

# Schoolplan 2015-2019



# Inhoud

1.	Inleiding.....	4
1.1.	Doel en functie.....	4
1.2.	Interne samenhang .....	4
1.3.	Relatie met andere beleidsdocumenten .....	4
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 .....	8
3.	Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg .....	9
3.1.	Uitgangspunten en voorwaarden .....	9
3.2.	Visie op integrale kwaliteitszorg .....	9
3.3.	Kwaliteitszorgsysteem. ....	9
3.4.	Overlegstructuur .....	10
3.5.	Schoolontwikkeling in praktijk.....	11
4.	Beleidssterreinen .....	13
4.1.	Identiteit van de organisatie .....	13
4.2.	Uitgangspunten.....	13
4.3.	Onderwijs.....	17
4.4.	Personeel en organisatie .....	18
4.5.	Communicatie.....	18
4.6.	Huisvesting en inrichting .....	19
4.7.	Financiën .....	20
5.	Analyse huidige stand van zaken .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
5.1.	Terugblik op de vorige schoolplanperiode .	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
5.2.	Leerlingenpopulatie .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
5.3.	Personeel .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
5.4.	(Zelf)evaluatie en tevredenheid .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
5.5.	Schoolprofielen .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
5.6.	Tussentijdse Opbrengsten .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
5.7.	Sociale Vaardigheden.....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>

5.8.	Eindopbrengsten. ....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
5.9.	Kengetallen onderwijs. ....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
5.10.	Functioneren leerlingen in het VO. ....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
5.11.	Rapportages van derden .....	29
5.12.	Toezietsarrangement onderwijsinspectie .....	29
5.13.	Huisvesting .....	29
5.14.	Conclusies n.a.v. de analyse .....	29
6.	Actuele interne en externe ontwikkelingen .....	31
6.1.	Interne ontwikkelingen .....	31
6.2.	Externe ontwikkelingen .....	31
6.3.	Kansen en bedreigingen .....	31
6.4.	Conclusies n.a.v. de analyse van de ontwikkelingen .....	32
7.	Meerjarenbeleid .....	33
7.1.	Totaaloverzicht van ontwikkelpunten .....	33
7.2.	Veranderonderwerpen (groei-thema's) .....	33
7.3.	Streef-beelden .....	33
7.4.	Streefdoelen en normen .....	33
7.5.	Consequenties van het beleid .....	34
7.6.	Motto .....	28
7.7.	Planning afname vragenlijsten .....	34
7.8.	Meerjarenplanning .....	34
8.	Bijlagen .....	36

# 1. Inleiding

## 1.1. Doel en functie

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.

## 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 in het bijzonder de volgende documenten:

- Strategisch beleidsplan VVGO, februari 2014
- VVGO- SWOT-analyse, februari 2014
- Schoolondersteuningsplan, augustus 2014
- Inspectierapport, november 2014
- Oudertevredenheidsonderzoek, februari 2015
- SWOT-analyse ouders, februari 2015
- Leerlingtevredenheidsonderzoek, maart 2015
- Leerkrachttevredenheidsonderzoek, maart 2015
- Zorgplan, juni 2015

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

#### **1.4. Totstandkoming**

Om te komen tot het schoolplan zijn tevredenheidsonderzoeken afgenomen onder ouders, leerlingen uit de groepen 6, 7 en 8 en leraren. Met geïnteresseerde ouders is op een avond een SWOT-analyse gemaakt.

Op 9 en 10 april 2015 heeft het onderwijs gevend team in een tweedaagse gesproken over het strategisch beleidsplan van de vereniging, de onderzoeken, het inspectierapport en de cito-gegevens met als doel bouwstenen te verzamelen waarmee het schoolplan gemaakt kon worden. Daarnaast heeft een evaluatie plaats gevonden van het jaarplan 2014-2015.

De directeur a.i. en de interne begeleider hebben samen, aan de hand van de opbrengst van de studiedagen een concept-schoolplan geschreven. Dit concept-plan is besproken in een teamvergadering, waar nodig aangevuld, en vastgesteld.

Het schoolplan is voor instemming aangeboden aan de medezeggenschapsraad van de school en vervolgens door het bestuur vastgesteld.

#### **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.

3. Het Schoolplan wordt geëvalueerd met gebruikmaking van de evaluaties van de veranderingsonderwerpen, het Inspectiebezoek, de hierboven genoemde gerelateerde documenten en bronnen, gesprekken met collega-directeuren, het MT, onze algemeen- directeur bestuurder en op basis van veranderende inzichten in het algemeen.

## 2. Onze school

### 2.1. Zakelijke gegevens

#### Schoolgegevens

School:	Het Talent
Brinnummer:	23 PN
Directie:	W. Bos-van Beek
Adres:	Jan van Riebeeckstraat 27, 3752 XK Bunschoten
Postadres:	Postbus 105, 3750 GC Bunschoten
Telefoon:	033-2983305
E-mailadres:	<a href="mailto:info@gbshettalent.nl">info@gbshettalent.nl</a>
Website:	<a href="http://www.gbshettalent.nl">www.gbshettalent.nl</a>

Bevoegd gezag:	VVGO
Bezoekadres:	Flevolaan 9, 3752 DA Bunschoten
Postadres:	Postbus 128, 3750 GC Bunschoten
E-mail:	<a href="mailto:info@vvgo.nl">info@vvgo.nl</a>
Website:	<a href="http://www.vvgo.nl">www.vvgo.nl</a>

### 2.2. Historie van de school

De school is ontstaan uit een fusie van twee scholen, de P. Jongelingschool en de Dr.K.Schilderschool. Kinderen, waarvan de ouders lid zijn van één van de Gereformeerde Kerken (vrijgemaakt), de Nederlands Gereformeerde Kerk of van de Christelijke Gereformeerde Kerk worden zonder meer toegelaten. Zijn de ouders lid van een ander kerkgenootschap, dan kan toelating tot onze school worden aangevraagd bij het bestuur van de Vereniging. Per aanvraag wordt door het bestuur een besluit genomen over toelating. De leden van de schoolvereniging en alle personeelsleden van de school dienen belijdende leden van één van de Gereformeerde Kerken (vrijgemaakt), Christelijk Gereformeerd of Nederlands Gereformeerd te zijn.

### 2.3. Bevoegd gezag en bestuursconcept

Het bestuur bestaat uit het dagelijks bestuur en het algemeen bestuur. Leden van het algemeen bestuur worden benoemd door de ledenvergadering. De leden van het dagelijks bestuur, waaronder begrepen de Algemeen Directeur die deel uitmaakt van het dagelijks bestuur, worden benoemd door het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur functioneert als intern toezichthouder op het dagelijks bestuur en vormt tezamen met het dagelijks bestuur, het bestuur. Bij elke kandidaatstelling wordt aangegeven of het een lid van het dagelijks respectievelijk het algemeen bestuur betreft. Alleen natuurlijke personen kunnen tot bestuurder worden benoemd, welke lid dienen te zijn van de vereniging.

## **2.4. Relatie met bovenschoolse organisaties**

De vereniging draagt de naam: Vereniging voor Gereformeerd Onderwijs en is gevestigd te Bunschoten-Spakenburg, gemeente Bunschoten.

De vereniging is opgericht op 15 februari 1908.

De vereniging heeft als grondslag de Heilige Schrift als het onfeilbaar Woord van God.

Daarbij onderschrijft zij geheel en onvoorwaardelijk de Drie Formulieren van Enigheid zoals deze zijn vastgesteld bij besluiten van de Generale Synodes van de Gereformeerde Kerken in Nederland (vrijgemaakt).

## **2.5. Leerlingen**

De school wordt thans bezocht door ruim 179 leerlingen. Het leerlingaantal op de teldatum schommelt rond de 169.

