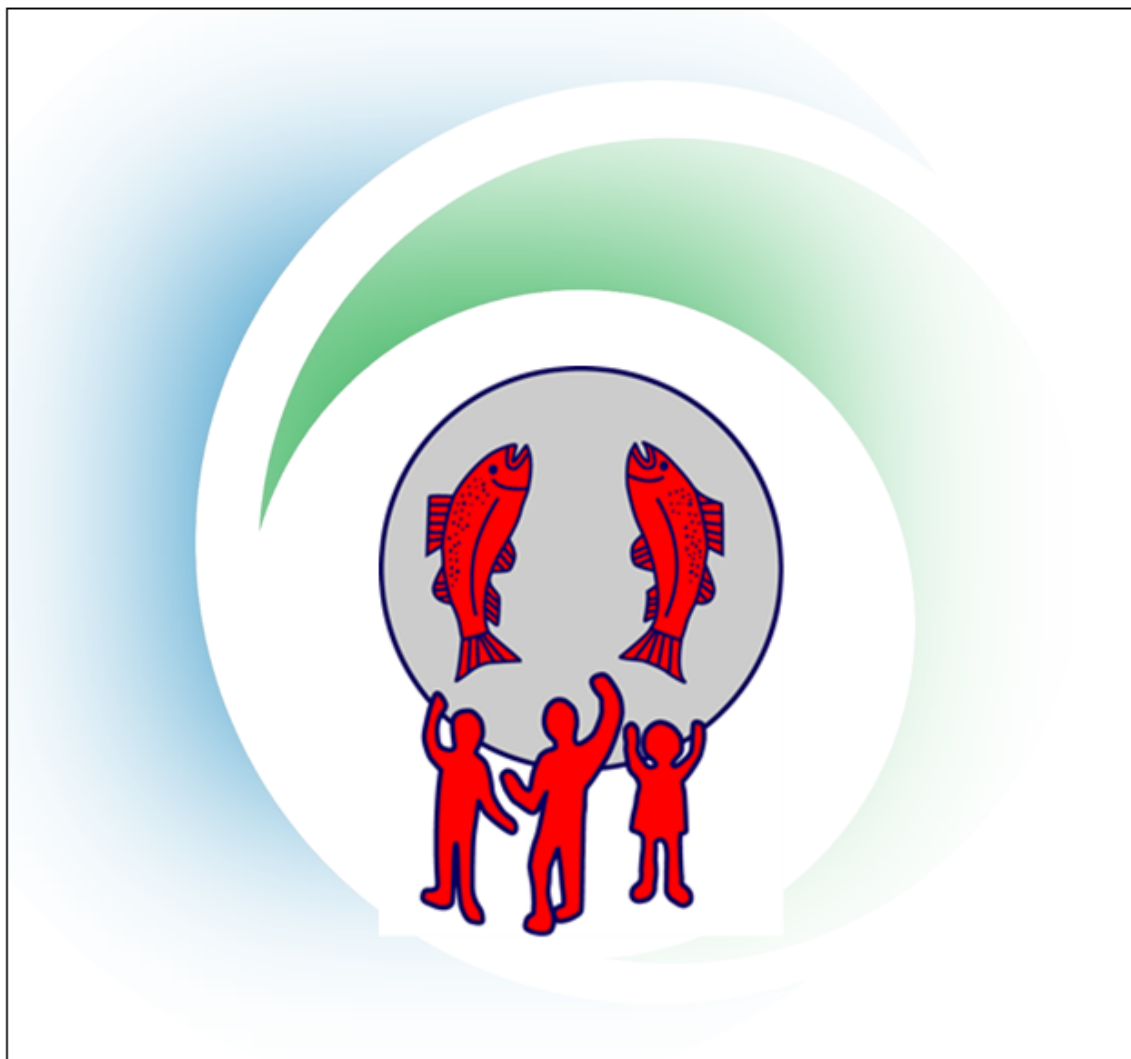


Schoolplan 2016-2020

CBS Eben Haëzer te Woudrichem



‘Hart voor het kind, zorg voor elkaar’.





Schoolplan 2016-2020

CBS Eben Haëzer te Woudrichem

'Hart voor het kind, zorg voor elkaar'

4 juli 2016

Christelijke Basisschool Eben-Haëzer
Oude Ban 14
4285 TH WOUDRICHEM

Telefoon: 0183 309338
e-mail: cbs@cbsebenhaezer.com
Postadres: Postbus 8, 4285 ZG Woudrichem
Website: www.cbsebenhaezer.com





Inhoudsopgave

1.	INLEIDING	7
1.1.	Doel en functie.....	7
1.2.	Interne samenhang.....	7
1.3.	Relatie met andere beleidsdocumenten	7
1.4.	Totstandkoming	8
1.5.	Procedures	8
2.	ONZE SCHOOL	9
2.1.	Zakelijke gegevens.....	9
2.2.	Historie van de school	9
2.3.	Bevoegd gezag.....	9
2.4.	Relatie met bovenschoolse organisaties	10
2.5.	Leerlingen.....	10
2.6.	Ouders en verzorgers.....	11
2.7.	Personeel.	12
2.8.	Medezeggenschap	15
2.9.	Huisvesting en situering van de school in de omgeving.....	15
3.	SCHOOLONTWIKKELING EN KWALITEITSZORG	16
3.1.	Uitgangspunten en voorwaarden.....	16
3.2.	Visie op integrale kwaliteitszorg	16
3.3.	Kwaliteitszorgsysteem.	17
3.4.	Overlegstructuur	17
3.5.	Schoolontwikkeling in praktijk.....	18
3.6.	Verantwoording	19
4.	BELEIDSTERREINEN	20
4.1.	Identiteit en de organisatie	20
4.2.	Onderwijs.....	22
4.3.	Personeel en organisatie.....	23
4.4.	Communicatie.....	24
4.5.	Communicatie met externen.....	25
4.6.	Huisvesting en inrichting.....	26
4.7.	Financiën	26
4.8.	Sponsoring	26
4.9.	VVE	26
5.	ANALYSE HUIDIGE STAND VAN ZAKEN	28
5.1.	Onze kwaliteitszorg	28
5.2.	Terugblik op de vorige schoolplanperiode.....	31
5.3.	Kengetallen - Leerlingenpopulatie – cito eindtoets gegevens	33
5.4.	Personeel	34
5.5.	Functioneren leerlingen in het VO.	35
5.6.	Conclusies	35



6.	ACTUELE INTERNE EN EXTERNE ONTWIKKELINGEN	37
6.1.	Interne ontwikkelingen	37
6.2.	Externe ontwikkelingen.....	37
6.3.	Kansen en bedreigingen.....	38
6.4.	Conclusies n.a.v. de analyse van de ontwikkelingen	39
7.	MEERJARENBELEID.....	40
7.1.	Totaaloverzicht van ontwikkelpunten.....	40
8.	BIJLAGEN	42
8.1.	Bijlage 1 Vaststellingsverklaring Schoolplan 2016-2020	42



1. INLEIDING

1.1. Doel en functie

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

- het functioneren als 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 de missie, visie en uitgangspunten;
- verwijzen naar onderliggende documenten waarin bepaalde zaken omschreven en uitgewerkt zijn;
- op koers houden van de school bij de realisering van het beleid tijdens de komende jaren;
- afleggen van verantwoording, intern en extern, over de kwaliteit van ons onderwijs.

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

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 daarvan afgeleide doelen voor de komende jaren zijn uitgewerkt in hoofdstuk 4;
- In hoofdstuk 5 wordt de huidige stand van zaken beschreven en wat de consequenties voor het toekomstig beleid;
- in hoofdstuk 6 zijn interne en externe ontwikkelingen geschetst die invloed hebben op het te voeren meerjarenbeleid;
- In hoofdstuk 7 is het meerjarenbeleid concreet uitgewerkt. De conclusies vanuit met name de hoofdstukken 3, 4 en 5 worden daarin verwerkt. De verschillende jaarplannen zijn als bijlage toegevoegd.

1.3. Relatie met andere beleidsdocumenten

Het schoolplan heeft een directe relatie met een aantal beleidsdocumenten die binnen onze schoolorganisatie kader stellend en richtinggevend zijn. Het betreft met name de volgende documenten:

- Nascholingsplan;
- Personeelsbeleidsplan;
- ICT-beleidsplan;
- Meerjarenbeleidsplan SWV 'Driegang';
- Zorgplan;
- Schooldocument met afspraken betreffende klassenmanagement en organisatie;
- Kwaliteitshandboek;



- Integraal huisvestingsplan;
- Financieel beleidsplan;
- Strategisch beleidsplan;
- (Analyse tevredenheidsonderzoeken) van enkele jaren geleden..

1.4. Totstandkoming

Als informatiebronnen werden voor dit plan gebruikt:

- evaluaties van de schoolontwikkelpunnen van de afgelopen jaren;
- Schoolplan 2012-2016;
- inspectierapport van oktober 2013;
- vragenlijst begin 2013/14 aan ouders, leerlingen en leerkrachten om inzicht te krijgen in tevredenheid met betrekking tot de school.

Directie en team hebben zich de afgelopen jaren volgens planning regelmatig bezonnen op de visie op het onderwijs en de plannen voor de toekomst van de school. Het bestuur is hierbij ook betrokken, is geïnformeerd en heeft meegedacht over gemaakte keuzes. Bovendien hebben we ons beraden op zaken waarvoor we écht willen gaan. De inbreng van het team is richtinggevend voor de inhoudelijke keuzes en de planning van de uitvoering voor de komende vier jaren. Het team is volledig betrokken bij en heeft haar instemming verleend aan gemaakte keuzes. Het schoolplan is eveneens geaccordeerd door de MR van onze school. De ouders van onze leerlingen zijn de afgelopen jaren via diverse informatiekanalen zoals ouder- en informatieavonden, schoolgids, website en nieuwsbrief van onze plannen op de hoogte gebracht.

