangrijk zijn.

5.2. Leerlingenpopulatie

Verdeling Leerlinggewicht: Realisatie								Peildatum: 1 oktober	
	2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	615	100%	586	100%	570	100%	556	100%	
Gewicht 0,3	41	6.7%	40	6.8%	37	6.5%	32	5.8%	
Gewicht 1,2	0	0.0%	0	0.0%	1	0.2%	1	0.2%	
Geen / Onbekend	574	93.3%	546	93.2%	532	93.3%	523	94.1%	

Verdeling Leerlinggewicht: Prognose								Peildatum: 1 oktober	
	2015 / 2016		2016 / 2017		2017 / 2018		2018 / 2019		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	556	100%	552	100%	545	100%	533	100%	
Gewicht 0,3	26	4,7%	19	3,5%	16	2,9%	15	2,8%	
Gewicht 1,2	1	0,2%	1	0,2%	1	0,2%	1	0,2%	
Geen / Onbekend	529	95,1%	522	96,3%	528	96,9%	517	97%	

Aantallen per leeftijd: Realisatie					Peildatum: 1 oktober
	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	
4 jaar	69	69	74	59	
5 jaar	78	67	72	76	
6 jaar	72	76	66	70	
7 jaar	75	72	76	66	
8 jaar	72	72	70	75	
9 jaar	70	71	69	70	
10 jaar	81	68	71	69	
11 jaar	91	81	65	65	
12 jaar	7	10	7	6	
Totaal	615	586	570	556	

Aantallen per leeftijd: Prognose					Peildatum:1 oktober
	2015 / 2016	2016 / 2017	2017 / 2018	2018 / 2019	
4 jaar	65	65	63	63	
5 jaar	59	65	65	63	
6 jaar	76	59	65	65	

Aantallen per leeftijd: Prognose				Peildatum: 1 oktober
	2015 / 2016	2016 / 2017	2017 / 2018	2018 / 2019
7 jaar	70	76	59	65
8 jaar	66	70	76	59
9 jaar	75	66	70	76
10 jaar	70	70	66	70
11 jaar	69	69	75	66
12 jaar	6	6	6	6
Totaal	556	552	545	533

Ondersteuningszwaarte		Peildatum: 1 oktober
Totaal aantal leerlingen op peildatum		556
<i>Aantal leerlingen met een:</i>		
Ontwikkelingsperspectief		17
<i>Aantal leerlingen met onderwijs- of ondersteuningsbehoeften op het gebied van:</i>		
Dyslexie		25
Dyscalculie		1
ADHD		17
Autisme		1
Angststoornis		3
DCD		1
Dysfasie		3
ESM		1
Gilles de la Tourette		1
MCDD		1
NLD		1
PDD-NOS		3
ODD		1

5.3. Personeel

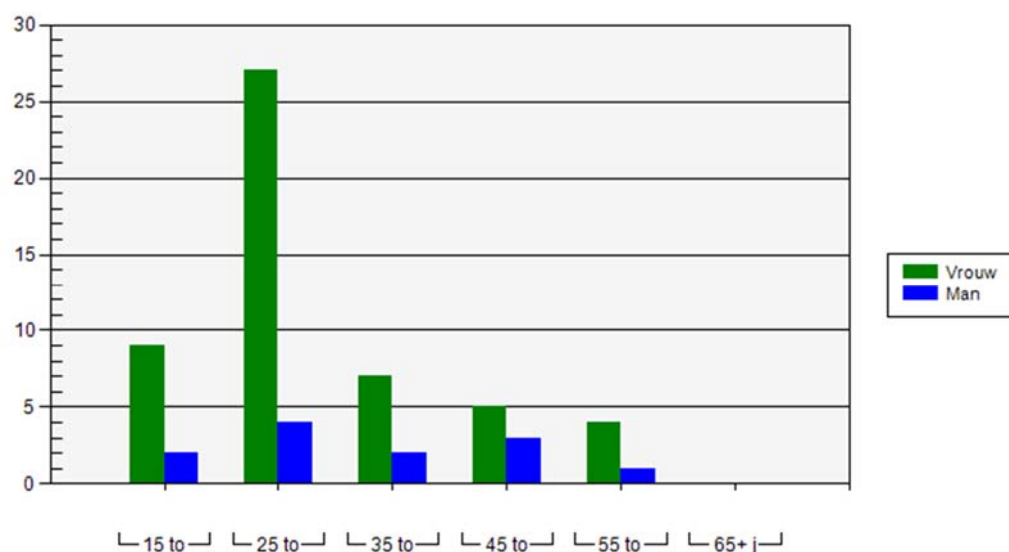
Uitgesplitst per leeftijd en type

Leeftijdscategorie	Type	Vrouw	Man	Totaal
15 tot 25 jaar	Onderwijs ondersteunend personeel	9	2	11
25 tot 35 jaar	Directieleden	27	4	31
35 tot 45 jaar	Directieleden	7	2	9
45 tot 55 jaar	Directieleden	5	3	8
55 tot 65 jaar	Onderwijzend personeel	4	1	5
65+		0	0	0
Totaal		52	12	64