Onze leerling-populatie kenmerkt zich door diversiteit. De leerling-populatie is gemêleerd. We hebben leerlingen uit alle sociale lagen van de bevolking, kinderen uit gebroken gezinnen, uit gezinnen met twee werkende ouders, kinderen die financiering hebben met de rugzak. Kortom, de populatie van onze school durven we een mooie afspiegeling van de samenleving te noemen. Er is extra aandacht voor taal noodzakelijk omdat de school in een taalachterstandgebied staat. De meeste ouders zijn lid van de Gereformeerde Kerk (vrijgemaakt). Deze ouders kiezen voor een gereformeerde school omdat ze bij de doop beloofd hebben hun kinderen op te voeden en te laten onderwijzen in de christelijke leer. Bijbel en belijdenisgeschriften vormen de grondslag.

## **2.6. Ouders en verzorgers**

Het opleidingsniveau van de ouders is divers. De betrokkenheid van de ouders bij schoolactiviteiten is goed. De informatie- en spreekavonden worden goed bezocht. Ook zijn de ouders vaak te zien in en rond de school bij buitenschoolse activiteiten. De school heeft een zeer betrokken activiteitencommissie.

## **2.7. Personeel**

De directie van de school bestaat uit een locatie-directeur. De directie van de school wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren (OB-BB) en een interne begeleider (IB-er). Samen vormen de directie, de bouwcoördinatoren en de interne begeleider het managementteam van de school. Het aantal teamleden (excl. de directeur en IB-er) is 12:2 in voltijd en 10 in deeltijd. De IB-er is (nog) niet in het bezit van het diploma interne begeleider. De onderbouwleerkrachten hebben de OGO-cursus gevolgd.

Ter ondersteuning zijn er op school twee onderwijsassistenten. Tevens wordt in het kader van het VVE-beleid enkele uren geïnvesteerd in de begeleiding van doelgroep leerlingen

## **2.8. Medezeggenschap**

Op de school functioneert een medezeggenschapsraad. Deze raad bestaat uit vier leden. Twee leden vertegenwoordigen het personeel en twee leden hebben zitting namens de ouders. (Voor hun namen en adressen verwijzen we naar de adressenlijst in het jaarboekje). Zij hebben drie jaar zitting. De MR doet verslag van haar vergaderingen en plaats het agenda en de notulen op de website van de school.

Aan het cluster VVGO Bunschoten Spakenburg is een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad verbonden. De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad heeft zes leden: Drie leden die uit het personeel worden gekozen; drie leden die worden gekozen uit de ouders.

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad wordt verkozen door de leden van de onderliggende medezeggenschapsraden zoals nader bepaald in de reglementen.

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad-leden zijn bij voorkeur niet tevens medezeggenschapsraad-lid. Het bestuur kan op voorstel van de GMR en met zijn instemming voor bepaalde onderwerpen een themaraad instellen. Deze heeft een beperkte taak en tijdsduur.

## **2.9. Huisvesting en situering van de school in de omgeving**

Bunschoten-Spakenburg, 12 kilometer van Amersfoort is gesitueerd aan het Eemmeer, tussen de Bunschoter polder en de Arkemheense polder in de gemeente Nijkerk. Bunschoten-Spakenburg is door verschillende nieuwbouwwijken dusdanig aan elkaar gegroeid dat, op de oude kernen van de twee plaatsen na, geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen de twee.

Karakteristiek voor Bunschoten-Spakenburg zijn de klederdrachten, hoewel deze tegenwoordig steeds minder gedragen worden. Ook hebben de dorpen een duidelijk protestants-christelijk karakter; vooral de Gereformeerde Kerken vrijgemaakt hebben er veel leden. GBS Het Talent staat in aan de rand van het dorp in een rustige woonwijk. De school is voor alle kinderen gemakkelijk bereikbaar.

De school is gesitueerd in het gebouw van de 'oude' Dr. K. Schilderschool. Het gebouw dateert uit de (eind) jaren zestig, toen deze wijk is gebouwd. Aan de oostelijke kant van Bunschoten is een nieuwe woonwijk – de Rengerswetering – in aanbouw. Het grootste gedeelte van deze woonwijk valt onder het voedingsgebied van Het Talent. De verwachting is dat het leerlingaantal weer gestaag gaat stijgen.

Onze school heeft goed contact met de bewoners uit de wijk. Ons gebouw heeft, mede door de oplettendheid van de buurtbewoners, nauwelijks te lijden onder vandalisme.



## **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. 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. Enz.

### **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.

### **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 leraren 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. Elke leerkracht wordt verplicht vanaf 2017 zich te registreren in het lerarenregister.

### **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.

#### **Overlegvorm 1: Teamoverleg**

Het teamoverleg worden onderwijskundige zaken besproken, passend binnen het schoolplan. In het teamoverleg worden de veranderonderwerpen besproken waaraan gewerkt gaat worden. Bijbehorende doelen en uit te voeren activiteiten worden vastgesteld. Elk jaar vindt een evaluatie plaats van het jaarplan evenals de toetsen van Cito.

#### **Overlegvorm 2: Bouwoverleg**

In het bouwoverleg worden naast vakinhoudelijke zaken ook organisatorische zaken besproken.

### **Overlegvorm 3: Managementoverleg**

Directeur, interne begeleider en coördinatoren vormen tezamen het managementteam. Dit overleg is beleidsvoorbereidend van aard.

### **Overlegvorm 4: Zorgoverleg**

De groepsbespreking van de leerkracht met de intern begeleider heeft een centrale plaats in de HGW cyclus. Deze besprekingen zijn in de jaarplanning opgenomen. Met het bijwerken van het groepsoverzicht en het evalueren van het groepsplan, ronden we de cyclus af. Tegelijkertijd starten we de nieuwe cyclus, waarin we een nieuw groepsplan opstellen.

### **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.

## **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.

### **Jaarplannen**

Vanuit dit meerjarenbeleid worden er per schooljaar één of meerdere jaarplannen geschreven met als doel de kwaliteit te verbeteren en te verduurzamen. 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 leraren voor de eigen groep. De schoolleider en de interne begeleider doen 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. Deze staan in direct verband met de gewenste kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren.
- 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 leraren.
- 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 plaats.

### **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 op de website geplaatst en ligt ook op school ter inzage. 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

Gereformeerd wil zeggen dat we ons willen houden aan Gods Woord, de Bijbel, die is samengevat in de belijdenisgeschriften (Drie Formulieren van Eenheid).

We willen leven naar Zijn geboden die samengevat zijn in de volgende woorden: De Here God liefhebben met alles wat in je is en je naaste als jezelf. We weten dat God Zijn kinderen liefheeft en wij mogen die liefde doorgeven.

Onze identiteit wordt zichtbaar in:

- De houding van leerkrachten. Zij zijn de identiteitsdragers naar Gal. 2:20 waar Paulus zegt: "Niet ikzelf, maar Christus leeft in mij".
- De vertellingen uit de Bijbel. Vanuit de Bijbel leren we wie God is zodat we Hem steeds beter mogen leren kennen en groeien in geloof en liefde voor Hem. We gebruiken een bijbelvertelrooster en de methode "Levend Water".
- Het zingen van psalmen, gezangen, opwekkingsliederen etc. In het zingen van deze liederen geven we God de eer en prijzen Hem in Zijn grootheid.
- In het dagelijks bidden met de kinderen, omdat we beseffen dat we de Here nodig hebben bij ons werk. We zijn van Hem afhankelijk.
- Het vieren van de christelijke feestdagen in de groepen of met elkaar in de hal. Om de twee jaar vieren we een feest in de kerk met ouders en gemeenteleden erbij.
- De lessen die elke dag gegeven worden. Daarin kunnen we wijzen op Gods werk in de taal, geschiedenis, natuur, etc.
- Het omgaan met elkaar. De Here God vraagt ons om elkaar lief te hebben. We kunnen elkaar daar dan ook op aanspreken in ons gedrag niet op een moraliserende wijze maar vanuit dankbaarheid dat God ons die mogelijkheden geeft.
- Themaweken van Gezin-School-Kerk. Op deze wijze komt de samenhang tussen gezin, school en kerk heel mooi tot uiting.
- Geld inzamelen voor allerlei projecten. Er wordt zendingsgeld gespaard en regelmatig houden we acties om er zo voor onze (verre) naasten te kunnen zijn. Wat je hebt, kun je delen met iemand die vaak niets of weinig heeft.