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/positief advies door de MR, door het bevoegd gezag vastgesteld.
2. Klachtenregeling
In geval van klachten of geschillen is de klachtenregeling van toepassing.



2. ONZE SCHOOL

CBS "Eben Haëzer" is een christelijke school waar gewerkt wordt volgens het leerstof-jaarklassensysteem. Er wordt gewerkt vanuit de principes van Handelingsgericht werken. Wij spelen zo goed mogelijk in op de verschillen tussen en aansluiten op de onderwijsbehoeften van de kinderen. Effectieve instructie, zelfstandig werken, goede/uitdagende leeromgeving, werken met planbord en lees-bevordering nemen een duidelijke plaats in. Goede leerlingenzorg vinden we erg belangrijk. In elke groep wordt gewerkt met groepsoverzicht en groepsplannen, conform de uitgangspunten van handelingsgericht werken.

2.1. Zakelijke gegevens

Brinnummer	06WN
Schoolnaam	Chr Basisschool Eben Haëzer
Telefoonnummer	0183309338
Gemeente	WOUDRICHEM
Provincie	Noord-Brabant
Vestiging adres	Oude Ban 14 4285 TH WOUDRICHEM
Correspondentie adres	Oude Ban 14
Naam bevoegd gezag	Vereniging voor Prot.Chr. onderwijs 'de stroming'.
Correspondentie adres bevoegd gezag	Koelemaaiër1 4251 DI Werkendam
E-mail school	cbs@cbsebenhaezer.com

2.2. Historie van de school

De "Vereniging een School met de Bijbel" te Woudrichem werd opgericht in 1889. Op 1 januari 2016 is de school gefuseerd met De Stroming, Vereniging voor Christelijk onderwijs in het Land van Heusden en Altena. De Eben Haëzer is gevestigd aan de Oude ban 14 in Woudrichem in een nieuwbouwwijk uit de jaren tachtig.

Het gebouw is door verbouwingen , uitbreidingen voortdurend aangepast aan de eisen van modern onderwijs. In 2010 heeft een grote uitbreiding plaats gevonden. Er is een vleugel aangebouwd met lokalen, teamkamer en gespreksruimte. Rond de school liggen twee speelpleinen: één voor de kleuters, één voor de onder- en bovenbouw.

2.3. Bevoegd gezag

De Stroming. vereniging van protestants.christelijk onderwijs in het land van Heusden en Altena.

Onze school is één van de acht scholen van deze vereniging, die zich ten doel stelt om op basis van haar grondslag basisonderwijs te verzorgen. In de statuten staat in artikel 2 verwoord: De Vereniging heeft tot grondslag de Bijbel. Elke school krijgt de vrijheid om binnen de kaders van de rechtspersoon een eigen accent te geven aan de vormgeving en inhoud van de identiteit en het onderwijs.

De vereniging vormt het bevoegd gezag over 8 scholen voor protestant christelijk basisonderwijs:



- Basisschool Waardhuizen te Waardhuizen;
- De Ark te Meeuwen;
- De Sprankel te Dussen;
- Het Fundament te Genderen;
- Het Bakken te Werkendam;
- 't Kompas te Werkendam;
- De Zaaier te Andel;
- Eben Haëzer te Woudrichem.

Het bestuur van de vereniging en de scholen is georganiseerd volgens het “one tier”-model. De uitvoerende bestuurstaak berust bij een algemeen directeur die hiervoor een ruim mandaat heeft. Het bestuur heeft een toezichthoudende taak. Een klein deel van het toezichthoudend bestuur vormt een dagelijks bestuur dat regelmatig overleg voert met de algemeen directeur. De structuur is vastgelegd in een managementstatuut, waarbij het mandaat nauwkeurig staat omschreven. Het bestuur legt verenigingsrechtelijk verantwoording af aan de algemene vergadering.

De identiteit is vertaald in de volgende (basis) kernwaarden waarop we aanspreekbaar zijn:

- Vertrouwen;
- Samen(werken);
- Groei/ontwikkeling;
- Bezieling/passie;
- Kwaliteit;
- Veiligheid / geborgenheid;
- Geloof & Hoop & Liefde.

Het lidmaatschap van de vereniging staat open voor alle ouders, mits men instemt met artikel 2 van de statuten. Als school zien wij graag een grote ouderbetrokkenheid en streven naar een verhoging van het ledenaantal.

Vanuit elke school zijn mensen afgevaardigd naar het algemeen bestuur. Vanuit onze school is dat dhr, Govert Verhoeven. Hij is verantwoordelijk voor de financiën en vertegenwoordigt onze school. Met deze organisatiestructuur willen wij zo dicht mogelijk bij de school blijven staan en recht doen aan verscheidenheid, terwijl algemene belangen gemeenschappelijk gedragen worden.

2.4. Relatie met bovenschoolse organisaties

CBS Eben Haëzer valt onder De Stroming zoals hierboven benoemd. Zij valt onder het samenwerkingsverband Driegang. De school hoort bij Rivierengebied Midden Nederland. Rivierengebied Midden Nederland bestaat uit 34 basisscholen, 1 sbo-school en 1 zml-school, ressorterend onder 13 schoolbesturen. Het aantal leerlingen bedraagt ca. 7.300.

2.5. Leerlingen

De leerling populatie is een afspiegeling van de samenstelling van de bevolking in Woudrichem qua opleidingsniveau. Een groot gedeelte van de kinderen uit Woudrichem bezoekt onze school. In hoofdstuk 5 leest u meer over gewichten en samenstelling.

Het merendeel van de leerlingen komt uit gezinnen die al jarenlang in de wijk woonachtig zijn en een flink deel van de leerlingen komen uit de nieuwste uitbreidingswijk. Een aantal leerlingen wonen in de vesting van Woudrichem. Sinds dit schooljaar is een beperkt aantal woningen toegewezen aan asielzoekers. Het aantal Syrische leerlingen bedraagt circa 3%.



De gemeente Woudrichem heeft enkele uitbreidingsterreinen aangewezen, zodat er naast huurwoningen steeds meer koopwoningen beschikbaar komen. Het leerlingenaantal zal in de toekomst dalen, doordat er minder kinderen worden geboren. Woudrichem valt onder het krimpg gebied in deze regio. Daarnaast is er sprake van een gezonde concurrentie.

Aandachtspunt:

Hoe kunnen wij ons onderscheiden van de overige scholen binnen Woudrichem.

De laatste jaren hebben wij als school regelmatig te maken met leerlingen die, door allerlei maatschappelijke ontwikkelingen en mede op basis van hun thuisomgeving, sociaal emotioneel problemen ervaren en/of risicoleerlingen zijn. Dit heeft ervoor gezorgd dat we veel aandacht besteden aan de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Een goed doordacht en in de praktijk gebracht pedagogisch klimaat in de groepen en een goed schoolklimaat is van groot belang. **Dit is de komende periode opnieuw een aandachtspunt.**

Het land van Heusden en Altena staat bekend als een taalzwakke regio. Daarom is er geïnvesteerd in onderwijstijd voor instromende vierjarigen. Vanuit de voorschoolse opvang is een extra warme overdracht gerealiseerd voor kinderen met taal/leesachterstanden. De eerste periode dat een leerling met taalachterstand vanuit de voorschoolse opvang op school komt, is er extra inzet voor deze leerling vanuit het peuterprogramma. Er is de afgelopen jaren voor groep 1 en 2 flink geïnvesteerd in de uitbreiding van aantrekkelijk ontwikkelingsmateriaal, praatplaten, boeken en diverse werkvormen rondom woordenschat en geletterdheid.

Verder hebben we het aanbod aan nieuwe en eigentijdse boeken voor groep 3 t/m 8 uitgebreid. Jaarlijks komen er nieuwe leesboeken bij voor de klassen bibliotheek.

Door middel van het hanteren van allerlei nieuwe werkvormen en activiteiten is er veel aandacht voor leesbeleving en leesplezier. De methode voor voortgezet technisch lezen wordt intensief gebruikt in groep 4 t/m 7 bij het lezen in groepen en instructie lezen. In onze taalmethode / Taalactief is veel aandacht voor het uitbreiden van woordenschat.

Aandachtspunt:

Meer aandacht voor uitbreiding woordenschat in alle groepen.

2.6. Ouders en verzorgers

De meeste kinderen komen vanuit 'traditionele' gezinnen met een vader, moeder en eventueel broers/zussen. We hebben hiernaast regelmatig te maken met veranderende gezinssituaties. Er is sprake van ouders die gescheiden zijn en hun kind alleen opvoeden. Er zijn ook nieuw samengestelde gezinnen die meer aandacht behoeven. Er vinden hierdoor extra oudergesprekken plaats.

Wij hebben op school ook enkele buitenlandse ouders met een andere cultuur. Ook deze ouders verdienen extra aandacht. Een deel van de ouders heeft een christelijke achtergrond. Ook zien wij, dat ouders bewust onze school kiezen zonder kerkelijke achtergrond.

De meeste ouders zijn werkende ouders. Een aantal werkende ouders besteedt de zorg voor hun kinderen uit aan gastouders, kinderopvang en/of de voor- en naschoolse opvang. Op de tussenschoolse opvang op onze school is het dan ook de afgelopen jaren steeds drukker geworden. Het overblijfteam bestaat uit vaste medewerkers, die in wisselende samenstelling het overblijven begeleiden. Alle kinderen eten in de multifunctionele groepsruimte.