In tabel per leeftijd man/vrouw

Leeftijdscategorie	Vrouw	Man	Totaal
15 tot 25 jaar	9	2	11
25 tot 35 jaar	27	4	31
35 tot 45 jaar	7	2	9
45 tot 55 jaar	5	3	8
55 tot 65 jaar	4	1	5
65+ jaar	0	0	0
Totaal	52	12	64

In grafiek per leeftijd man/vrouw



Specialisaties personeel

Specialisatie op het gebied van	Aantal medewerkers	Extern beschikbaar
Gedrag	1	
Dyslexie	2	
Dyscalculie		1
Motoriek		1
Gehoorproblematiek		1
Zichtproblematiek	2	
Hoogbegaafdheid	2	

5.4. (Zelf)evaluatie en tevredenheid

In de periode januari 2015 tot maart 2015 zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'Integraal' verschillende vragenlijsten afgenomen. De scores voor de onderwerpen zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
Id	Identiteit					3.7	
OLP	Leefklimaat in de groep	3.6				3.5	3.3
OLP	Leerklimaat in de groep	3.4		3.0		3.6	3.3

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
OLP	Instructie	3.3		3.0			3.2
OLP	Afstemming	3.5		2.8		3.6	3.2
OLP	Leerstofaanbod	3.8		3.0		3.6	2.8
OLP	Onderwijstijd	3.8		3.5		3.7	
PO	Waarnemen en begrijpen	3.6		3.0			
PO	Planmatig handelen	3.1		3.0			
PO	Organisatie en aansturing	3.2		3.0	3.3		
PO	Samenwerking met externen	3.2		3.0			
PO	Leerlingenondersteuning					3.3	
SC	Leefklimaat op school	4.0		2.5	3.5	3.3	3.3
SC	Werkklimaat op school	3.7			3.2		
SC	Interne communicatie	4.0			3.5		
SC	Visiegericht	4.0			3.4		
SC	Persoonlijke betrokkenheid				3.8		
SC	Aanvaarding						3.5
SMO	Cultuur	4.0		3.0	3.7	3.7	
SMO	Informereren	4.0				3.5	
KM	Voorwaarden voor kwaliteit	4.0		3.0			
KM	Systeem voor zelfevaluatie	4.0		2.8			
OM	Personeel	3.8			3.4	3.6	
OM	Financiën	4.0					
OM	Huisvesting en voorzieningen	4.0			3.3	3.1	3.0
OM	Administratie en procedures	4.0		4.0			
IM	Presentatie	4.0			3.7	3.7	3.2
IM	Resultaten onderwijs	4.0		3.0	3.4	3.6	3.5

LEGENDA

Domein		Vragenlijsttype	
OLP	Onderwijsleerproces	ZE	Zelfevaluatievragenlijst
PO	Planmatige ondersteuning	AUD	Auditorenvragenlijst
SC	Schoolcultuur	INS	Inspectievragenlijst
SMO	Samenwerking met Ouders	PTP	Personeelstevredenheidspelling
KM	Kwaliteitsmanagement	OTP	Oudertevredenheidspelling
OM	Organisatiemanagement	LTP	Leerlingtevredenheidspelling
IM	Imago		
Id	Identiteit		
Domein (o)		Domein (o)	
OLP (o)	Onderwijsleerproces	IC (o)	Interne communicatie
SK (o)	Schoolklimaat	CMO (o)	Communicatie met ouders
LA (o)	Leerstofaanbod	CME (o)	Contacten met externen
OT (o)	Onderwijstijd	SO (o)	Schoolontwikkeling
ZEB (o)	Zorg en begeleiding	OB (o)	Organisatiebeleid
KZ (o)	Kwaliteitszorg	IM (o)	Imago

In de achterliggende periode is in het kader van het ARBO-beleid een RI&E-onderzoek gedaan. Hieruit zijn actiepunten gekomen die inmiddels zijn uitgevoerd. In de nieuwe schoolplanperiode zal een nieuw RI&E-onderzoek opgestart worden.

5.5. Schoolprofielen

Om zicht te krijgen hoe de school presteert met betrekking tot bepaalde thema's, zijn de volgende schoolprofielen geanalyseerd, waaruit in hoofdstuk 7 conclusies zijn getrokken:

- Planmatige ondersteuning;
- Zorg voor kwaliteit;
- Sociale veiligheid;
- Ouderparticipatie;
- Leerlingparticipatie;
- Professionele schoolcultuur.