### 4.2. Uitgangspunten

Onze basisschool Het Talent verwijst naar het ontdekken en ontwikkelen van de eigen talenten van de kinderen. Het benadrukt dat kinderen uniek zijn als schepsel van God, maar ook dat ieder kind eigen mogelijkheden en onmogelijkheden heeft. De school heeft tot doel zoveel mogelijk van deze talenten te benutten en zo goed mogelijk bij de eigenheid van elk kind aan te sluiten.

- We zijn een gereformeerde school en mogen door Gods genade elke dag opnieuw beginnen.
- Elk kind heeft talenten van God gekregen.
- Elk kind mag er zijn met zijn (on)mogelijkheden.
- We willen kinderen stimuleren hun talenten optimaal in te zetten en te benutten.
- We willen dat kinderen dienstbaar zijn, elkaar helpen en in elkaar geïnteresseerd zijn.
- We willen aansluiten bij de belevingswereld van de kinderen zodat ze betrokken zijn op de leerstof.

- We zorgen voor een veilige sfeer waarin kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen.
- We creëren een leeromgeving waarin kinderen op hun eigen niveau, tempo en leerstijl talenten kunnen ontwikkelen.
- We willen als leerkrachten een voorbeeld zijn voor de kinderen: eerlijk zijn, betrouwbaar en respectvol.
- We zijn open naar ouders over zaken in en rond de school.
- We leren leerlingen hun plek in de samenleving in te nemen.
- Als teamleden staan we achter en naast elkaar.

In de komende jaren willen we werken aan de versterking van:

- identiteit
- professioneel handelen
- persoonlijk ontwikkelingsplan
- handelingsgericht werken
- opbrengstgericht werken
- sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen
- programma KIIK voor in de onderbouw
- ontwikkelingsgericht werken in de onderbouw
- ICT in de klas

In onze visie geven we aan hoe we ons onderwijs willen vormgeven. De beschreven uitgangspunten beschouwen we als kwaliteitscriteria waaraan we ons onderwijs in de komende periode willen toetsen:

- Visie op levensbeschouwelijke identiteit

God liefhebben met je hele hart en je naaste liefhebben als jezelf is wat in de identiteit van de school zichtbaar moet zijn. De Bijbel wijst daarin de weg. We moeten gehoor geven aan Jezus' oproep: `Volg Mij`. De leerkrachten moeten heel goed beseffen dat zij hierin een voorbeeldfunctie hebben.

- Visie op ontwikkeling en leren

Op onze school is adaptief onderwijs volop in ontwikkeling. Er moet gekeken worden in welke mate de leerling interesse en de mogelijkheden heeft om zich bepaalde kennis eigen te maken.

We willen een school zijn die blijvend op zoek is naar mogelijkheden om het leren van de kinderen te versterken door te investeren in de oudergroep en de omgevingsfactoren van het kind.

- Visie op onderwijs

We willen een school zijn die naast een goed pedagogisch klimaat het accent legt op de cognitieve ontwikkeling van de kinderen.

- Visie op opbrengsten van het onderwijs

De leervorderingen van onze leerlingen zijn leidend in het uitzetten van onderwijskundig beleid binnen onze school.

- Visie op schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

- Visie op maatschappelijke positionering

We gaan bewust op zoek naar partners buiten onze school, zodat we met hen een samenwerking aan kunnen gaan, om zo het welbevinden van onze leerlingen te

optimaliseren. We hebben al goede contacten met onder meer de schoolbegeleidingsdienst, VVE-werkgroep, Centrum Jeugd en Gezin, de GGD en Eleos.

We zijn bezig om het Handelingsgericht werken (HGW) in de school in te voeren. Dit is een proces wat nog jaren zal voortduren en centraal zal staan in de onderwijsontwikkeling voor de komende jaren.

Kort samengevat zijn de zeven uitgangspunten:

- Onderwijsbehoeften (deze leerling heeft nodig...)
- Wisselwerking (dit kind in deze groep bij deze leerkracht in deze school en van deze ouders)
- De leerkracht doet er toe (zelf kan ik... en verder heb ik nodig)
- Positieve aspecten (sterke kanten van leerling, ouders, groep, leerkracht, school, directie en IB-er)
- Samenwerking (praten met leerling en ouders)
- Doelgericht (wat wil ik met deze leerling, ouders bereiken?)
- Systematiek (planmatig werken, stap voor stap met formulieren die ondersteunend zijn)

#### **4.2.1 Professioneel handelen**

De doelen die we nastreven met op oog op de kwaliteit van de medewerkers:

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school. Onze school vindt de volgende competenties richtinggevend voor de ontwikkeling van de medewerkers:

1. Gerichtheid op kwaliteit
2. Vakmatige beheersing
3. Gebruik leertijd
4. Pedagogisch handelen
5. Didactisch handelen
6. Zorg voor leerlingen
7. Opbrengstgerichtheid
8. Professionele instelling
9. Communicatie
10. Omgang met ICT
11. Handelen vanuit de identiteit

• De kwaliteit van de medewerkers wordt geborgd door te werken met:

- Introductie- en begeleidingsplan beginnende leerkracht
- Taakbeleid
- Collegiale consultatie
- Klassenbezoeken door directie en intern begeleider
- Persoonlijke ontwikkelplannen
- Bekwaamheidsdossiers
- Nascholingsplannen
- Personeelsgesprekken
- Deskundigheidsbevordering
- Teambuilding
- Beoordelingsgesprekken
- Verzuimbeleid

#### **4.2.3. Opbrengstgericht werken**

Op school- en op groepsniveau worden streefdoelen geformuleerd voor de Cito-tussentoetsen en de Centrale eindtoets groep 8. In een meerjaren aanpak wordt gezorgd voor het borgen van de doelen.

We willen graag bekend staan als school waar:

- kinderen goede eindresultaten halen
- kinderen goed omgaan met verschillen
- kinderen zich veilig en geborgen voelen
- ouders zich welkom voelen
- het team enthousiasme en betrokkenheid uitstraalt.

#### **4.2.4. Interactief Gedifferentieerd Directe Instructiemodel (IGDI-model)**

In de voorgaande jaren is in de groepen het DI-model ingevoerd. Vanuit vernieuwde inzichten zal de komende jaren dit model worden verfijnd door het ontwikkelen van het IGDI-model, waarin nog beter kan worden aangesloten bij de onderwijsbehoeften van kinderen en kan worden gewerkt aan zelfstandigheid.

#### **4.2.5. KIJK in de onderbouw**

M.b.v. KIJK wordt de ontwikkeling van het kind op elk gebied nauwkeurig geobserveerd en geregistreerd. De leraren hebben scholing gehad onder begeleiding van de Educatieve Academie van Zwolle (VIAA). Professionalisering wordt de komende jaren voortgezet.

#### **4.2.6. ICT**

ICT in het onderwijs kan een belangrijke bijdrage leveren aan het verhogen van het rendement: leraren kunnen meer doen in minder tijd en geven met meer plezier les; motivatie en schoolprestaties van leerlingen nemen toe en ze kunnen beter worden ondersteund bij zelfstandig werken en samenwerkend leren.

Primair en secundair

Lesgeven is het primaire proces in het onderwijs. De inzet van bijvoorbeeld educatieve software die een deel van de instructietaak van de leraar overneemt, zou dit primaire proces efficiënter kunnen maken. Maar leraren zijn ook veel tijd 'kwijt' aan taken buiten het daadwerkelijke lesgeven zoals registratie van absentie, toetsen nakijken, leerlingvolgsysteem en communicatie met ouders en collega's. Een deel van die secundaire taken kan óók worden gedigitaliseerd.

Rijkere leeromgeving

ICT biedt mogelijkheden om lesstof op meerdere manieren aan te bieden, wat aantrekkelijker onderwijs oplevert. Door lesstof zowel visueel, auditief en interactief aan te bieden, leren leerlingen beter en meer.