Ouders zijn mondig en kloppen regelmatig bij de school aan om problemen te bespreken en informatie te vragen. Dit vereist:

- een open houding en zorgvuldige communicatie van directie, intern begeleiders en leerkrachten.
- goed en tijdig de ouders op de hoogte brengen van allerlei schoolzaken is een vereiste.

De ouders zien als partners. Zij kennen hun kind(eren) goed. Aan het begin van het jaar is er daarom 'het oudervertelmoment'. Ouders worden uitgenodigd wanneer hun kind besproken wordt in het schoolondersteuningsteam (SOT).

Aandachtspunt:

Tijdig met ouders in gesprek/ openheid / meenemen in de ontwikkeling van hun kind

Scholing: leren houden van goed/slechtnieuws gesprekken

2.7. Personeel.

Beschrijving van personeel en noodzakelijke bevoegdheden.

- in oktober 2015 telde de school 17 personeelsleden;
- 1 directeur;
- 1 internbegeleider;
- 15 leerkrachten;
- daarvan is er 1 leerkracht met ambulante tijd voor ICT/bouwcoördinator;
- 2 leerkrachten zijn tevens bouwcoördinator middenbouw/bovenbouw;
- 2 leerkrachten maken gebruik van BAPO/ regeling Duurzame Inzetbaarheid;
- 5 leerkrachten werken full time;
- 10 leerkrachten werken parttime.

Personeelsopbouw, leeftijdsopbouw, personeelsbeleid

Augustus 2016 werken er 16 vrouwen en 1 man op school. De leeftijdsopbouw is:

- 20-30 jaar : 1
- 30-40 jaar : 5
- 40-50 jaar : 5
- 50-60 jaar : 3
- 60- 65 jaar: 3

Het personeel bestaat vrijwel volledig uit ervaren leerkrachten. Er is sprake van een gezellige, professionele sfeer in het team.

Er zijn geen vakleerkrachten aan onze school verbonden. Een leerkracht heeft master Pedagogiek, een leerkracht heeft Geschiedenis gestudeerd, een leerkracht is SOVA trainer. De school heeft twee gediplomeerd intern begeleider/ remedial teacher, een leerkracht is Intern cultuurcoördinator. We hebben elk jaar een aantal stagiaires. Wij zijn opleidingsschool van de Marnix Academie in Utrecht. In ons team is een intern coördinator opleiden aanwezig.

Verdere personeelsgegevens op de peildatum 1 augustus 2016: Wtf van alle leerkrachten bij elkaar is ruim 10.7919.

Het team heeft regelmatig teamscholing en individuele scholing. Teamscholing van afgelopen periode was er onder meer op het gebied van:

- Rekenen (werken met nieuwe methode);
- handelingsgericht werken en focus op onderwijsbehoeften;
- schoolklimaat, pedagogisch klimaat;
- "Leren zichtbaar maken "(van John Hattie);
- afstemming ten aanzien van begrijpend lezen;



- afstemming ten aanzien van directe instructie en klassenmanagement;
- ParnasSys.

Individuele scholing was er op het gebied van:

- Kind gedrag;
- afstemming Lezen;
- sociaal emotionele ontwikkeling;
- pedagogiek/pedagogisch klimaat;
- 'Leren zichtbaar maken' begrijpend lezen;
- Kurzweil ten behoeve van leerlingen met dyslexie,
- inspiratiemiddagen/dag SWV;
- bedrijfshulpverlening, EHBO enz.

Het personeel is de belangrijkste schakel van de organisatie. Als de medewerkers hun werk met plezier uitvoeren, is de kans groter dat zij hun werk ook goed uitvoeren. Bovendien zullen zij dan meer openstaan voor vernieuwingen en veranderingen in hun werkaanpak. Het beter benutten van hun capaciteiten leidt tot een verbetering van hun prestatie en van de organisatie. Individuele ontwikkeling en organisatiesucces zijn nauw aan elkaar verbonden.

Het algemeen beleid en het personeelsbeleid van de organisatie hangen nauw met elkaar samen. De begrippen relatie, competentie en autonomie, vertaald naar het team:

- goede relatie tussen leerkrachten onderling (lekker in je vel zitten, je op je gemak en veilig voelen, ervaren dat mensen je waarderen);
- bevorderen van zelfvertrouwen; geloof in eigen kunnen;
- stimuleren van zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid bij teamleden; zelf keuzes maken, initiatieven nemen en ondernemend zijn.

We gaan uit van de volgende twee uitgangspunten:

- bestuur en management streven naar kwaliteitsverbetering van de schoolorganisatie en het onderwijs, waarbij optimaal gebruik gemaakt wordt van de capaciteiten van alle personeelsleden;
- aandacht voor het welbevinden van het personeel, met andere woorden het stimuleren en bevorderen van groei en aandacht voor het persoonlijk welzijn.

Deze uitgangspunten zullen leiden toename van de:

- effectiviteit en kwaliteit van het onderwijs;
- motivatie van onze personeelsleden.

Wij gaan in de komende jaren verder met het koppelen van de persoonlijke ontwikkeling aan de schoolontwikkeling gericht op verbetering van de kwaliteit. Het is belangrijk dat het team zich verantwoordelijk voelt voor de resultaten van ontwikkelingen en dat stappen, die genomen worden om de kwaliteit te verbeteren, door iedere betrokkene worden gedragen. Dit wordt versterkt door leerkrachten te laten samen werken en nog meer onderlinge uitwisseling te laten plaatsvinden via collegiale consultaties. We hebben elkaar als teamleden nodig en kunnen veel van en aan elkaar leren.

Goed personeelsbeleid is een belangrijke voorwaarde voor goed onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs is direct te herleiden tot de kwaliteit van de man of vrouw voor de klas. Er zullen omstandigheden en kansen geboden worden om de onderwijskwaliteiten te ontwikkelen. Naast nascholing, collegiale consultatie en coaching dient er ook perspectief geboden te worden middels taakdifferentiatie en financiële beloning. Kwaliteitsverbetering van de gemotiveerde leerkracht draagt



bij aan verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Functiewaardering en functiemix zijn mogelijkheden om hieraan tegemoet te komen.

We streven naar verhoging van de kwaliteit van het onderwijs. Dit is te bereiken wanneer er sprake is van grote betrokkenheid bij de kinderen en een professionele werkwijze. Wanneer teamleden in beweging blijven, samenwerken, reflecteren, zich ontwikkelen, in een open cultuur elkaar durven aanspreken en verantwoordelijkheid nemen voor het dagelijks werk, komt dat de kwaliteit ten goede. Draagkracht van de organisatie, voorwaarden scheppend, is belangrijk omdat de eisen die worden gesteld enorm zijn uitgebreid. Goed grip krijgen op alle ontwikkelingen en ze hanteerbaar te maken voor de school en werkbaar voor het team, is een uitdagende opgave. ***Uitspraak hierbij is 'niet stapelen maar puzzelen'.***

In deze schoolplanperiode wordt voor het eerst gewerkt met teamleiders.

Voorgaande jaren is er gewerkt met bouwcoördinatoren. Zij waren tevens lid van het managementteam. Vanaf begin van deze schoolplanperiode is gekozen om te gaan werken met 2 teamleiders i.p.v. 3 coördinatoren. Dit is meer passend bij de schoolgrootte. Het is zeer positief, in goede samenwerking met een teamleiders en intern begeleider, de schoolontwikkeling uit te werken. De teamleider staat voor de groep en 'voelt' en wordt gevoed door de dagelijkse praktijk.

De intern begeleider heeft een goed beeld van de zorgstructuur. Allen kunnen met de directeur 'sparren', ideeën bespreken en uitwerken. Tegelijkertijd kunnen zij op de werkvloer een actieve, stimulerende rol spelen. Door verantwoordelijkheden op meerdere niveaus in de organisatie te leggen door het middenmanagement worden taken beter verdeeld, het team gericht ondersteund en aangestuurd. Talenten van teamleden worden beter benut en verder ontwikkeld.

De teamleiders worden in de LB schaal geplaatst. Binnen school is een taakomschrijving voor de teamleider. We hanteren de 7 competenties volgens de Wet Beroepen In het Onderwijs (BIO) die door de Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL) op niveau zijn vastgesteld., Competenties zijn bepalend voor datgene wat iemand succesvol maakt in een bepaalde functie of rol met betrekking tot het weten =kennis, het kunnen =vaardigheid en het willen =attitude en toewijding. Het betreft de volgende competenties:

1. interpersoonlijk competent;
2. pedagogisch competent;
3. vakinhoudelijk en didactisch competent;
4. organisatorisch competent;
5. competent in het samenwerken met collega's;
6. competent in het samenwerken met de omgeving;
7. competent in reflectie en ontwikkeling.

Elk schooljaar wordt een selectie gemaakt uit de verschillende onderdelen van de competenties, die passen bij onze schoolontwikkeling. Deze onderdelen staan centraal tijdens de jaarlijkse klassenbezoeken en functioneringsgesprekken. Daarnaast voegt ieder teamlid aan het einde van ieder schooljaar de actueel gevolgde studiedagen en scholing toe aan zijn/haar bekwaamheidsdossier. De leerkracht is hiervoor verantwoordelijk. We hebben afgesproken dat we zelf onze bekwaamheid onderhouden, zodat het dossier een praktisch instrument wordt waarin persoonlijke en schoolontwikkeling aan elkaar verbonden wordt.