5.6. Tussentijdse Opbrengsten

Vaardigheidsscore ten opzichte van de inspectienorm

	Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8	
CITO Begrijpend lezen	11/12	M	7%			17.2	31.8	36.8	50.1	62.2	
	11/12	E	7%		5.9	23.2					
	12/13	M	7%			21.9	34.1	37.6	51.8	60.8	
	12/13	E	7%		1.1	25.4					
	13/14	M	7%			21.5	37.3	38.5	50.2	66.4	
	13/14	E	7%		2.8	25.4					
CITO Drie-Minuten-Toets	14/15	M	6%			20.2	33.1	40.2	52.5	64.1	
	11/12	M	7%		32.9		81.3	86.7	94.5	102.9	
	11/12	E	7%		45.8	48.0	87.7	92.1	97.2		
	12/13	M	7%		28.0	57.4	81.0	89.8	95.5	102.7	
	12/13	E	7%		43.4	69.0	86.7	94.1	97.7		
	13/14	M	7%		26.4	60.7	77.2	90.7	98.9	102.6	
CITO Leestempo	13/14	E	7%		39.2	66.7	83.8	95.5	101.1		
	14/15	M	6%		24.2	54.7	76.7	87.8	96.1	105.5	
	11/12	M	7%				120.8				
	CITO Rekenen voor kleuters	11/12	M	7%	67.9	82.4					
		11/12	E	7%	74.2	85.9					
		12/13	M	7%	67.5	84.6					
12/13		E	7%	59.0	93.0						
13/14		M	7%		83.3						
13/14		E	7%	70.7	94.0						
14/15		M	6%	104.0	83.7						
CITO Rekenen-Wiskunde	11/12	M	7%		43.2	52.0	73.5	91.4	102.3	115.2	
	11/12	E	7%		49.8	63.6	83.6	95.0			
	12/13	M	7%		35.8	57.1	74.7	90.6	102.0	115.2	
	12/13	E	7%		45.4	68.5	82.0	93.5			
	13/14	M	7%		37.7	54.9	82.8	87.9	102.3	118.0	
	13/14	E	7%		51.0	66.3	87.3	92.7			
CITO Spelling	14/15	M	6%		40.8	58.3	75.1	94.0	101.9	117.7	
	11/12	M	7%		112.0	122.1	132.1	136.9	140.7		
	11/12	E	7%		115.8	123.7	134.4	139.5			

Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
12/13	M	7%		108.3	123.6	129.8	138.4	141.7	
12/13	E	7%		112.4	124.5	132.6	140.3		
13/14	M	7%		108.1	122.6	129.8	137.3	141.9	
13/14	E	7%		114.3	123.5	133.8	139.5		
14/15	M	6%		109.4	122.1	130.3	137.0	140.4	
CITO Taal voor kleuters	11/12	M	7%	49.3	67.6				
	11/12	E	7%	53.3	59.0				
	12/13	M	7%	50.5	65.5				
	12/13	E	7%	47.3	76.0				
	13/14	M	7%	52.0	66.0				
	13/14	E	7%	53.9	70.0				
	14/15	M	6%	73.0	64.3				

5.7. Eindtoetsgegevens

CITO Eindtoets

Percentage gewogen leerlingen

Aantal leerlingen in leerjaar 8

Aantal deelnemers aan toets

Taal

Rekenen

Studievaardigheden

Totaalscore

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Percentage gewogen leerlingen	7%	7%	7%	6%
Aantal leerlingen in leerjaar 8	88	85	72	
Aantal deelnemers aan toets	87	85	72	
Taal			75.9	
Rekenen			42.4	
Studievaardigheden			31.0	
Totaalscore	537.0	536.3	537.7	

5.8. Kengetallen onderwijs.

Doorstroming

Kleutergroepverlenging

Doublures leerjaar 3-8

Leerlingen ouder dan 12 jaar

Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan

Uitstroom leerjaar 7 naar LWO of PRO

Uitstroom leerjaar 8 naar LWO of PRO

Uitstroom naar SBO

Uitstroom naar SO

Uitstroom naar BAO

Instroom vanuit BAO

Terugplaatsing vanuit SBO

Terugplaatsing vanuit SO

Leerlingen met een indicatie

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Kleutergroepverlenging	3.0%	8.6%	4.8%	5.4%
Doublures leerjaar 3-8	1.7%	1.2%	1.4%	1.0%
Leerlingen ouder dan 12 jaar	1.1%	1.7%	1.2%	1.1%
Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 7 naar LWO of PRO	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 8 naar LWO of PRO	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom naar SBO	0.2%	0.5%	0.2%	0.7%
Uitstroom naar SO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom naar BAO	0.8%	2.7%	1.9%	0.7%
Instroom vanuit BAO	0.2%	1.6%	0.9%	1.1%
Terugplaatsing vanuit SBO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Terugplaatsing vanuit SO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Leerlingen met een indicatie	1.3%	1.7%	1.4%	0.9%

5.9. Toezichtsarrangement onderwijsinspectie

Door de onderwijsinspectie is per 21 januari het volgende toezichtsarrangement toegekend: basistoezicht.