Zwakkere leerlingen kunnen veel profijt hebben van de herhalingsmogelijkheid die ict met zich meebrengt. Voorwaarde is wel dat het goed ontworpen ICT-programma's zijn die aansluiten bij het niveau van de leerling en de leerling stapsgewijs door de lesstof heen leiden.

ICT vergroot de betrokkenheid van de (meeste) leerlingen. Leerlingen vinden het werken met ICT-toepassingen leuk en zijn daardoor meer betrokken bij de lesstof. Wel belangrijk is, dat ICT wordt afgewisseld met andere werkvormen. Anders treedt ook hier verzadiging op.

Om dit te bereiken wordt een (nieuw) ICT-beleidsplan geschreven waarin wordt beschreven hoe ICT in het onderwijs verder verankerd kan worden.

#### **Gerelateerde documenten**

- Schoolgids
- Cultuurbeleidsplan



## **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 en het zorgdocument.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- Engels
- Taalonderwijs, waaronder aanvankelijk lezen en woordenschat
- Verkeer
- Aardrijkskunde
- Kanjertraining
- Identiteit
- Hoogbegaafdheid / executieve functies

### **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:

- leerlijnen
- taalmethode
- aanvankelijk leesmethode
- verkeer
- cultuur
- sociaal-emotionele ontwikkeling

### **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:

- Formuleren van streefdoelen
- Eind-cito evalueren
- Onderzoek leerlijn executieve functies
- Implementeren kanjertraining
- Observatiesysteem KIIJK verfijnen.

### **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 data gestuurd, 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 leraren en naar alle leraren in situaties waarbij vernieuwingen worden ingevoerd en geborgd. Ook voor de oudere leraren 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.

#### **Gerelateerde documenten**

- Personeelsbeleidsplan
- Formatieplan
- Projectplannen

### **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**

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt. Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

- Zaken worden op de juiste plaats besproken.
- Vergaderingen worden goed voorbereid.
- Op vergaderingen is sprake van actieve deelname.
- In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf.
- We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen.

#### **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**

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen, waardoor we adequaat kunnen samenwerken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor - als school, ouders en omgeving - een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

- Zorgfederatie Kompas
- SWV De Eem
- De plaatselijke peuterspeelzalen
- Nascholingsinstituten
- Andere basisscholen in het dorp en de gemeente (Groot Directie Beraad)
- Logopedische instanties, GGD, Riagg
- Voortgezet onderwijs
- en school onderhoudt vrijblijvende contacten met de buurt

### **Gerelateerde documenten**

- Schoolgids
- Klachtenregeling

## **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.

Wat de huisvesting betreft merken we het volgende op:

Onze school heeft acht klaslokalen. De staat van onderhoud is goed. Het gebouw voldoet aan de onderwijskundige eisen die we er aan stellen. De veiligheid in en om het gebouw is conform alle veiligheidseisen. Met de indeling in de functionele ruimtes zijn we tevreden. We hebben voldoende ruimte om ons groepsgerichte onderwijs vorm te geven en er is voldoende opslagruimte. Wat betreft de exploitatie zijn er geen bijzonderheden te melden. De brandweer is tevreden over ons ontruimingsplan (twee maal per jaar oefenen we met de gebruikers van het gebouw een ontruiming). We hebben voldoende gekwalificeerde bedrijfshulpverleners. We ontvangen jaarlijks een gebruikersvergunning na controle van de brandweer.

### **Gerelateerde documenten**

- Huisvestingsplan
- (Meerjaren) onderhoudsplan (MOP)

#### **4.6. Financiën**

De financiële en de personele administratie is uitbesteed aan het administratiekantoor CONCENT; Postbus 126, Jofferenlaan 2, 8000 AD Zwolle, [www.concent.nl](http://www.concent.nl), info@concent.nl

#### **Overleg:**

Onze organisatie heeft in de persoon van Martin Klijnstra een vaste accountmanager en Leny Bakker-Slob een vaste financieel medewerker toegewezen gekregen. Drie keer per jaar is er op bestuursniveau perioderapportage die besproken wordt met de accountmanager.

#### **Controle op bestedingen:**

Jaarlijks wordt er een begroting opgesteld voor de schoollocaties en de totale organisatie. De locatiedirecteuren stellen de begroting voor de onderwijs- / leermiddelen en de schoolondersteuningskosten voor hun eigen locatie op. Personele en overige zaken worden bovenschools in overleg met de locatiedirecteuren begroot. De accountmanager van CONCENT heeft hierbij een adviserende rol.

Als de begroting eenmaal door het bestuur is vastgesteld en door de (G)MR is voorzien van instemming en goedkeuring, is de begroting leidend voor de bestedingen.

De perioderapportages worden gebruikt om tot in detail te monitoren. Bij deze rapportages zijn naast de accountmanager, de algemeen directeur ook één lid van de DB aanwezig.

Ook is het mogelijk om op elk gewenst moment de actuele stand van zaken te bezien. Dat kan via het beveiligde deel van de internetsite van CONCENT. De locatiedirecteuren hebben toegang tot de actuele gegevens van hun eigen school en de algemeen directeur en de leden van het DB van de VVGO hebben toegang tot alle financiële gegevens. Wanneer blijkt dat uitgaven boven de begrote bedragen uitgaan, wordt de voor de uitgaven verantwoorde persoon hierop aangesproken en worden eventueel bijstellingen gedaan.

Overigens wordt bij alle betalingen uitgegaan van het 'vier-ogenprincipe'. Elke nota wordt door de locatiedirecteur en de algemeen directeur ondertekend. Bovenschoolse nota's boven de € 500,- worden ondertekend door de algemeen directeur en de penningmeester. De algemeen directeur heeft procuratie voor betalingen tot € 500,-. Dit alles is vastgelegd in het document AO/IC.

#### **Besteding van het schoolbudget**

Het schoolbudget wordt op de volgende wijze besteed:

- Extra taakrealisatie voor de locatiedirecteuren. Uitgangspunt binnen onze organisatie is dat locatiedirecteuren geen groepsverantwoordelijkheid dragen en dat zij zoveel als binnen de organisatie van hun school mogelijk is tijd beschikbaar hebben voor het geven van leiding aan hun school.
- Bekostiging van intern begeleider per school en de bekostiging van een bovenschoolse intern begeleider.
- Reservering voor en bekostiging van ouderschapsverloven.
- Reservering voor en bekostiging van BAPO-verloven.

Gemaakte keuzes m.b.t. personeel en materiaal gekoppeld aan de jaarbegrotingen zit ook een meerjarig personeelsbeleidsplan. Vanwege het feit dat het leerlingenaantal over de hele linie terugloopt (ook de prognoses voor de komende jaren wijzen daarop) moeten

er in de komende jaren leerkrachten afvloeien, naar verwachting gaat het over vier formatieplaatsen. Dat wordt zo mogelijk opgevangen door natuurlijk verloop.

Het bestuur heeft in eerste instantie gekozen voor een beleidsarme invoering van de Lump Sum financiering.

### **Gemaakte keuzes m.b.t. personeel en materiaal**

Gekoppeld aan de jaarbegrotingen zit ook een meerjarig personeelsbeleidsplan. Vanwege het feit dat het leerlingenaantal over de hele linie terugloopt (ook de prognoses voor de komende jaren wijzen daarop) moeten er in de komende jaren leerkrachten afvloeien, naar verwachting gaat het over 4 formatieplaatsen. Dat wordt zo mogelijk opgevangen door natuurlijk verloop. Het bestuur heeft in eerste instantie gekozen voor een beleidsarme invoering van de Lump Sum financiering

### **Giften, sponsoring en ouderbijdragen**

Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft in 2009 met veertien organisaties een convenant gesloten. Hierin staan gedragsregels die een school helpen om op een verantwoorde manier om te gaan met het ontvangen van bijvoorbeeld gelden en de prestaties die daar vanuit de school tegenover staan. Onze school houdt zich aan dit convenant en de wettelijke voorwaarden.

Schoolspecifiek merken we het volgende op:

We zorgen ervoor dat we niet afhankelijk worden, sponsoring moet zich richten op een gezonde levensstijl (geen drop en chips dus), de intentie van de bedrijven moet maatschappelijk in orde zijn en de sponsoring mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen.