Beleidsvoornemen blijft, om vanuit onze gezamenlijk geformuleerde visie te werken in een inspirerend, collegiaal en professioneel werkklimaat, waarin ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling en open communicatie.



2.8. Medezeggenschap

Iedere school van De Stroming heeft een medezeggenschapsraad. Deze geeft adviezen en neemt besluiten over onderwerpen die met het beleid van de school of het bestuur te maken hebben. Bijvoorbeeld de inzet van personeel, huisvesting, benoemingen van personeel. De MR bestaat uit 3 ouders en 3 leerkrachten. Jaarlijks worden er verkiezingen gehouden voor één of meerdere vacatures in de MR. Kiesgerechtigd zijn alle ouders die een kind op school hebben. *In de MR kunnen alle ouders zitting nemen, die een kind op school hebben en schriftelijk verklaard hebben de grondslag en doelstelling van de school te zullen respecteren.*

Vanuit de MR zijn mensen afgevaardigd naar de GMR (Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad). De GMR heeft dezelfde functie als de MR, maar geeft adviezen en neemt besluiten over onderwerpen die met het algemeen beleid van alle scholen van de vereniging te maken hebben. De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad heeft, afhankelijk van het soort document, instemmingsrecht of adviesbevoegdheid. Verschillende documenten worden ook ter kennisname met de MR gedeeld.

2.9. Huisvesting en situering van de school in de omgeving

De school staat aan een doorgaande weg dichtbij een winkelcentrum. Voor de meeste kinderen is de school lopend of per fiets goed bereikbaar. Het kruispunt, op de hoek van onze straat, is een zorgpunt voor veiligheid. Er zijn daar duidelijk zichtbare borden geplaatst ten aanzien van het parkeren. De kleuters hebben hun eigen ingang aan de achterzijde van het gebouw.

Ons schoolgebouw is in 2010 uitgebreid met enkele lokalen en ruimtes. Er is een nieuwe vleugel aan het bestaande toegevoegd. De lokalen hebben een frisse uitstraling. Niet in alle delen van de school is dubbel glas. In het kader van duurzaamheid wordt, op korte termijn, de hele school voorzien van dubbel glas.

De school heeft 11 lokalen, teamkamer, spreek/onderzoekruimte/ IB kamer / reproductie/ administratie- en een multifunctionele ruimte. In de groepen 3 t/m 8 hangt een digibord. De kleutergroepen hebben een verrijdbaar touchscreen(tafelmodel).

In de multifunctionele ruimte wordt het overblijf geregeld. Een leegstaand lokaal is in gebruik voor techniek opdrachten. In een kleuterlokaal is sinds schooljaar 2015-2016 een peutergroep, voor 2 dagdelen, gevestigd. Er is een ruime hal die voor meerdere doeleinden wordt gebruikt.



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 met de kaarten van Kees Bos: de KIK kaarten. *In de toekomst zullen we gebruik gaan maken van Integraal(pamasSys programma).*

De zelfevaluatie resulteert in vaststelling van gerealiseerde kwaliteit en van nog te ontwikkelen punten. De gerealiseerde kwaliteit borgen we en ontwikkelpunten nemen we op in een meerjarenplanning (zie bijlagen). Op basis van deze meerjarenplanning worden jaarplannen opgesteld. Onze persoonlijke ontwikkeling stemmen we af op onze schoolontwikkelpunten. De inzet en betrokkenheid van alle belanghebbenden in dit proces is van groot belang.

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 werken 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 gericht 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 ervoor 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 zien we tussen opbrengsten of kwaliteit van de leerlingondersteuning 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, van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie. Het belangrijkste is echter dat



kinderen met plezier naar school gaan en er zich veilig voelen. Vanuit dit gevoel zullen kinderen tot prestatie komen. *“Zonder relatie, geen prestatie”*.

3.3. Kwaliteitszorgsysteem.

Schoolontwikkeling

Voor het systeem van kwaliteitszorg maken we gebruik van KIK kaarten. Met behulp van dit instrument kunnen vragenlijsten in het kader van de zelfevaluatie worden uitgezet bij de medewerkers. Dezelfde vragenlijsten kunnen binnen een interne of externe hulp ingevuld worden. De combinatie van vragenlijsten geeft inzicht in de kwaliteit die we nastreven. De vragenlijsten worden afgenomen aan de hand van een beargumenteerde planning (zie hoofdstuk 7 ‘Meerjarenbeleid’).

Opbrengsten en kengetallen onderwijs

Naast resultaten uit vragenlijsten worden ook resultaten van tussentijdse- en eindopbrengsten en de gegevens over sociale vaardigheden besproken. Voor verschillende resultaten wordt de vergelijking gemaakt met de inspectienormen en de school specifieke streefdoelen.

Persoonlijke ontwikkeling

Tijdens gesprekken zoals functioneringsgesprekken worden de persoonlijke ontwikkeling , gekoppeld aan observatie en schoolontwikkeling, besproken. *Groei en ontwikkeling zijn de drijfveren.*

Vakbekwaamheidsdossier

Elke medewerker beschikt over een vakbekwaamheidsdossier en is hier zelf voor verantwoordelijk. 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, plan voor de persoonlijke ontwikkeling en verslagen van gesprekken rondom de persoonlijke ontwikkeling.

Personeelsdossier

Het personeelsdossier is het zakelijk dossier van het bevoegd gezag.

3.4. Overlegstructuur

Overleggen hebben een belangrijke plaats binnen schoolontwikkeling. Hier wordt dialoog gevoerd over wat goed onderwijs is. Het proces van kwaliteitsborging en verbetering start als het ware binnen deze overleggen. Daar vinden 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 (bouw- , teamvergaderingen, maar ook studiemomenten) vervult een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg. Binnen het teamoverleg bespreken wij de veranderonderwerpen. We stellen de bijbehorende doelen, uit te voeren activiteiten, de vereiste competenties vast en wat dat betekent voor de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen, wordt regelmatig gerapporteerd tijdens het teamoverleg.

Bouwvergaderingen

In de bouwvergaderingen wordt de praktische uitwerking met betrekking tot de kwaliteitsbewaking en ontwikkeling besproken en omgezet naar vervolg en afspraken. Dit geldt ook voor regelzaken ten aanzien van buitenschoolse activiteiten.



Ondersteuningsteam / Leerlingbespreking

De ondersteuning rondom groepen en leerlingen waarbij externe expertise nodig is, worden besproken in bijeenkomsten van het ondersteuningsteam (SOT). Hiermee wordt geborgd dat er binnen de kaders van het passend onderwijs afstemming van de zorg aan leerlingen en groepen plaatsvindt.

Groepsbespreking

De groepsbespreking vindt plaats tussen de groepsleerkracht(en) en de interne begeleider. In dit gesprek worden de resultaten op leerling- en groepsniveau geëvalueerd en worden de doelstellingen met betrekking tot de te behalen doelen voor het volgende halfjaar plaats. Daarnaast komen ontwikkelpunten van leerkrachten ook aan de orde..

Rapportage aan bovenschools directeur/bestuur

Rapportage vindt plaats via ParnasSys opgenomen gegevens m.b.t. tot kwaliteitszorg en opbrengsten. Zo vaak als nodig en in ieder geval jaarlijks vindt evaluatie van deze gegevens plaats met de bovenschools directeur. Ook wordt de directeur een maal per jaar uitgenodigd.

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, vervolgens vastgesteld. Om voortgang van de ontwikkeling te volgen voeren wij geregeld een gesprek gericht op evaluatie van het persoonlijk ontwikkelingsplan (welke vakbekwaamheden zijn eigen gemaakt en welke vakbekwaamheden moeten nog eigen gemaakt moeten worden).

De gesprekkencyclus bestaat uit twee 'soorten' gesprekken, te weten het functioneringsgesprek/ POP gesprek. Deze gesprekken komen aan de orde binnen een cyclus van drie jaar. Naast de genoemde gesprekken kan een voortgangsgesprek plaats vinden. In het derde jaar wordt in plaats van het functioneringsgesprek een beoordelingsgesprek gevoerd door de directeur.

Aandachtspunt: plannen van de gesprekken/ gebruikmaken van gespreksmodel dat past bij de ontwikkeling binnen de school.

3.5. Schoolontwikkeling in praktijk

Missie, visie en uitgangspunten bepalen

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

Meerjarenbeleid

De uitkomsten van de evaluatie 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 een onderwijskundig jaarplan opgesteld met als doel de kwaliteit te verbeteren. De jaarplannen worden in overleg met het team gemaakt. 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. 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.¹

¹ Zie voor het meerjarenbeleid en de jaarplannen hoofdstuk 7 en de bijlage 'Jaarplannen'.



Persoonlijk ontwikkelingsplan

Elke medewerker beschikt over een actueel persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). 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 stemmen 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 van de plannen te volgen ondernemen we de volgende activiteiten:

- wij analyseren na afname van de midden- en eindtoetsen van CITO de leeropbrengsten. Dit doen de leerkrachten voor hun groep in eerste instantie zelf; daarna in een groepsresultatenbespreking met de IB-er. De schoolleider doet op leerjaar- en op schoolniveau. Deze analyse wordt besproken met het MT (directie, teamleiders en intern begeleiders);
- wij analyseren de overige opbrengsten die in verband staan met de kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren;
- de directie onderzoekt de voortgang van de gewenste kwaliteit voor betreffend schooljaar, onder andere door middel van observaties in de groepen. Deze observaties worden besproken met de leerkrachten;
- leerkrachten doen onderzoek naar de eigen competenties in verband met de gewenste kwaliteit voor betreffend schooljaar. Dit zal in gesprek met Intern begeleider ter spraken komen en tijdens de gesprekken met de directie.