5.10. Huisvesting

De school heeft de beschikking over de volgende fysieke voorzieningen:

Invalidentoilet	Time-out ruimtes
Rolstoeltoegankelijk + lift	Meerbegaafdheidslokaal
IRT-lokalen	

5.11. Conclusies n.a.v. de analyse

Na analyse van kengetallen in bovenstaande paragrafen, zijn de volgende conclusies getrokken:

- * Het inspectiebezoek heeft geleid tot het uitwerken van het differentiatiebeleid bij taal-lezen.
- * De uitkomsten van de vragenlijsten hebben geleid tot aandacht voor de professionele cultuur en het team als lerende organisatie.

De conclusies hebben geleid tot plannen voor de komende schoolplanperiode. Deze plannen zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

6. Actuele interne en externe ontwikkelingen

Bij de toekomstige ontwikkeling van onze school wordt rekening gehouden met de diverse externe en interne ontwikkelingen. In dit hoofdstuk schetsen we deze ontwikkelingen. Consequenties voor de komende schoolplanperiode worden verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

6.1. Interne ontwikkelingen

Er zijn twee interne ontwikkelingen die van belang zijn. In de eerste plaats is dat een (licht) teruglopend leerlingenaantal tot 2020. Dit vraagt een zorgvuldig financieel beleid, de kaders hiervoor zijn in het strategisch beleidsplan opgenomen.

De tweede interne ontwikkeling is voornemen om een peuterspeelzaal te vestigen in onze school. Hiervoor wordt momenteel onderzoek gedaan, in relatie tot de discussie over huisvesting.

6.2. Externe ontwikkelingen

Een belangrijke interne ontwikkeling is de huisvesting. Op dit moment worden er met de gemeente intensieve gesprekken gevoerd over onze gebouwen. Dit gebeurt in het kader van het Integraal Huisvestings Plan, waarin de gemeente probeert om het aantal vierkante meters onderwijshuisvesting te reduceren.

De school heeft een intensieve bestuurlijke samenwerking met Voetiuschool te Doorn en de Rehobôthschool te Zeist. Deze samenwerking is in 2015 verdiept en versterkt.

Met ingang van het cursusjaar 2014/2015 is er een nieuwe cao geldig en per 1 juli 2015 zou er opnieuw een nieuwe cao komen. Hierin zijn een aantal substantiële wijzigingen doorgevoerd die voor de school bezinning vragen op het gebied van IPB. Omdat de onderhandelingen over een nieuwe cao zijn stopgezet, wachten we als school de ontwikkelingen af en zullen per 1 juli 2016 volgens de nieuwste cao gaan werken. Tot die tijd ontwikkelen we een duurzaam en werkbaar beleid.

Verder is er in juli 2014 een nieuw bestuursakkoord vastgesteld. Hierin zijn een aantal ontwikkelingen beschreven over de school van 2020. Dit is vastgelegd in een aantal domeinen: talentontwikkeling door uitdagend onderwijs, brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering, professionele scholen en doorgaande ontwikkellijnen. In dit kader zullen de drie genoemde scholen zich gaan richten op deze genoemde thema's.

6.3. Kansen en bedreigingen

Elke organisatie ziet kansen en bedreigingen, zo ook onze school. Wij zien kansen in een nieuwe huisvesting voor onze school. Onze wens is een uni-locatie waarbij we alle kinderen onder één dak kunnen huisvesten, wat onderwijskundige, organisatorische en sociale voordelen heeft. Bovendien kunnen we in een nieuw gebouw een peuterspeelzaal realiseren, wat een onderwijskundige meerwaarde heeft en de school aantrekkelijker maakt, doordat er een breder dienstenaanbod is.

6.4. Conclusies n.a.v. de analyse van de ontwikkelingen

Na analyse van gegevens in bovenstaande paragrafen, zijn de volgende conclusies getrokken:

- Het teruglopende leerlingenaantal (volgens prognose) vraagt om zorgvuldig financieel beleid.
- De nieuwe cao vraagt een nieuwe werkwijze in het personeelsbeleid, de professionalisering van de leerkracht en de werkbelasting neemt hier een belangrijke plaats in.
- De thema's uit het bestuursakkoord vragen aandacht van onze scholen.

De conclusies hebben geleid tot plannen voor de komende schoolplanperiode. Deze plannen zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

7. Meerjarenbeleid

7.1. Strategische keuzen

Voor de komende jaren hebben wij vier strategische keuzen gemaakt. Deze zijn ingegeven door ervaringen, urgentie en externe beïnvloeding.

1. Identiteitsontwikkeling en visievorming
2. Vakdidactische versterking
3. Professionaliteit leerkracht
4. Passend onderwijs en pedagogisch klimaat
5. Huisvesting en voorzieningen

Naast de uitwerking van deze strategische keuzen zijn er nog een aantal kleinere veranderingsonderwerpen die een plaats krijgen in het meerjarenbeleid.