Onze school heeft sponsorcontracten met de volgende bedrijven:

- De Albert Heijn uit de buurt; zij verzorgen elk jaar alle ontbijten o.a. tijdens de Koningsspelen
- Fish Partners; zij verzorgen de T-shirts van de sportdag

Verder ontvangt de school bij feestelijkheden weleens etenswaren om te verkopen. We noemen de namen van de bedrijven die ons sponsoren bij schoolmanifestaties.

### **Communicatie over sponsoring**

Het thema sponsoring komt aan de orde in het overleg met de MR (eenmaal per jaar). In de schoolgids melden we hoe we er mee omgaan en hoe de ouders bezwaar kunnen maken tegen bepaalde vormen van sponsoring (klachtencommissie van de school).

### **Ouderbijdrage**

Verplicht Vrijwillig, zo staat het omschreven in de brochure van het ministerie van OC&W als het gaat om de ouderbijdragen ([www.skpo.nl/files/ouderbijdrage-verplicht%20vrijwillig.pdf](http://www.skpo.nl/files/ouderbijdrage-verplicht%20vrijwillig.pdf)). "De school of de ouderraad mag leerlingen uitsluiten van activiteiten als hun ouders de ouderbijdrage niet betalen. Een school mag leerlingen echter niet weigeren, van school sturen, uitsluiten van het reguliere onderwijsprogramma of geen diploma uitreiken als ouders de bijdrage niet of slechts gedeeltelijk willen betalen".

Het Talent meldt de verplichte vrijwilligheid en de manier waarop we er mee omgaan in de schoolgids. We zullen leerlingen niet uitsluiten van activiteiten tijdens lestijd als de ouders de ouderbijdrage niet (willen of kunnen) betalen. In geval de ouder de ouderbijdrage niet betaalt, komt doorgaans de directie met de ouder in gesprek en gaat men gezamenlijk op zoek naar een oplossing.

## Gerelateerde documenten

- Financieel beleidsplan
- Begrotingen (jaarbegroting en meerjarenbegroting)
- Jaarverslag
- Jaarrekening

## 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. Welbevinden van kinderen
2. Welbevinden van ouders
3. Sterkte- en zwakte analyse
4. Veiligheidsplan
5. Kanjertraining
6. Ouderbetrokkenheid
7. Schoolondersteuningsplan
8. Zorgplan
9. Ontwikkelingsperspectief
10. Volgen resultaten op groeps- en schoolniveau
11. Invoering KIIJK in de onderbouw
12. Invoering rekenmethode
13. Invoering methode Engels
14. Interne en externe communicatie
15. Taakbeleid
16. Renoveren aula
17. Functionerings- en beoordelingsgesprekken

### 5.2. Leerlingenpopulatie

<b>Verdeling Leerlinggewicht: Realisatie</b>								<i>Peildatum: 1 oktober</i>	
	<b>2012/2013</b>		<b>2013/2014</b>		<b>2014/2015</b>		<b>2015/2016</b>		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	204	100%	168	100%	160	100%	176	100%	
Gewicht 0,3	19	9.3%	12	7.1%	8	5.0%	10	5.7%	
Gewicht 1,2	1	0.5%	0	0.0%	2	1.3%	3	1.7%	
<i>Geen / Onbekend</i>	184	90.2%	156	92.9%	150	93.8%	163	92.6%	

<b>Verdeling Leerlinggewicht: Prognose</b>				<i>Peildatum: 1 oktober</i>				
	<b>2016 / 2017</b>		<b>2017 / 2018</b>		<b>2018 / 2019</b>		<b>2019 / 2020</b>	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Totaal aantal leerlingen								
Gewicht 0,3								
Gewicht 1,2								
<i>Geen / Onbekend</i>								

<b>Aantallen per leeftijd: Realisatie</b>				<i>Peildatum: 1 oktober</i>			
	<b>2012/2013</b>	<b>2013/2014</b>	<b>2014/2015</b>	<b>2015/2016</b>			
4 jaar	24	20	20	26			
5 jaar	22	22	22	22			
6 jaar	19	16	25	23			
7 jaar	25	19	15	24			
8 jaar	27	19	20	15			
9 jaar	19	24	19	21			
10 jaar	33	18	24	19			
11 jaar	29	29	13	21			
12 jaar	6	1	2	5			

<b>Aantallen per leeftijd: Prognose</b>				<i>Peildatum: 1 oktober</i>			
	<b>2016 / 2017</b>	<b>2017 / 2018</b>	<b>2018 / 2019</b>	<b>2019 / 2020</b>			
4 jaar							
5 jaar							
6 jaar							
7 jaar							
8 jaar							
9 jaar							
10 jaar							
11 jaar							
12 jaar							

<b>Ondersteuningszwaarte</b>		<i>Peildatum: 1 oktober</i>	
Totaal aantal leerlingen op peildatum		176	
<i>Aantal leerlingen met een:</i>			
- Ontwikkelingsperspectief			
<i>Aantal leerlingen met onderwijs- of ondersteuningsbehoeften op het gebied van:</i>			
- Dyslexie			
- Dyscalculie			
- Motoriek			
- Gehoorproblematiek			

<b>Ondersteuningszwaarte</b>		<i>Peildatum: 1 oktober</i>
- Zichtproblematiek		
- enz.		

### 5.3. Personeel

<b>Geslacht</b>	Aantal
Man	2
Vrouw	14
<i>Onbekend</i>	0

<b>Leeftijdscategorie</b>	Aantal
< 20 jaar	0
20 – 30 jaar	1
31 – 40 jaar	6
41 – 50 jaar	4
51 – 60 jaar	4
> 60 jaar	1
<i>Onbekend</i>	0

<b>WTF</b>	Aantal
< 0,3	2
0,3 – 0,6	6
> 0,6	8
<i>Onbekend</i>	0

<b>Personeelstype</b>	Aantal
Niet onderwijsgegevend	4
Onderwijsgevend	12
<i>Onbekend</i>	0

<b>Dienstjaren school</b>	Aantal
<5	16
6 – 10	0
11 – 15	0
16 – 20	0
20 – 25	0
> 25	0
<i>Onbekend</i>	0

<b>Dienstjaren onderwijs</b>	Aantal
<5	
6 – 10	
11 – 15	
16 – 20	
20 – 25	
> 25	3

<b>Inschaling</b>	Aantal
LA	9
LB	4
LC	0
DB	1

<b>Specialisatie op het gebied van</b>	Aantal medewerkers	Extern beschikbaar
Gedrag	0	x
Dyslexie	0	x
Dyscalculie	0	x
Motoriek	0	x
Gehoörproblematiek	0	x
Zichtproblematiek	0	x
Enz.	0	x



#### 5.4. (Zelf)evaluatie en tevredenheid

In de periode tot en met mei 2014 zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'Integraal' verschillende vragenlijsten afgenomen. De scores voor de onderwerpen zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Voorbeeld:

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
OLP	Instructie	3.6					
OLP	Afstemming	3.6					
OLP	Leerstofaanbod	3.5					
OLP	Onderwijstijd	4.0					
PO	Waarnemen en begrijpen			3.0			
PO	Planmatig handelen			3.0			
PO	Organisatie en aansturing			3.0	3.2		
PO	Samenwerking met externen			3.0			
SC	Leefklimaat op school	4.0			3.2		
SC	Werkklimaat op school	3.3			3.1		
SC	Interne communicatie	4.0			3.3		
SC	Visiegericht	3.3			3.0		
SC	Persoonlijke betrokkenheid				3.8		
SMO	Cultuur	3.0			3.5		
SMO	Informereren	3.3					
KM	Voorwaarden voor kwaliteit	3.7		3.0			
KM	Systeem voor zelfevaluatie	3.7		3.2			
OM	Personeel	3.6			3.2		
OM	Financiën	4.0					
OM	Huisvesting en voorzieningen	4.0			2.9		
OM	Administratie en procedures	4.0		3.0			
IM	Presentatie	4.0			3.5		
IM	Resultaten onderwijs	3.6		3.0	3.2		
OLP (o)	Duidelijk					3.3	2.8
OLP (o)	Taakgericht					3.3	2.9
OLP (o)	Activerend					3.4	2.9
OLP (o)	Resultaatgericht					3.5	3.2
OLP (o)	Afgestemd					3.3	2.7
SK (o)	Betrokkenheid					3.1	2.8
SK (o)	Sfeer					3.2	3.3
SK (o)	Meeleven					3.2	
SK (o)	Veiligheid					3.3	3.4
SK (o)	Aanvaarding						3.5
LA (o)	Volledig aanbod					3.4	
LA (o)	Toerusten en vormen					3.2	3.0