Onze missie vertaald in meetbare doelen

Wat willen we concreet bereiken qua waardering en opbrengsten de komende vier jaar?

- de leerlingen voelen zich veilig op en komen met plezier naar school;
- ouders voelen zich betrokken, zijn goed geïnformeerd over “de Eben Haëzer ” en waarderen de school positief;
- de teamleden werken met plezier in de school;
- er sprake is van professionele samenwerking van teamleden;.
- teamleden houden rekening met verschillen tussen leerlingen en stemmen af op de onderwijsbehoefte van het kind.
- de CITO - scores van de eindtoets groep 8 zijn op het niveau, dat we verwachten op basis van de capaciteiten van het kind en komen overeen met de resultaten van het leerlingvolgsysteem. We willen uit de kinderen halen wat erin zit;
- de opbrengsten van het begrijpend lezen gaan door alle extra aandacht, inspanning en leesactiviteiten omhoog, door zorgvuldig af te stemmen op de onderwijsbehoeften van het kind. Dit meten we af aan de resultaten van de begrijpend lees-scores.

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Leesplan/leesafspraken

3.6. Verantwoording

Wij vinden het van belang om ons transparant te verantwoorden. Dit plan wordt toegestuurd naar de onderwijsinspectie en ligt voor iedereen ter inzage op school. Daarnaast hebben we onze schoolgids. De schoolgids wordt aan alle ouders gemaild, ligt op school ter inzage en wordt gepubliceerd op onze website.

In onze jaarplannen beschrijven we de activiteiten die we gaan ondernemen en de doelen die we daarmee willen bereiken. De schoolleiding verantwoordt zich aan het bevoegd gezag. Door middel van ons jaarverslag leggen we officieel verantwoording af.



4 ■ BELEIDSTERREINEN

Voor de verschillende beleidsterreinen wordt de visie van de school weergegeven en verwezen naar gerelateerde beleidsdocumenten. Aandachtspunten en doelen vanuit de beleidsterreinen, voor de komende schoolplanperiode zijn verwerkt in hoofdstuk 7 “Meerjarenbeleid”.

4.1. Identiteit en de organisatie

Onze **visie** berust op vijf dimensies:

1. *Levensbeschouwelijke dimensie*

CBS “Eben Haëzer” is een christelijke school. Wij geloven dat elk kind door God als waardevol en uniek mens is geschapen met eigen talenten en mogelijkheden. We leren de kinderen de Bijbelse waarden en normen kennen, begrijpen en toepassen in de omgang met elkaar, zowel binnen als buiten de school, in de maatschappij en in de wereld. Respect voor Gods schepping, voor jezelf en voor de ander vinden we belangrijk. We willen de boodschap van de bijbel doorgeven en voorleven. In de dagelijkse omgang met elkaar staan de woorden liefde, vergeving, vertrouwen, verdraagzaamheid, hoop, geduld, zelfbeheersing en vriendelijkheid centraal.

2. *Pedagogische dimensie*

We beseffen dat de sfeer waarin de kinderen opgroeien van groot belang is. We streven daarom naar een vriendelijk, veilig klimaat waarin aandacht is voor het kind en het leert omgaan met gevoelens. Pas als een kind zich veilig voelt, kan het zich ontwikkelen. Dit betekent onder meer dat pesten niet wordt getolereerd. We willen met leerlingen een goede band opbouwen. Door duidelijke structuur en vaste regels en afspraken bieden we de kinderen veiligheid.

Schoolbreed gelden zeven korte, heldere regels. Bij het opgroeien zullen kinderen moeten leren om te zoeken naar informatie, om te luisteren, om na te denken, om in actie te komen en problemen op te lossen. Dat vraagt om creatieve, gemotiveerde, zelfbewuste en onafhankelijke volwassenen. Wij moeten kinderen leren hoe je naar oplossingen toe kunt werken. Trefwoorden hierbij zijn zelfstandigheid, zelfvertrouwen, samenwerking, betrokkenheid, verwondering, ontplooiing, ondersteuning en uitdaging.

3. *Maatschappelijke dimensie*

We leven in een wereld die doorlopend in verandering is en zich ontwikkelt naar een sterk geïndividualiseerde wereld. Dat houdt voor ons in dat we de kinderen moeten stimuleren met elkaar samen te werken, te overleggen met elkaar en te leren omgaan met gedragsregels, afspraken en grenzen. We proberen kinderen te begeleiden tot goed functionerende burgers in een samenleving, die veel van de mensen eist en verwacht.

4. *Onderwijskundige dimensie*

Tussen mensen bestaan grote verschillen en zo is het ook bij kinderen. De manier waarop kinderen leren, het leervermogen en het leertempo lopen sterk uiteen. Wij moeten als leerkrachten ons onderwijs afstemmen op de onderwijsbehoeften van de kinderen, zodat ieder tot zijn recht komt en zoveel mogelijk in een ononderbroken ontwikkelingslijn de basisschool kan doorlopen. Het invoeren van Handelingsgericht onderwijs is een belangrijk onderdeel van onze schoolontwikkeling.



5 Professionele dimensie

De ontwikkelingen binnen ons onderwijs en het realiseren van de doelstellingen die behaald moeten worden, vragen om een lerende houding door te reflecteren, ons open te stellen voor nieuwe ontwikkelingen en ons eigen werk kritisch te bekijken. Het houden van kringgesprekken met de leerlingen, het voeren van teamgesprekken, het lezen van vakliteratuur, het volgen van scholing, het brengen van klassenbezoeken aan elkaar en collegiale consultatie zijn belangrijke middelen die hiervoor ingezet worden

“**Hart voor het kind en zorg voor elkaar**”, de kernachtige spreuk die kort en krachtig aangeeft waar onze school voor staat, wordt onze visie op goed onderwijs als volgt beschreven:

Hart voor het kind.

Hart hebben voor, impliceert dat de houding van de leerkracht meer is dan een zakelijke benadering van de hem/haar toevertrouwde kinderen. Hart hebben voor het kind heeft ook te maken met omgang in de relationele sfeer. De leerkracht is betrokken op het wel en wee van de leerling, de ontwikkeling van het kind gaat ons aan het hart.

Vanuit deze gedachte werken we aan een veilig pedagogisch klimaat, een goede relatie met de leerkrachten, het gevoel dat je gewaardeerd wordt waardoor je zelfvertrouwen krijgt, de mogelijkheid om zelf keuzes te maken, initiatieven te nemen, zelfstandig te worden en verantwoording te dragen. Een school waar je jezelf kunt zijn en je plezierig voelt.

Bovendien bieden we voldoende gelegenheid aan alle kinderen om op hun eigen wijze tot hun recht te komen. We hanteren verschillende werkwijzen om het beste uit een kind te halen en spelen in op de verschillen tussen de kinderen. Afstemmen op de onderwijsbehoeften van het kind.

Elk kind heeft zijn eigen gaven en talenten. We bieden ondersteuning, uitdaging en verrijking. We halen uit de kinderen wat erin zit waardoor ze zich optimaal ontplooiën.

Zorg voor elkaar.

Omdat we hart hebben voor het kind hebben we als vanzelfsprekend de verantwoordelijkheid voor de zorg van de leerling. Als er zich sociaal-emotionele problemen voor doen zullen we ons inzetten om deze problemen tenminste te verminderen, zo mogelijk te begeleiden. Daartoe staan ons andere instanties, waaronder het Centrum voor jeugd en gezin(CJG) , terzijde.

Zorg voor elkaar beperkt zich niet tot de relatie met de leerlingen, maar ook de zorg voor elkaar als teamleden. Door een open sfeer te realiseren is het mogelijk dat elke leerkracht zich in een veilige omgeving kwetsbaar kan opstellen. Als collega's zijn elkaar tot steun zijn.

Identiteit /actief burgerschap.

Het vak burgerschap en sociale integratie komt geïntegreerd in verschillende vakgebieden aan bod. Tijdens de zaakvakken, maar ook bij godsdienstige vorming en sociaal-emotionele ontwikkeling komen leerlingen in aanraking met anderen religies. We zien een relatie, een samenhang, tussen onze levenbeschouwelijke vorming, sociaal emotionele ontwikkeling en actief burgerschap. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en respect hebben voor de mening en visie van anderen. Actief bezig zijn met verantwoordelijkheid nemen voor je omgeving, respectvol omgaan met je naaste en bereidheid om je in een ander te verdiepen en te helpen. De leerkracht speelt hierbij een grote rol. Dagelijks doen zich verschillende situaties voor waarin hij of zij invulling kan geven aan bewustwording van goed burgerschap.

Concreet zouden we o.a. kunnen noemen:

- rekening houden met gevoelens en wensen van anderen;
- nemen van verantwoordelijkheid;
- handelen naar algemene regels en afspraken;



- durven uitkomen van hun eigen standpunt;
- betrokkenheid op elkaar;
- contact met maatschappelijke activiteiten en vrijwilligerswerk;
- contacten met de lokale kerk;
- 4 mei herdenking / adoptie oorlogs gedenk monument;
- zendingsprojecten en goede doelen;
- contact met de ouderen in ons dorp;.
- leerlingen verantwoordelijk maken voor de schoolomgeving

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 ons zorg-en kwaliteitsbeleid.

De **strategische beleidsvoornemens** zijn af te leiden uit de bevindingen in voorgaande hoofdstukken.