7.2. Veranderingsonderwerpen

Uit elke van de vier strategische keuzen vloeien veranderingsonderwerpen voort die hier in algemene zin beschreven worden. In de meerjarenplanning (7.4) worden deze onderwerpen SMART weergegeven.

7.2.1 Strategische keuze 1 uitgewerkt

Uit strategische keuze 1 'Identiteitsontwikkeling en visievorming' (domein 'Identiteit van de organisatie en onderwijs') komen de volgende veranderingsonderwerpen voort:

Morele vorming van leerlingen (mediawijsheid en seksuele vorming)
Versterking kennis Bijbel en (kerk)geschiedenis
Visie op onderwijs en observatie in kleuterbouw

Ambities:

Onze leerlingen leven in een snel veranderende tijd. Zowel intern als extern komt er veel op hen en op hun ouders af. Belangrijk is de innerlijke weerbaarheid van onze leerlingen. De ontzuiling van onze samenleving geeft dat er meer dan ooit aandacht moet zijn voor de 'waarheid in het binnenste'. Normen, regels en kaders worden immers steeds meer ter discussie gesteld. Als basisschool hebben we daar een belangrijke taak in. Door de kinderen proberen toe te rusten op het gebied van media en seksuele vorming, willen we leerlingen voorbereiden op hun staan in de huidige maatschappij.

Tegelijkertijd willen we onze leerlingen wortelen in de traditie van de (Nadere) Reformatie. Dit betekent veel aandacht voor de kennis van de Schrift en de (kerk)geschiedenis. In

Bij de kleuterbouw is behoefte aan visievorming. Wat willen we bereiken met ons onderwijs aan de kleuters? Welke accenten leggen we en volgens welk (principeel) onderwijsconcept doen we dat? Welk observatie-instrument gebruiken we om de leerlingen te 'volgen'? Wat is de rol van thematische groepsplannen? Deze vragen gaan we in de komende schoolplanperiode concreet beantwoorden.

7.2.2 Strategische keuze 2 uitgewerkt

Uit strategische keuze 2 'Vakdidactische versterking' (domein 'Onderwijs') komen de volgende veranderingsonderwerpen voort:

Oriëntatie en keuze nieuwe methode Taal en Begrijpend Lezen
Oriëntatie en keuze nieuwe methode Aardrijkskunde
Invoering methode natuur en techniek 'Wondering the World'
Oriëntatie en keuze nieuwe schrijfmethode
Versterking taal-leesonderwijs in werkwijze en differentiatie
Muziekonderwijs inhoud geven
Versterking didactische vaardigheden: DI-model en activerende technieken

Ambities:

De huidige identiteitsgebonden taalmethode 'Taalfontein' is in de komende schoolplanperiode afgeschreven. Bekend is inmiddels dat deze methode niet wordt doorontwikkeld. Als school willen we een methode hanteren die voldoet aan recente didactische uitgangspunten w.b. differentiatie, werkwijze en doorlopende leerlijn. Taalfontein voldoet niet aan deze eisen, vooral op het gebied van spelling en begrijpend lezen worden lacunes ervaren. Momenteel wordt een parallelversie van de methode 'Taal Actief' ontwikkeld, deze ontwikkeling volgen we met grote belangstelling. In de komende periode maken we concrete keuzes. Deze methode bevat geen leerlijn begrijpend lezen, dus op dit onderdeel zal onderzoek gedaan moeten worden naar de alternatieven. Ook hier is een identiteitsgebonden methode in ontwikkeling, namelijk News2Learn.

Ook de huidige aardrijkskundemethode is inmiddels afgeschreven en verouderd. We oriënteren ons daarom in de komende schoolplanperiode op een nieuwe methode die didactisch én principieel verantwoord is.

Als school hebben we reeds financieel geïnvesteerd in de nieuwe methode 'Wondering the World'. Deze identiteitsgebonden methode natuur en techniek is veelbelovend wat betreft identiteit en didactische uitgangspunten. In deze methode is de verwondering over Gods Schepping een belangrijk onderdeel. En dit staat in lijn met de identiteitsontwikkeling die we vorm willen geven binnen ons onderwijs.

De schrijfmethode die tot nu toe gebruikt werd, is niet meer leverbaar. Dit vraagt dus noodzakelijkerwijs om keuze voor een nieuwe methode. Ook zal dit tegelijkertijd leiden tot een bezinning op de visievorming schrijfonderwijs.

Het taal-leesonderwijs zal in de komende jaren meer aandacht behoeven, we zien hier een belangrijke taak voor een nog te benoemen taalcoördinator. Het gaat dan over de effectiviteit van het technisch leesonderwijs, de rol van begrijpend lezen op onze school en de differentiatie binnen de vakken.

In de afgelopen jaren is de methode 'Meer met Muziek' geïmplementeerd. Veel leerkrachten hebben behoefte aan didactische en inhoudelijke ondersteuning om kwalitatief goed muziekonderwijs te geven.