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
LA (o)	Motiverend						3.2
OT (o)	Realisatie					3.6	
ZEB (o)	Leerlingbegeleiding					3.1	3.1
KZ (o)	Zorg voor kwaliteit					3.0	
SO (o)	Inzet en bekwaamheid					3.2	
SO (o)	Onderwijskundig leiderschap					3.0	
SMO (o)	Informeren					3.1	
SMO (o)	Cultuur					3.2	
SMO (o)	Meedenken					3.0	
SMO (o)	Meebeslissen					3.0	
OB (o)	Voorzieningen					3.2	3.3
IM (o)	Presentatie					3.1	
IM (o)	Algemene waardering					3.2	3.6

#### LEGENDA

##### Domein

OLP	Onderwijsleerproces
PO	Planmatige ondersteuning
SC	Schoolcultuur
SMO	Samenwerking met Ouders
KM	Kwaliteitsmanagement
OM	Organisatiemanagement
IM	Imago

##### Domein (o)

OLP (o)	Onderwijsleerproces
SK (o)	Schoolklimaat
LA (o)	Leerstofaanbod
OT (o)	Onderwijstijd
ZEB (o)	Zorg en begeleiding
KZ (o)	Kwaliteitszorg

##### Vragenlijsttype

ZE	Zelfevaluatievragenlijst
AUD	Auditorenvragenlijst
INS	Inspectievragenlijst
PTP	Personeeltevredenheidsspeiling
OTP	Oudertevredenheidsspeiling
LTP	Leerlingtevredenheidsspeiling

##### Domein (o)

IC (o)	Interne communicatie
CMO (o)	Communicatie met ouders
CME (o)	Contacten met externen
SO (o)	Schoolontwikkeling
OB (o)	Organisatiebeleid
IM (o)	Imago

## 5.5. Schoolprofielen

Om zicht te krijgen hoe de school presteert met betrekking tot bepaalde thema's, zijn de volgende schoolprofielen geanalyseerd:

- 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	12/13	M 10%				16.1	30.0	34.8	47.9	57.1
	12/13	E 10%			11.3	23.8				
	13/14	M 7%				21.5	31.7	42.8	54.7	60.1
	13/14	E 7%				29.6				
	14/15	M 6%				12.3	32.8	31.1	52.5	63.2
	14/15	E 6%				20.9				
CITO Drie-Minuten-Toets	12/13	M 10%				62.1	75.6	100.1	101.3	99.3
	12/13	E 10%			45.1	69.2	82.8	105.8	102.0	
	13/14	M 7%			23.3	69.5	77.0	84.7	110.1	103.4
	13/14	E 7%			43.4	74.9	82.9	92.3	112.8	
	14/15	M 6%			22.5	61.3	84.9	88.0	96.0	115.2
	14/15	E 6%			45.2	68.9	85.8	90.9	100.3	
CITO Leestechiek	12/13	E 10%			217.0					
CITO Rekenen voor kleuters	12/13	M 10%	74.9	79.4						
	12/13	E 10%	83.7	95.1						
	13/14	M 7%	70.6	87.7						
	13/14	E 7%	75.3	90.6						
	14/15	M 6%	71.6	91.2						
	14/15	E 6%	74.6	92.6						
CITO Rekenen-Wiskunde	12/13	M 10%			46.7	57.1	72.6	88.9	103.3	113.5
	12/13	E 10%			45.6	71.4	80.9	97.7	113.7	
	13/14	M 7%			38.6	62.4	80.0	99.5	112.1	116.3
	13/14	E 7%			52.2	67.0	85.2	105.6	116.2	
	14/15	M 6%			43.7	56.6	76.3	90.8	114.1	118.9
	14/15	E 6%			58.3	66.1	82.4	97.3	120.0	
CITO Spelling	12/13	M 10%			112.3	123.8	127.3	135.2	142.4	
	12/13	E 10%			116.1	126.4	130.7	141.6		
	13/14	M 7%			108.4	121.6	131.5	135.5	148.7	
	13/14	E 7%			118.3	123.1	135.5	140.3		
	14/15	M 6%			110.3	122.4	127.8	137.9	143.5	
	14/15	E 6%			120.3	125.8	130.9	141.5		
CITO Taal voor kleuters	12/13	M 10%	60.3	63.9						
	12/13	E 10%	67.5	71.8						
	13/14	M 7%	53.7	71.6						
	13/14	E 7%	62.2							
	14/15	M 6%	62.0	66.5						
	14/15	E 6%	62.2	67.3						

## 5.7. Sociale Vaardigheden.

Schooljaar 2014-2015

**Groep 2      3      4      5      6      7**

### Zien

Betrokkenheid	98,7 %	97,0 %	89,1 %	89,6 %	93,8 %	89,9 %
Welbevinden	99,7 %	98,5 %	89,5 %	89,9 %	90,6 %	94,2 %
Sociaal initiatief	99,0 %	97,6 %	82,8 %	94,6 %	87,3 %	91,4 %
Sociale flexibiliteit	97,9 %	97,9 %	82,0 %	89,0 %	88,7 %	90,9 %
Sociale autonomie	100,0 %	97,6 %	79,7 %	90,8 %	91,8 %	92,8 %
Impulsbeheersing	98,2 %	97,0 %	88,7 %	91,4 %	95,9 %	88,5 %
Inlevingsvermogen	99,2 %	98,2 %	83,2 %	88,4 %	94,0 %	84,6 %

## 5.8. Eindopbrengsten.

*Percentage gewogen leerlingen*

*Aantal leerlingen in leerjaar 8*

CITO-Eindtoets: Aantal deelnemers

Taal

Rekenen

Studievaardigheden

Totaalscore

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
<i>Percentage gewogen leerlingen</i>	10%	7%	6%	7%
<i>Aantal leerlingen in leerjaar 8</i>	39	33	13	26
CITO-Eindtoets: Aantal deelnemers	22	32	13	
Taal	74.0	66.0		
Rekenen	44.6	47.0		
Studievaardigheden	28.9	24.0		
Totaalscore	534.7	534.4		

## 5.9. 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 LWOO of PRO

Uitstroom leerjaar 8 naar LWOO of PRO

Uitstroom naar SBO

Uitstroom naar SO

Uitstroom naar BAO

Instroom vanuit BAO

Terugplaatsing vanuit SBO

Terugplaatsing vanuit SO

Leerlingen met een indicatie

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Kleutergroepverlenging	0.0%	8.7%	0.0%	0.0%
Doublures leerjaar 3-8	1.4%	1.7%	1.2%	0.8%
Leerlingen ouder dan 12 jaar	2.9%	0.6%	1.3%	2.8%
Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 7 naar LWOO of PRO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 8 naar LWOO of PRO	0.4%	1.5%	0.0%	0.0%
Uitstroom naar SBO	0.9%	0.0%	0.0%	0.6%
Uitstroom naar SO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom naar BAO	8.4%	11.7%	0.6%	0.0%
Instroom vanuit BAO	1.0%	0.6%	7.0%	0.6%
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	2.0%	1.2%	1.3%	1.1%

## 5.10 Functioneren leerlingen in het VO

De adviezen van de leerlingen voor het vervolgonderwijs zijn in overeenstemming met de verwachtingen op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie. We proberen ervoor te zorgen, dat onze leerlingen hun schoolloopbaan vervolgen op het niveau dat mag worden verwacht op grond van hun kennis, vaardigheden, motivatie en werkhouding. De adviezen die we geven zijn gebaseerd op de gegevens uit ons leerlingvolgsysteem, de observatie(s) van de leraren en de mening van de leerling en zijn (haar) ouders. Het advies dat een leerling krijgt, wordt vergeleken met een eerder vastgestelde verwachting.