- Het team van “Eben Haëzer” werkt handelingsgericht, overeenkomstig de afspraken die binnen de school en het samenwerkingsverband gemaakt zijn. Dit betekent dat we in de praktijk daadwerkelijk rekening houden met en aansluiten op de onderwijsbehoeften van de leerlingen, waardoor iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen. Er is meer zorg en begeleiding voor het individuele kind in de groep en er vindt minder tot geen remedial teaching buiten de groep plaats. We werken volgens een duidelijke cyclus aan HGW zodat ons onderwijs transparant wordt.
- We besteden d.m.v. diverse werkvormen structureel aandacht aan sociaal-emotionele ontwikkeling in alle groepen en volgen deze ontwikkeling m.b.v. KJK in de kleutergroepen. En gebruiken de methode “Kinderen en hun sociale talenten” waardoor doorgaande lijn van groep 1 t/m 8 zichtbaar wordt.
- We creëren waar nodig meer duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden binnen het schoolteam, de directie, de Medezeggenschapsraad, en tussen bestuur en directie, door erover te communiceren, het helder af te bakenen en vast te leggen.
- We vinden het belangrijk dat het team zich verantwoordelijk voelt voor de resultaten van de ontwikkelingen en dat stappen, die genomen worden om de kwaliteit te verbeteren, door iedere betrokkene worden gedragen en gezet.
- Vanuit onze gezamenlijk geformuleerde visie werken we in een inspirerend, collegiaal en professioneel werkklimaat waarin ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling en open communicatie.

Aandachtspunt

Ontwikkelpunt is een doorgaande lijn t.a.v. observatie instrument voor de groepen 1 t/m 8. Aanschaf van ZIEN voor gr.3 t/m 8

Kerdoelen dekkend

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:

- observatieinstrument gr. 3 t/m 8
- verder ontwikkelen t.a.v. Begrijpend lezen;
- leren zichtbaar maken. (John Hattie);
- cultuureducatie verder ontwikkelen/ totale ontwikkeling van de leerling/talentontwikkeling.
- klassenmanagement / zelfstandig werken;
- schoolklimaat /pedagogisch klimaat;
- hoogbegaafdheid (in samenwerking met collega scholen / onderzoeken naar mogelijkheden voor het opstarten van een plusklas);
- invoering van nieuwe methode Engels;
- invoering van muziekmethode;
- invoering van methode godsdienst.

vak	Methode	Toetsinstrument
Taal / lezen	Map-Fonemisch bewustzijn Taalactief Woordenschat Veilig Leren Lezen	Cito DMT Cito Spelling Cito woordenschat VLL toetsen Meth. geb. toetsen AVI
Begrijpend luisteren gr.1 / 2	Lees je wijzer	Cito -Taal voor kleuters
Begrijpend / studerend lezen	Goed gelezen	Cito begr. lezen
Rekenen	Wereld in getallen	Cito rekenen
Schrijven gr. 1 / 2	Schrijffontein	
Schrijven gr. 3 t/m 6	Pennenstreken	
Soc. em. ontwikkeling	Kinderen en hun sociale talenten.	Scol / KIJK
Godsdienst	Kind op maandag	
Aardrijkskunde	Meander	meth. geb. toetsen
Geschiedenis	Brandaan	methode geb. toetsen
Natuuronderwijs	Naut	meth. geb. toetsen
Engels gr. 7/8	Bubbles	meth. geb. toetsen
Muziek gr. 1t/m 8	123-Zing	
Handvaardigheid	Uit de kunst Doorlopende leerlijn m.b..v. ICC	
Verkeer	Wegwijs	meth. gebonden toetsen / gr. 7 landelijk theoretisch en praktisch verkeereexamen
Techniek	Jaarplanning per groep	

4.3. Personeel en organisatie

Schoolontwikkeling

Het team werkt vanuit vertrouwen samen aan schoolontwikkeling. Onze medewerkers tonen een goede inzet en zijn vakbekwaam. Het team beschikt over veranderkracht om het onderwijs te verbeteren. De school werkt planmatig en kindgericht aan de verbetering van haar onderwijs op basis van 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. Het bestuur volgt en stimuleert op effectieve wijze de kwaliteit van het onderwijs



Organisatiebeleid

De personeelsleden verzorgen het onderwijs vanuit een gezamenlijke visie. 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. Leerkrachten 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

Aandachtspunten:

- *Het bevorderen van samenwerking en afstemming op elkaar. Intervisie en het bij elkaar in de klas kijken staan de komende periode centraal. Hierbij zijn afstemming en leren van elkaar belangrijk. Collegiale consultatie zal opnieuw een aandachtspunt zijn.*
- *Dit wordt mogelijk gemaakt doordat dit vanuit de schoolleiding wordt gefaciliteerd.*
- *Tijdens de teamvergaderingen zal er meer ervaringen gedeeld gaan worden. Ervaringen vanuit scholing / werkervaring vanuit de groep. Leerkrachten hun aanpak delen t.a.v de groep of leerling.*

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 - structuur. Alle interne communicatie moet gezien worden in het belang van goed onderwijs voor de kinderen en een goede werksfeer voor leerkrachten en schoolleiding. De interne informatievoorziening draagt er aan bij dat teamleden tijdig, open en volledig geïnformeerd worden. Interne communicatie vindt plaats in het gesprek met elkaar, bij teamoverleg, maar ook via mail en ParnasSys.

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. Ouders worden gezien als partner en kunnen als opvoeder veelal benoemen wat hun kind nodig heeft. Hen wordt hiernaar gevraagd in het oudergesprek en dit wordt genoteerd in het leerlingvolgsysteem (ParnasSys). Tevens worden ouders



waarvan het kind wordt besproken in het zorgteam, hierbij uitgenodigd. Ouders worden mede via de Nieuwsflits van de school (1x per maand) op de hoogte gehouden van wat er speelt. De nieuwsbrief bevat zowel inhoudelijke als organisatorische informatie.

Hoe communiceren we met de ouders?

- tijdens de jaarlijkse Open Dag kunnen ouders van potentiële nieuwe leerlingen de school bezoeken, terwijl die in bedrijf is en worden ze rondgeleid en geïnformeerd over de school door teamleiders en directeur;
- ouders zijn na schooltijd altijd welkom bij de leerkracht van hun kind om over hun kind te praten. We vragen ouders wel om een afspraak te maken als er meer tijd nodig is;
- wanneer er zorgen zijn over een leerling of een specifieke aanpak nodig is, worden de ouders daar altijd en tijdig bij betrokken;
- twee keer per jaar zijn er inloopmiddagen na schooltijd, waar alle ouders welkom zijn om het gemaakte werk te bekijken;
- tweemaal per jaar ontvangen ouders van leerlingen van groep 3 t/m 8 het rapport van hun kinderen;
- tweemaal per jaar worden alle ouders uitgenodigd voor de tienminutengesprekken, om de ontwikkelingen en schoolprestaties van hun kind met de leerkracht te bespreken.
- in groep 1 en 2 worden o.a. de signalerings- en observatielijsten en de toetsgegevens besproken;
- in groep 3 t/m 8 worden o.a. de gegevens uit het LVS, de methodegebonden toetsen en het rapport besproken;
- door middel van de schoolgids worden ouders geïnformeerd over allerlei praktische en uiteenlopende zaken;
- via de maandelijkse Nieuwsflits onderhouden we de actuele informatiestroom naar ouders;
- op onze website www.ebenhaezer.com worden ouders, leerlingen en andere belangstellenden op aantrekkelijke manier op de hoogte gehouden van actualiteiten;
- elke groep werkt met een klassenouder en een medezeggenschapsraad, waarin ouders actief betrokken worden bij het beleid en de organisatie van de school;
- we hebben contact met de plaatselijke kerk en organiseren eens per jaar een gezinsdienst.

Aandachtspunten:

- *Ons scherp houden t.a.v de communicatie naar ouders.*
- *Meer proactief opstellen.*
- *Ouders meenemen met de ontwikkeling van hun kind.*
- *Het ouderportaal van ParnasSys binnen enkele jaren openstellen voor ouders met gegevens vanuit het leerlingvolgsysteem.*
- *Een ouderavond die te maken hebben met kindgedrag, soc.media of een ander thema met een link naar de schoolontwikkeling.*

4.5. 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. Hierbij denken wij aan:

- Edux Onderwijsdiensten;
- het Samenwerkingsverband driegang;
- Ambulante begeleiders;
- Centrum Jeugd en gezin;
- Gemeente Woudrichem



Klachtrecht

De klachtenregeling is vastgesteld.

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Klachtenregeling

4.6. 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, een prettig leef- en werkklimaat draagt er aan bij dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school. Zoals eerder genoemd hebben is in 2010 een nieuwe vleugel aan onze bestaande gedeelte gebouwd.

Gerelateerde documenten

- Huisvestingsplan;
- (Meerjaren) onderhoudsplan;
- Vervangingslijst;
- ICT-beleidsplan (Stromingniveau).

4.7. Financiën

De ontvangen financiële middelen zetten wij 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.

Gerelateerde documenten

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

4.8. Sponsoring

De komende jaren zal het sponsorbeleid herschreven worden vanuit De Stroming. Hierbij is het belangrijk om vast te stellen hoe wij omgaan met sponsoring in de komende jaren. Op dit moment maken wij geen gebruik van sponsoring.

4.9. VVE

Er is vanuit de voorschoolse opvang een warme overdracht richting de school. Er wordt met een vast overdrachtsformulier gewerkt en waar nodig vindt een gesprek plaats. Wij ontvangen leerlingen vanuit Hoppas en BuitenGewoon (voorheen Kinderopvang Woudrichem). Met beide organisaties is een goed en regelmatig contact. Vanuit de gemeente is er een werkgroep VVE, waarbij de doorgaande lijn in taalontwikkeling centraal staat.