Tenslotte is het wenselijk dat er een verdieping plaatsvindt in het werken met het activerende directe instructiemodel. Naast dat het goed om opnieuw te bezinnen op de kernvaardigheden van ons vak (goed lesgeven), geven de uitkomsten van de leerlingtevredenheidsspeiling aan dat activerend lesgeven een grotere rol kan spelen in ons onderwijs, waardoor leerlingen zich meer betrokken voelen bij de les en lessen ook 'leuker' gaan vinden. Hierin is aandacht voor de huidige didactische en wetenschappelijke inzichten voor het inzetten van het DI-model (lesdoel verwoorden, strategieën verwoorden, feedback geven).

7.2.3 Strategische keuze 3 uitgewerkt

Uit strategische keuze 3 'Professionaliteit leerkracht' (domein 'Personeel en organisatie') komen de volgende veranderingsonderwerpen voort:

Ontwikkelingen CAO/inspectie

Communicatie met kinderen en ouders

Funciedifferentiatie

Ambities:

De komende tijd staan scholen voor een grote uitdaging om de implicatie van de nieuwe cao en de nieuwe wet Werk en Zekerheid (WWZ) te vertalen in concreet beleid. De nieuwe cao zal om zorgvuldige keuzes vragen met betrekking tot de taakbeleid, duurzame inzetbaarheid en professionalisering. Dit proces zal samen met betrokkenen doorlopen worden, waarbij van belang is om een afweging te maken tussen 'wat moet' en 'wat kan'. De school ziet hierin ook kansen om helderheid te scheppen in het taakbeleid en de werkdruk zo mogelijk te verminderen. Duidelijk is wel dat ook de Inspectie in toenemende mate een aantoonbare professionele ontwikkeling van leerkrachten verlangt, die loopt van startbekwaam naar basisbekwaam en uitkomt bij vakbekwaam. Schoolleiders hebben een belangrijke taak in sturing te geven aan deze professionele ontwikkeling.

Communicatie met kinderen en ouders is een thema dat onverminderd aandacht vraagt en een zekere verlegenheid geeft. We ervaren dat ouders meer en meer betrokken willen zijn op het onderwijs en transparante communicatie verlangen. Ook de kinderen zelf worden 'mondiger' en kunnen beter hun mening verwoorden over zij goed vinden. Dit alles vraagt om zorgvuldige communicatie. Het gedragsmodel PCM dat ons leert om de communicatie af te stemmen op de verschillende persoonlijkheidstypen zal ons hierbij verder helpen.

Binnen de school is er beleid gemaakt op funciedifferentiatie. Dit beleid wordt verder uitgewerkt in de komende periode. De visie van de school is dat 'experts' binnen de school een belangrijke plaats krijgen binnen de schoolontwikkeling. Er wordt gekeken naar

7.2.4 Strategische keuze 4 uitgewerkt

Uit strategische keuze 4 'Passend onderwijs en pedagogisch klimaat' (domein 'Onderwijs') komen de volgende veranderingsonderwerpen voort:

Meerbegaafdheidsbeleid
Grenzen leerlingenondersteuning
Rolverdeling zorgspecialisten en leerkrachten
Sociale veiligheid en pedagogisch klimaat

Ambities:

Onze school experimenteert al langere tijd met meerbegaafdheidsbeleid. Momenteel zijn er verschillende speergroepen gevormd. Deze ontwikkeling wordt doorgezet, waarbij helder wordt welke plaats de meer- en hoogbegaafden hebben binnen ons onderwijs. Ook wordt een heldere leerlijn ontwikkeld voor meer- en hoogbegaafden.

Een belangrijke ontwikkeling die van overheidswege ingezet is, is de realisatie van Passend Onderwijs. Deze ontwikkelingen brengen ons bij de belangrijke vraag wat onze school kan 'bieden'. Onze ambitie is om leerlingen aan de 'bovenkant' zoveel als mogelijk te bedienen, maar waar liggen de grenzen aan de 'onderkant'? Wat is de grens aan de ondersteuning die we kunnen bieden aan leerlingen met gedragsproblemen? Welke ambities hebben we als het gaat om de leerlingondersteuning? Deze vragen zullen in de komende schoolplanperiode helder moeten krijgen, onder andere via het ondersteuningsprofiel.

In de praktijk blijkt het een worsteling waar de grens ligt tussen de rolverdeling van de leerkrachten en de zorgspecialisten in de school. De leerkracht is eigenaar van het leerproces bij de kinderen en wat betekent dit voor de rol van de zorgspecialisten in de school? Op welke wijze kan de leerkracht effectieve ondersteuning krijgen zonder het eigenaarschap te verliezen?

Sociale veiligheid is een belangrijk item en wordt steeds belangrijker. Naast de maatschappelijke aandacht voor dit thema geeft een groot deel van de leerlingen in de leerlingtevredenheidspeiling aan dat zij denken dat de leerkracht niet weet wanneer iemand gepest wordt. Dit vraagt een sluitende preventie en reactieve pest-aanpak. Ook wordt aangegeven (door ouders en leerkrachten) dat er zorgen zijn over de omgang van leerlingen onderling.