De leerlingen functioneren naar verwachting in het vervolgonderwijs. We onderzoeken jaarlijks of onze leerlingen naar verwachting functioneren in het vervolgonderwijs. Met behulp van de gegevens die we van de VO-scholen ontvangen, stellen we vast of er sprake is van vertraging, versnelling, uitval of afstromen. We bepalen dan hoeveel leerlingen er zonder vertraging op het geadviseerde niveau zitten in het derde leerjaar van het voortgezet onderwijs. We hanteren daarbij een norm van 25%. Als meer dan 25% van onze leerlingen in het derde jaar voortgezet onderwijs niet op het geadviseerde niveau functioneert of met vertraging te maken heeft gekregen, dan beschouwen we dat als een indicatie, dat we mogelijk te hoog of te laag adviseren. Op basis van een analyse van de gegevens die we ontvangen van de scholen voor voortgezet onderwijs formuleren we beleid als dat noodzakelijk.

## Plaatsing leerlingen in het VO

Categorie	vmbo bl	vmbo kl	vmbo gl	vmbo tl	havo	vwo
2013 / 2014	1	4	0	8	15	5
2014 / 2015	0	0	0	4	6	3

## 5.11. Rapportages van derden

Het onderwijs is op de onderzochte onderdelen grotendeels op orde. Er zijn nauwelijks tekortkomingen.

De inspectie heeft ook gekeken of de school voldoet aan de aangepaste wettelijke voorschriften over de schoolgids, het schoolplan en het ontwikkelingsperspectief.

## Toezichtsarrangement onderwijsinspectie

Door de onderwijsinspectie is per 18 juni 2014 het volgende toezichtsarrangement toegekend: basistoezicht.

## 5.12. Huisvesting

De school heeft de beschikking over de volgende fysieke voorzieningen:

Invalidentoilet	Twee volwassentoilet
Rolstoeltoegankelijk	Wifi
Kind-onvriendelijk plein	Grote aula/personeelsruimte

## 5.13. Conclusies n.a.v. de analyse

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

- Sterk verouderd gebouw
- Verouderde buiten speeltoestellen
- Verouderde sanitaire voorzieningen

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**

De interne begeleider heeft de school aan het eind van het cursusjaar 2013-2014 verlaten. Vorig schooljaar zijn we gestart met een nieuwe interne begeleider.

Externe ontwikkelingen

- verbrede identiteit vanwege kerkelijke ontwikkelingen
- samenwerking met andere schoolvereniging
- passend onderwijs
- transitie jeugdzorg
- huisvestingsbeleid van de gemeente

### **6.2. Kansen en bedreigingen**

Kansen voor onze school zijn:

- Samenwerkingsverband Passend Onderwijs  
Dit gezien de ontwikkelingen in het Samenwerkingsverband en de verschuiving van de middelen van de speciale basisscholen naar de reguliere basisscholen. We kunnen onze zorgstructuur versterken door de deskundigheid van de interne medewerkers te versterken en nadrukkelijk op zoek te gaan naar externe partners in de zorg (zie hoofdstuk 4). De zorgmogelijkheden zijn op verbandniveau vastgelegd in het ondersteuningsplan van SV "De Eem".
- Strategisch Beleidsplan van de VVGO  
Dit strategisch beleidsplan geeft een richtinggevende kijk op ons onderwijs en beschrijft de doelen en het realisatieproces passend bij de missie en visie van de VVGO.
- Voor –en vroegschoolse educatie (VVE)  
Onze school participeert als onderdeel van de VVGO in de Regiegroep Onderwijs. Hierin zijn alle partijen binnen de gemeente vertegenwoordigd die met het onderwijsbeleid te maken hebben. Deze groep adviseert de gemeenteraad over de besteding van de onderwijsmiddelen.
- Verwijsindex Risicjongeren  
Vanaf 2011 kan de intern begeleider van onze school gebruik maken van de Verwijsindex. Het is een hulpmiddel voor school (en ouders) om bij zorgen rond een kind, snel contact te kunnen leggen met overige betrokkenen.
- Regeling versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen  
Wederkerig werken aan waardevol onderwijs.
- Overstapservice Onderwijs (OSO) Het overstapdossier vereenvoudigt het proces en draagt bij aan een zorgvuldige overstap van leerlingen van de ene school naar de andere school.
- Functiemix  
De invoering van de functiemix verloopt conform de cao-Po 2013.
- Structureel overleg over leerlingenzorg

Tussen de besturen, de gemeente Bunschoten, de zorgcoördinator van het SV en “De Boei” (Jeugdzorg) is er structureel overleg over leerlingenzorg.

- IB-werkgroep  
De intern begeleiders van de VVGO-scholen houden structureel overleg over het zorgaanbod op de VVGO-scholen.

Bedreigingen:

- De terugloop van het leerlingenaantal. Gezinnen worden kleiner. Voor jonge stellen zijn er weinig starterswoningen, waardoor ze wegtrekken uit de gemeente Bunschoten.
- De leeftijdsopbouw van het team.

### **6.3. Conclusies n.a.v. de analyse van de ontwikkelingen**

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

- De identiteit ‘beweegt’.
- De school staat goed bekend in het dorp.
- Het leerlingaantal is constant.
- Er is groei van het team naar een professionele organisatie.
- De werkdruk blijft onverminderd hoog.

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



## **7. Meerjarenbeleid**

### **7.1. Totaaloverzicht van ontwikkelpunten**

- Nederlandse taal
- Aanvankelijk lezen
- Verkeer
- Aardrijkskunde
- Biologie
- Creatieve vakken
- Sociaal-emotionele ontwikkeling: Kanjertraining
- KIJK
- Burgerschap
- Interactief Gedifferentieerd Directe Instructie model (IGDI-model)
- Analyse cito
- Identiteit
- ICT
- Ontwikkelingsgericht onderwijs (OGO)
- Executieve functies / hoogbegaafdheid

### **7.2. Veranderonderwerpen (groeithema's)**

Hoogbegaafdheid  
Ouderbetrokkenheid  
Professionele organisatie  
Identiteit

### **7.3. Streefbeelden**

Ouderbetrokkenheid

De praktijkvraag is gerelateerd aan de visie en de collectieve ambitie van de school. Wij willen allemaal constructief samenwerken met ouders en kinderen en hun inzicht geven in de doelen (en strategieën) van ons onderwijs.

Professionele organisatie

De praktijkvraag is gerelateerd aan de visie en de collectieve ambitie van de school. Wij willen een professionele leergemeenschap zijn. 'Angst' en 'uitstellen' zullen verdwijnen als er succeservaringen zijn bij collegiale consultatie en intervisie.

### **7.4. Streefdoelen en normen**

Ouderbetrokkenheid

- een duidelijke overdracht van leerlingen
- inzicht in de onderwijsbehoeften van de kinderen
- op de hoogte zijn van leerlijnen, strategieën en einddoelen van de groep
- kennis van de zeven uitgangspunten van handelingsgericht werken, zowel voor leerkrachten als ouders
- kennis en vaardigheden bezitten om doelgerichte gesprekken te voeren met ouders en kinderen
- respect, vertrouwen en positief zorgende relaties tussen leerkrachten en ouders (organisatorische capaciteit).

Professionele organisatie

- vaardigheden op het gebied van reflecteren, (oplossingsgerichte) vragen stellen en feedback geven
- collegiale consultatie en intervisie

## **7.5. Consequenties van het beleid**

### **Identiteit van de organisatie**

In de school moet zichtbaar zijn dat we een Gereformeerde school zijn. Gereformeerd wil o.a. zeggen dat we de Bijbel zien als het Woord van God. Daarin maakt Hij kenbaar wie Hij is en hoe wij Hem hebben te dienen.