Peuterprogramma "BuitenGewoon" is met één groep in onze school gevestigd. We hebben regelmatig contact met de leidsters en bespreken kinderen voordat ze bij ons als vierjarige instromen. In enkele gevallen is er sprake van extra warme overdracht. Dit houdt in dat het kind met een ernstige taalachterstand en/of gedragsproblemen vanuit de kinderopvang nog een aantal momenten wordt



begeleid op de basisschool zelf. Dit geeft het kind vertrouwen en biedt veiligheid, waarbij de leerkracht weet wat de werkwijze is welke bij de VVE-groep werd gehanteerd. Kinderen waarbij vroegtijdig een taalachterstand is gesignaleerd, zitten in de VVE-groep van de kinderopvang. Zij krijgen een extra uitdagend taalaanbod vanuit o.a. *de methode Startblokken*.

De leerkrachten die werkzaam zijn in de onderbouw hebben *meerdere keren* per jaar overleg met kinderopvang Hoppas en BuitenGewoon.



5 ■ ANALYSE HUIDIGE STAND VAN ZAKEN

Het realiseren van kwalitatief goed onderwijs behoort tot de primaire taak van onze school. Kwaliteitszorg is dan ook de basis van waaruit het onderwijs op onze school wordt vormgegeven. Bij kwaliteitsbeleid worden een aantal facetten onderscheiden.

- bewaken van de kwaliteit (kwaliteitszorg);
- vasthouden van de kwaliteit (kwaliteitsborging);
- verbeteren van de kwaliteit (effectieve schoolverbetering / opbrengstgericht werken)

Kwaliteitsbeleid moet doelgericht, systematisch en integraal zijn. Kwaliteitszorgbeleid heeft meerdere functies die vaak tegelijkertijd een rol spelen:

- kwaliteitverbetering en het tijdig signaleren van zwakke plekken;
- communicatie over de kwaliteit met alle betrokken personen en groepen binnen de school;
- afleggen van verantwoording aan betrokkenen.

Hoe doen we dat? Hebben we daar een plan voor? Is iedereen er bij betrokken? Is er samenhang in het beleid? Kwaliteitszorg gaat over alle beleidsterreinen en heeft dan ook betrekking op de hele school.

5.1. Onze kwaliteitszorg

Onder kwaliteit van een school verstaan wij de mate waarin wij erin slagen onze doelen te bereiken naar tevredenheid van zichzelf, de overheid, de ouders en de kinderen. Wij verstaan onder kwaliteitszorg?

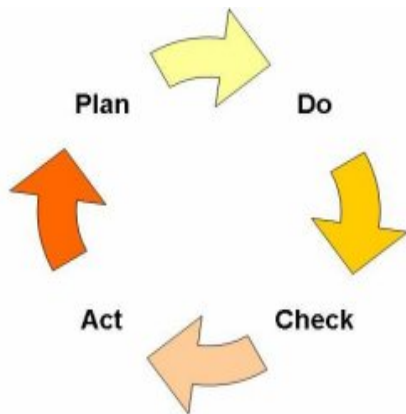
- een systeem van zorg voor kwaliteit hebben.\
- een systeem dat stelselmatig meet welke prestaties de school levert.
- een gezamenlijk proces; waarbij alle medewerkers daadwerkelijk betrokken zijn;
- gaan voor gedefinieerde kwaliteit; in de gaten houden of het lukt de doelen te realiseren en voortdurend proberen je handelen te verbeteren en bij te stellen.

Het is een continu proces wat onlosmakelijk onderdeel is van ons werk. Het resultaat van goed kwaliteitsbeleid kan leerkrachten motiveren. Een referentiekader voor de kwaliteit van het onderwijs, de kwaliteitszorg en het beleid is het toezichtkader van de inspectie. Hierin lezen we de geldende kwaliteitsnormen op het gebied van opbrengsten, onderwijsleerproces, zorg en begeleiding en het systeem voor kwaliteitszorg.

Kwaliteitszorg is in de verschillende lagen van de organisatie verbonden met de visie op leren en onderwijzen zoals geformuleerd is in dit schoolplan en de schoolgids. In het schoolplan zijn algemene doelen geformuleerd die 1x in de vier jaar bijgesteld en aangepast worden. Bij deze doelen hoort een planning op lange termijn. Naast de meerjarenplanning wordt per jaar ook een jaarplan opgesteld dat duidelijk maakt aan welke kwaliteitsaspecten gewerkt wordt, met welk doel, door wie en op welke wijze.

Om de kwaliteit van het onderwijs binnen onze school te bewaken volgen we een bepaalde werkwijze en maken we gebruik van bepaalde instrumenten. Kwaliteitsbewaking leidt tot borging van de kwaliteit en tot kwaliteitsverbetering, zowel preventief als curatief n.a.v. signaleren en analyseren.





De kwaliteitszorg volgt de PDCA cirkel (Plan → Do → Check → Act). Dit betekent dat een activiteit eerst gepland wordt, daarna uitgevoerd en vervolgens geëvalueerd.

Tot slot leidt de evaluatie tot (verbeter)acties, waarop opnieuw de PDCA cirkel van toepassing is. Het doorlopen van een zo volledig mogelijk kwaliteitstraject op alle beleidsterreinen duurt steeds vier jaar (schoolplan). Afgelopen jaren hebben we onderzocht met welk systeem we wilden gaan werken; we vonden

het een vereiste dat het praktisch zou zijn en zo min mogelijk kostbare tijd van de medewerkers zou vragen. De keuze is gemaakt.

Onze school gaat vanaf 2016/17 gebruik maken van *Integraal*.

Het cyclisch PDCA-proces is op verschillende terreinen in onze school terug te vinden:

- meerjarencyclus bij het opstellen van een schoolplan
- jaarcyclus bij het vaststellen van het jaarplan en de jaarlijkse schoolgids
- gesprekscyclus m.b.t. professionele ontwikkeling van leerkrachten
- klassenbezoeken
- opstellen van verbeterpunten n.a.v. jaarlijkse evaluatie van de opbrengsten en resultaten.

We gebruiken de volgende instrumenten voor kwaliteitsbewaking.

Preventief:

- gebruiken/aanschaffen van methoden die voldoen aan de referentieniveaus;
- gebruik maken van een goed leerlingvolgsysteem;
- functioneel overleg tijdens team- en bouwvergaderingen tussen alle medewerkers;
- realiseren van voldoende onderwijstijd en effectieve instructie;
- ondersteuning van groepsleerkrachten door directeur en intern begeleiders;
- realiseren van voldoende mogelijkheden tot professionalisering (individueel en collectief).

Signaleren en analyseren:

- bij het verbeteren van de onderwijskwaliteit is evaluatie noodzakelijk. De opbrengsten worden jaarlijks geëvalueerd tijdens een teamoverleg met alle leerkrachten, bij groepsbesprekingen aan de hand van het CITO LOVS (groepsanalyses en trendanalyses), CITO entreetoets en -Cito eindtoets;
- tevredenheidsonderzoeken onder ouders, leerlingen en medewerkers;
- gesprekken met ouders, medewerkers en leerlingen;
- evaluatie van bepaalde activiteiten tijdens vergaderingen;
- schoolprofiel samenwerkingsverband.

Kwaliteitsborging

Het resultaat van het cyclisch toepassen van kwaliteitszorg op verschillende terreinen van onze school en het inzetten van instrumenten om de kwaliteit zowel preventief als signalerend en analyserend te beoordelen, is dat de kwaliteit wordt vastgehouden en waar nodig verbeterd.

Kwaliteitsverbetering.

- op basis van de analyses worden verbeterplannen opgesteld voor de korte en middellange termijn. Bij de verbeterpunten wordt prioriteit aangegeven.
- voor begeleiding en het uitvoeren van verbeteringsplannen schakelen wij zonodig externe hulp in.



- alle leerkrachten doen aan professionalisering door middel van teamscholing en individuele scholing;
- de directie ontwikkelt een meerjarenbeleidsplan en een jaarplan.

Van de gerealiseerde kwaliteit wordt op verschillende manieren verantwoording afgelegd aan belanghebbenden.

- *Aan ouders*; door gesprekken met ouders (contactavonden en ouderavonden) en in de schoolgids.
- *Bevoegd gezag*; tijdens bestuursvergaderingen
- *Onderwijsinspectie*; kwaliteitsonderzoek
- *Samenwerkingsverband*; zorgscan en kengetallenkaart

Binnen kwaliteitszorg is het belangrijk om na te gaan wat de resultaten zijn van ons onderwijs:

- Doen we de goede dingen? Wat noemen wij kwaliteit?
- Doen we die dingen goed? Halen we de beoogde resultaten?
- Hoe weet de school dat? Waaruit blijkt dat? Interne verantwoording.
- Vinden anderen dat ook? Externe verantwoording; ouders en inspectie.
- Wat doen we ermee?

Hierbij blijft het belangrijk dat het team zich verantwoordelijk voelt voor de resultaten en dat stappen die genomen worden om de kwaliteit te verbeteren, door iedere betrokkene worden gedragen. Opbrengstgericht werken is al een aantal jaren een aandachtspunt van onze school. Het verbeteren van de leerprestaties en resultaten van de leerlingen vraagt om een samenhangende onderwijskundige aanpak op school-, groeps-, leerling- en bestuursniveau.

Opbrengstgericht werken is het systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van prestaties. Opbrengstgegevens worden gebruikt om het onderwijsproces te verbeteren zodat de leerling prestaties toenemen. Het gaat niet alleen om cijfers en hogere scores maar juist de basis hiervoor is heel belangrijk; wordt er op onze school kwalitatief goed onderwijs gegeven?