7.2.5 Strategische keuze 5 uitgewerkt

Uit strategische keuze 5 'Huisvesting en voorzieningen' (domein 'Huisvesting en inrichting') komen de volgende veranderingsonderwerpen voort:

Keuze huisvesting
Peuterspeelzaal binnen de school
Netheid en hygiëne op school
Bezinning op en beslissing over overblijfvoorziening

Ambities:

De gemeente ontwikkelt in het kader van het Integraal HuisvestingsPlan (IHP) beleid op de onderwijshuisvesting van alle basisscholen in Veenendaal. Het teveel aan vierkante meters onderwijshuisvesting moet gesaneerd worden, wat tot gevolg heeft dat er scholen moeten sluiten en/of samenvoegen. Ook onze school heeft een plek in die discussie. Het gebouw aan de Geerseweg is verouderd en aan een grondige renovatie toe, maar de benodigde middelen daarvoor ontbreken. Onze school opteert een uni-locatie aan de Duivenwal, waarbij alle leerlingen in één functioneel en compact gebouw gehuisvest worden. Deze plannen zijn bij de gemeente neergelegd, maar lijken weinig draagvlak te hebben. In de komende schoolplanperiode zullen keuzes gemaakt moeten worden door de school en de gemeente(raad) en vervolgens zal dit concreet worden uitgewerkt.

Al langere tijd worden er gesprekken gevoerd met het bestuur van 't Schooltje, de informele peuterspeelzaal die in 2014 op last van de gemeente is gestopt in verband met overtreding van wetgeving en ontbreken van de nodige vereisten voor veiligheid en welzijn. Binnen de discussie over huisvesting wordt gezocht naar mogelijkheden om een identiteitsgeboden peuterspeelzaal te vestigen in onze school. Naast een belangrijke dienstenverbreding heeft dit onderwijskundige voordelen doordat leerlingen al met een overgangsdossier op school komen. Hier kan de school op aansluiten in haar leerlingenondersteuning.

Vanuit de vragenlijsten komt regelmatig naar voren dat de netheid en hygiëne in de school aandacht behoeft. Het gaat dan vooral over de toiletruimtes aan de Geerseweg. Afhankelijk van het proces en de besluitvorming rond de huisvesting zal hier een oplossing gerealiseerd worden.

Een veelbesproken onderwerp is verder de overblijfschool. Veel ouders zouden graag een 'overblijfschool' willen hebben, waarin alle kinderen overblijven. In de komende periode zal verder onderzocht worden wat de voor- en nadelen zijn en de implicaties van een verandering in de huidige werkwijze. Er zal in ieder geval in samenspraak met alle betrokkenen een definitieve uitspraak moeten komen.

7.2.6 Overige veranderingsonderwerpen

In de komende schoolplanperiode zullen naast bovengenoemde onderwerpen de volgende veranderingsonderwerpen een plaats krijgen:

Optimalisering samenwerking drie scholen (bestuur en management)

Integraal implementeren

Bezinning op functioneren interne audit i.r.t. inzet Integraal

Update handboek administratieve organisatie

Protocollen passend onderwijs ontwikkelen

Ambities:

De bestuurlijke samenwerking verkeert in een opbouwende fase. Op basis van een samenwerkingsovereenkomst wordt bestuurlijk en uitvoerend samengewerkt tussen besturen en management. Deze samenwerking wordt in de komende jaren verder geëffectueerd.

Integraal is een mooi instrument dat gebruikt kan worden binnen de school, zowel voor de kwaliteitszorg, schoolontwikkeling als individuele ontwikkeling. In de komende jaren implementeren we Integraal in onze schoolpraktijk.

Het handboek administratieve organisatie is een verplicht borgingsdocument waarin de administratieve processen beschreven worden die binnen de school plaatsvinden. Deze heeft een update nodig.

De auditoren hebben binnen de school een belangrijke plaats als het gaat over het auditen van verschillende domeinen binnen de school door middel van interviews, documentenonderzoek, lesbezoeken en vragenlijsten. De komst van Integraal (als onderdeel van Parnassys) vraagt om een bezinning in de werkwijze van de auditcommissie omdat Integraal veel (digitale) mogelijkheden biedt w.b. zelfevaluatie en vragenlijsten.