Op school ben je als leerkracht/directeur, identiteitsdrager. Het geloof is een levend iets (geen dood geloof waar Jacobus het over heeft in zijn brief). Je leeft het voor en draagt het uit. Kinderen behoren aan je te merken in je woorden en handelen dat je een kind van God bent.

Aan het begin van personeelsvergaderingen en studiedagen beginnen we met God en bidden we met elkaar. Dat kan d.m.v. Bijbellezing, Bijbelstudie, gedicht, korte overdenking enz. We geven invulling aan de Christelijke feestdagen.

Twee keer in het schooljaar hebben we de Gezin-School-Kerk weken (GSK).

### **Onderwijs**

We geven kwalitatief goed onderwijs. Een goed werk- en leerklimaat is allereerst van belang.

Bij goed onderwijs denken we eraan om de gaven en talenten van de kinderen zo goed mogelijk tot ontwikkeling te brengen. We houden rekening met elk kind. We laten hen in toenemende mate meedenken over hun eigen onderwijsleerproces. De kinderen kunnen geen individueel onderwijs ontvangen en daarom zoeken we naar een onderwijsvorm die past binnen onze visie/missie.

We werken toe naar Passend onderwijs en als school ontwikkelen we een onderwijsprofiel waarin staat aangegeven wat voor school we willen zijn.

### **Personeel en organisatie**

De leerkrachten zijn bereid zich verder te ontwikkelen. De leerkrachten maken aan het begin van het schooljaar een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Daarin verwoorden zij:

1. de doelen die zij willen bereiken t.a.v. van hun ontwikkeling,
2. activiteiten om die doelen te bereiken,
3. tijdsplanning,
4. inschatting van de haalbaarheid.

### **Communicatie**

Directie en leerkrachten streven naar een open communicatie, zowel intern als extern.

### **Huisvesting en inrichting**

Leerkrachten streven naar een nette school. Alle ruimtes worden door een verantwoordelijke persoon gecontroleerd en – indien nodig – op orde gebracht.

Meubilair en leermiddelen worden regelmatig vernieuwd, waarbij rekening wordt gehouden met vernieuwende inzichten wat betreft onderwijs.

### **Financiën**

Er is een meerjaren begroting die voorziet in het beschikbaar stellen van voldoende middelen om de gestelde doelen te behalen.

## **7.6. Planning afname vragenlijsten**

Jaarlijks: leerkrachttevredenheidsonderzoek

2016: oudertevredenheidsonderzoek en leerlingtevredenheidsonderzoek

2018: oudertevredenheidsonderzoek en leerlingtevredenheidsonderzoek

## **7.7. Meerjarenplanning**

### **Jaarplannen 2015-2016**

Biologie: oriëntatiefase

Nederlandse taal: invoeren methode 'TaalVerhaal.nu' groep 4-6

KIJK: planning observatie en registratie, groepsplannen en beredeneerd aanbod  
Welbevinden leerlingen/emotionele ontwikkeling: afname ZIEN/KIJK  
IGDI: verfijnen en borgen  
CITO: streefdoelen formuleren; eind-cito analyseren; sterkte en zwakte analyse  
Ouderbetrokkenheid/welbevinden ouders: onderzoeken en bespreken; actieplan ouderbetrokkenheid  
Burgerschap: aanbod beschrijven; leerlingenraad instellen  
Professioneel handelen: vaststellen; collegiale consultatie en intervisie invoeren  
Identiteit: commissie aanstellen  
OGO: coördinator aanstellen; borgen  
Hoogbegaafdheid: visie herijken; scholing Driestar  
Schrijven van cultuurbeleidsplan  
Schoolplein: inrichting schoolplein  
ICT: oriëntatie I-pads in de klas: wifi

### **Jaarplannen 2016-2017**

Nederlandse taal: invoeren methode 'TaalVerhaal.nu' groep 7, evt. 8  
Aanvankelijk lezen: oriëntatie en keuze nieuwe methode groep 3  
Biologie: oriëntatie en keuze nieuwe methode  
CITO: borgen  
Ouderbetrokkenheid: invoeren en evalueren  
Professioneel handelen: borgen en evalueren  
Identiteit: evalueren en borgen  
ICT: beleidsplan schrijven  
OGO: cursus onderbouw (deel 1)  
Thematisch werken: project doelgericht maken

### **Jaarplannen 2017-2018**

Nederlandse taal: invoeren methode 'TaalVerhaal.nu' groep 8  
Aanvankelijk lezen: invoeren nieuwe methode groep 3  
Verkeer: oriëntatie en keuze nieuwe verkeersmethode  
Biologie: invoeren nieuwe methode groep 5 en 6  
Creatieve vakken: oriëntatie en keuze nieuw methode  
Kanjerttraining: evalueren  
ICT: beleid invoeren  
OGO: cursus onderbouw (deel 2)  
Thematisch werken: minimaal drie thema's invoeren en evalueren

### **Jaarplannen 2018-2019**

Engels: borgen en evalueren  
Nederlandse taal: borgen en evalueren: 'TaalVerhaal.nu'  
Aanvankelijk lezen: borgen en evalueren nieuwe methode groep 3  
Verkeer: invoeren nieuwe verkeersmethode  
Aardrijkskunde: invoeren nieuwe methode groep 7 en 8  
Creatieve vakken: invoeren nieuwe methode  
ICT: beleid evalueren en borgen  
OGO: cursus onderbouw (deel 3)  
Thematisch werken: eventueel uitbreiden

## **8. Bijlagen**

- 1) Vaststellingsformulier
- 2) Jaarplan(nen)
- 3) Schoolprofielen

## **Bijlage 1**

### **Vaststellingsverklaring Schoolplan 2015-2019**

School: \_\_\_\_\_

Adres: \_\_\_\_\_

Postcode en plaats: \_\_\_\_\_

Het schoolplan is besproken in de teamvergadering van

d.d. \_\_\_\_\_ Handtekening directeur \_\_\_\_\_

Het schoolplan is besproken in de vergadering van de MR /Adviesraad van  
bovengenoemde school, die ingestemd heeft met / positief geadviseerd heeft over

d.d. \_\_\_\_\_ Handtekening voorzitter MR / adviesraad \_\_\_\_\_

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats \_\_\_\_\_ d.d. \_\_\_\_\_

Naam \_\_\_\_\_ Functie \_\_\_\_\_

Handtekening \_\_\_\_\_

## Bijlage 2

### Jaarplannen

## Bijlage 3

### Schoolprofielen

Om zicht te krijgen hoe de school presteert met betrekking tot verschillende thema's zijn profielen samengesteld. (NB: Zie voor uitleg afkortingen de tabel onder de profielen).

#### Vragenlijst: Leerlingparticipatie

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De leerkracht bereikt dat kinderen in eigen woorden kunnen zeggen wat ze aan het einde van de les moeten weten of kunnen.	3.1	0.5	Instructie - OLP - ZE - 14/11/14 - R:11
De leerkracht geeft kinderen inzicht in hoeverre zij het lesdoel hebben bereikt.	3.3	0.4	Instructie - OLP - ZE - 14/11/14 - R:11

---

#### LEGENDA

##### Domein

OLP	Onderwijsleerproces
PO	Planmatige ondersteuning
SC	Schoolcultuur
SMO	Samenwerking met Ouders
KM	Kwaliteitsmanagement
OM	Organisatiemanagement
IM	Imago

##### Vragenlijsttype

ZE	Zelfevaluatievragenlijst
AUD	Auditorenvragenlijst
INS	Inspectievragenlijst
PTP	Personeelstevredenheidspeiling
OTP	Oudertevredenheidspeiling
LTP	Leerlingtevredenheidspeiling

##### Domein (o)

OLP (o)	Onderwijsleerproces
SK (o)	Schoolklimaat
LA (o)	Leerstofaanbod
OT (o)	Onderwijstijd
ZEB (o)	Zorg en begeleiding
KZ (o)	Kwaliteitszorg

##### Domein (o)

IC (o)	Interne communicatie
CMO (o)	Communicatie met ouders
CME (o)	Contacten met externen
SO (o)	Schoolontwikkeling
OB (o)	Organisatiebeleid
IM (o)	Imago