7.3. Motto

Het schoolplan draagt het volgende motto: Samen op koers. Hiermee leggen wij een verbinding tussen

7.4. Kwaliteitszorgcyclus en afname vragenlijsten

Maand	Opbrengsten	Persoonlijke ontwikkeling	Evaluatie d.m.v. vragenlijsten	Schoolontwikkeling
september				
oktober		POP-gesprekken		
november	Groepsbespreking			
december				
januari	Teamvergadering			
februari			Oudertevredenheidspeiling (tweejaarlijks) Zelfevaluatielijst (jaarlijks)	

maart	Groepsbespreking		Medewerker- tevredenheidspeiling (jaarlijks)	
april		functionerings- gesprekken waarderings- gesprekken		
mei		collegiale consultaties	Leerlingtevredenheidspeiling (tweejaarlijks)	evaluatie jaarplan nieuwe jaarplan schoolplan (4 jaarlijks) ondersteuningsprofiel
juni	Groepsbesprekingen Teamvergadering			
wisselend			Externe audit WSNS	

7.5. Meerjarenplanning

Ontwikkelpunt	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	Kosten	Activiteit
Identiteit en visieontwikkeling						
Mediawijsheid (News2Learn)		X	X	X	€ 2000,-	Aanschaf methode, visie-ontwikkeling en ondersteuning
Versterking kennis Bijbelonderwijs	X	X	X	X	€ 3000,-	Volgen ontwikkeling update HHW, aandacht voor feitenkennis
Versterking kennis (kerk)geschiedenis	X	X	X	X	€ 250,-	Uitwerking basiskennis (kerk)geschiedenis. Leerlijn kg-verhalen.
Seksuele vorming, uitwerking en inbedding Wonderlijk gemaakt	X	X			€ 500,-	Evaluatie en structurele inbedding Wonderlijk gemaakt
Visie op kleuteronderwijs	X	X			€ 2500,-	Visie-ontwikkeling door studiebijeenkomsten
Observatie-instrument kleuteronderwijs	X	X			€ 2000,-	I.r.t. visie-ontwikkeling, scholing en implementatie

Vakdidactische versterking						
Nieuwe methode Taal	X	X	X	X	€ 25000,-	Keuze en gefaseerde invoering.
Uitwerking differentiatiebeleid taal en lezen		X	X		€ 500,-	Na keuze methode differentiatiebeleid uitwerken
Nieuwe methode Begrijpend Lezen		X	X		€ 2500,-	Aanschaf methode en scholing
Invoering methode Natuur en Techniek		X	X		€ 3000,-	Scholing en gefaseerde invoering
Nieuwe schrijfmethode	X	X			€ 3000,-	Keuze en invoering
Nieuwe methode aardrijkskunde	X	X	X		€ 5000,-	Keuze en (gefaseerde) invoering
Activerend lesgeven met DI-model		X	X		€ 2000,-	Scholing/intervisie/coll egiale consultatie
Muziekonderwijs	X				€ 1000,-	Scholing / begeleiding
Professionaliteit leerkracht						
Uitwerking taakbeleid, duurzame inzetbaarheid en professionalisering (nieuwe cao)	X	X			€ 1000,-	Uitwerking en implementatie beleid, betrokkenheid gremia waarborgen
Uitwerking functiedifferentiatie	X	X			€ 500,-	Werving taal-leescoördinator, bezinning op overige functiedifferentiatie
Communicatie met ouders		X	X		€ 1500,-	Bezinning op ouderbeleid, praktische toelating communicatievaardigheden
Communicatie met kinderen (o.a. eigenaarschap leerproces d.m.v. kindgesprekken)	X	X			€ 1000,-	Scholing en interventie
De school als lerende organisatie			X	X	€ 500,-	Vormen van teamleren inzetten
Passend onderwijs en pedagogisch klimaat						
Meerbegaafdheidsbeleid	X					Finetuning beleid, formatieve inzet coördinator
Grenzen leerlingenondersteuning		X	X			Intervisie, beleid maken

Rolverdeling zorgspecialisten en leerkrachten		X	X			Invisie, beleid maken
Sociale veiligheid en pedagogisch klimaat	X			X		Intervisie, beleid en afspraken
Huisvesting en voorzieningen						
Keuze huisvesting en uitwerking beleid kortere en langere termijn	X	X	X	X	N.v.t.	Beslissingen op bestuurlijk niveau
Peuterspeelzaal binnen de school		X	X	X	€ 2000,-	Afhankelijk van proces huisvesting realisatie psz in school.
Netheid en hygiëne binnen de school		X	X		N.v.t.	Afhankelijk van proces huisvesting renovatie toiletten GW, afspraken over netheid
Overblijfsvoorzieningen	X	X			€ 1000,-	Bezinning op voorzieningen en oplossing met optimaal draagvlak
Overige veranderingsonderwerpen						
Optimalisering samenwerking drie scholen (bestuur en management)	X	X			€ 2000,-	Governancemodel in praktijk brengen
Veiligheid rond de school						Contacten met de buurt, politie e.d.
Integraal implementeren	X	X				Mogelijkheden inzetten
Bezinning op functioneren interne audit i.r.t. inzet Integraal	X	X				Visievorming met auditcommissie
Update handboek administratieve organisatie	X					Handboek herschrijven
Protocollen passend onderwijs ontwikkelen	X					Protocollen schrijven en implementeren
Kosten					€ 61770	