Pijlers voor een stevige basis zijn:

- een goed, veilig pedagogisch klimaat door een goede relatie tussen leerkracht en leerlingen en leerlingen onderling;
- rijke leeromgeving waarin leerlingen worden uitgedaagd en ondersteund, betrokken en actief zijn, initiatieven nemen en verantwoordelijkheid krijgen;
- schoolbreed en goed georganiseerd klassenmanagement met duidelijke regels en routines, voldoende en goed benutte onderwijstijd, een doorgaande lijn en zorgvuldige overdracht;
- geven van effectieve en kwalitatief goede instructie door de leerkracht d.m.v. het toepassen van het directe instructiemodel, het goed inzetten van verkorte en verlengde instructie en het gebruik van de instructietafel;
- toepassen van convergente differentiatie waarbij alle leerlingen profiteren van de groepsinstructie en vooral tijdens de verwerking rekening wordt gehouden met de verschillen tussen de leerlingen. Alle leerlingen behalen minstens de minimum-doelen en er is meer tijd beschikbaar voor de risicoleerlingen;
- de leerkracht moet goed op de hoogte zijn van de te behalen doelen per les en schooljaar, hier systematisch aan werken en aan het begin van iedere les het doel melden aan de leerlingen;
- de leerkracht dient hoge verwachtingen van de leerlingen te hebben, moet uitdagende doelen stellen die passen bij de leerlingenpopulatie en regelmatig nagaan of deze doelen gehaald worden;



- de leerkracht dient de onderwijsbehoefte van de leerlingen in kaart te brengen en moet aanpassingen doorvoeren in aanbod, leertijd, leermiddelen, leeromgeving en didactische aanpak, zodat het onderwijs werkelijk wordt afgestemd op de verschillen tussen de leerlingen. Samen en professioneel handelingsgericht werken!

Een school die vanuit deze basis opbrengstgericht werkt:

- stelt concreet meetbare doelen op voor de eind- en tussenresultaten
- probeert met alle betrokkenen die doelen te bereiken
- benut de beschikbare toetsgegevens niet alleen om schoolvorderingen vast te stellen, terug te kijken op de resultaten en verantwoording af te leggen maar:
- analyseert de resultaten,
- evalueert periodiek de onderwijsprocessen,
- stelt op basis daarvan weer doelen voor de inrichting en bijstelling van het onderwijs.

Met behulp van administratieve handelingen wordt het primaire proces verbeterd en kwaliteit gerealiseerd. Plannen wordt belangrijker dan volgen. Deze werkwijze levert een bijdrage aan het vergroten van de opbrengstgerichtheid en het verhogen van de leerprestaties. 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'.

5.2. Terugblik op de vorige schoolplanperiode

Tijdens de voorgaande schoolplanperiode zijn de volgende zaken gerealiseerd:

Activiteiten	Doel behaald	Doel deels behaald	Doel niet behaald
<i>Pedagogische identiteit</i>			
Structureel aandacht schenken aan SEO		X	
Benutten uitkomsten LVS SEO		X	X
Kwaliteit in Kaart: schoolklimaat	X		
<i>Didactische en onderwijskundige identiteit</i>			
Onderwijs afstemmen op behoeften leerlingen	X		
Beleid uitvoeren meer- en hoogbegaafde leerlingen in de groep		X	
Formuleren doelen taal / rekenen	X		
Werken doelen taal/rekenen	X		
Vaststellen leerlijnen per vak, gekoppeld aan kerndoelen	X		
Opbrengstgericht werken	X		
Kwaliteit in Kaart: opbrengsten/ directe instructie	X		
Voortgang implementatie HGW	X		
<i>Leerstofaanbod</i>			
Burgerschapskunde integreren in aanbod		X	
Methoden vervanging rekenen / taal / technisch lezen	X		



Het vak techniek waar mogelijk uitbouwen en vormgeven in de hele school Evaluatie methode begrijpend lezen Aanpassing Engels	X	X X	
<i>Professionele identiteit</i>			
Realiseren functiemix (LA/LB) Kwaliteitszorg: Integraal Zelfstandig werken/ klassenmanagement Continueren collegiale consultatie Actualiseren zorg-en kwaliteitsbeleid Verzamelen in-, door- + uitstroomgegevens Analyseren in-, door- + uitstroomgegevens	X X X X	X X	X X
<i>Activiteiten</i>			
<i>Organisatieontwikkeling</i>			
Inspiratiedagen Inspiratiemiddagen Werken met bouwcoördinatoren Bouwoverleg	X X X X		
<i>Leerlingenzorg</i>			
Opstellen van ontwikkelingsperspectieven Werken met ontwikkelingsperspectieven Opstellen van het zorgprofiel van onze school (SW V41-02) Kwaliteitsmap / Zorg en begeleiding	X X X X		
<i>ICT</i>			
Werken volgens doelen in het beleidsplan ICT beleidsplan bijstellen Website up to date houden	X	X X X	
<i>PR</i>			
Aandacht voor de uitstraling van de school door zorgvuldige interne en externe communicatie.	X		

Hiernaast gerealiseerd:

1. Fusie met De Stroming (Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs in Land van Heusden en Altena);
2. Invoering oudervertelgesprekken;
3. Invoering rekenmethode Wereld in Getallen 4,
4. Invoering Taal-actief
5. BVL (Brabants Veiligheids Label) behaald;
6. Afspraken m.b.t. klassenmanagement zelfstandig werken
7. Jaarplan Techniek



5.3. Kengetallen - Leerlingenpopulatie – cito eindtoets gegevens

Verdeling Leerlinggewicht: Realisatie									Peildatum: 1 oktober
	2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	267	100%	239	100%	220	100%	223	100%	
Gewicht 0,3	6	2,2%	4	1,6%	8	3%	10	4,5%	
Gewicht 1,2	3	1%	3	1,3%	2	1%	2	0,9%	
Geen / Onbekend	257	96,8%	232	97,1%	208	96%	211	94,6%	

Leerling Prognose / opgesteld door Verus									Peildatum: 1 oktober
	2016/2017		2017/2018		2018/2019		2020/2021		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	214	100%	207	100%	206	100%	202	100%	

Aantal leerlingen per leeftijd: realisatie									Peildatum: 1 oktober
	2012/2013		2013/2014		2014/2015		2016/2017		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
4 jaar	19		24		26				
5 jaar	30		19		24				
6 jaar	31		30		20				
7 jaar	33		32		30				
8 jaar	22		30		31				
9 jaar	40		22		30				
10 jaar	34		38		23				
11 jaar	29		25		37				
12 jaar					2				
13 jaar									

Indicaties en verwijzingen: SBO

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Totaal
Aanmeldingen bij PCL	2	-			
Verwijzingen SBO	2	0	0	0	
Terugplaatsingen vanuit SBO	-	-			-
Aantal LWOO/Pro beschikkingen		-	-	1	
Verwijzingen naar SO cluster 1 en 2	-	-	-	-	-
Verwijzingen naar SO cluster 3	-	-	-	-	-
Verwijzingen naar	-	-	-	-	-



	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Totaal
SO cluster 4					
Rugzakjes/ arrangementen cluster 1 en 2	2	3	3	4	
Rugzakjes cluster 3	-	-			
Rugzakjes cluster 4	-	-	-	-	-
Dyslexieverklaringen		3	3	3/4	
Gediagnosticeerde hoogbegaafden	-	1	2	2	-

We hebben de laatste jaren vrijwel geen kinderen verwezen/ met uitzondering van schooljaar 2013-14.

Dit is een indicatie dat we goed in staat zijn om kinderen met diverse onderwijsbehoeften passend onderwijs te kunnen bieden.

5.4. Personeel

Augustus 2016 werken er 16 vrouwen en 1 man op school. De leeftijdsopbouw is:

- 20-30 jaar : 1
- 30-40 jaar : 5
- 40-50 jaar : 5
- 50-60 jaar : 3
- 60- 65 jaar: 3

Personeelstype	aantal
Niet onderwijsgevend	2
onderwijsgevend	15
Inschatting	
LA	15
LB	1
Dienstjaren school	
<5	0
6-10 jaar	4
11-15	6
16-20	4
20-25	0
>25	3

Eindopbrengsten Cito Eindtoets

Zonder corr.

Met corr.



2012/2013	2013 /2014	2014/2015	2015/2016
538.9	535.7	534.5	537.1
535.7	534.8	533.9	536.0

Totaalscores	2015-16
taal	Gecorr.score 98.2
rekenen	56.9
wereloriëntatie	58.8

Uitstroom

Weergave

Aantal leerlingen per advies VO

	vwo	havo/vwo	havo	havo/v- t	vmbo	vmbo-t	vmbo lager	Totaal
2012 / 2013	19,5%	2,4%	22,0%			29,3%	26,8%	100,0%
2013 / 2014	20,0%	5,7%	8,6%		2,9%	17,1%	45,7%	100,0%
2014 / 2015	28,0%		32,0%			16,0%	24,0%	100,0%
2015 / 2016	30,8%		25,6%	2,6%	10,3%	12,8%	17,9%	100,0%

5.5. Functioneren leerlingen in het VO.

Jaarlijks komen er resultaat gegevens vanuit het VO naar onze school. Deze gegevens worden met de leerkrachten van groep 8 gedeeld. Drie jaar lang volgen we onze leerlingen op het VO. Daarin zien wij of ons advies overeenkomt met het niveau op het vervolgonderwijs. Kortom, was ons advies juist of niet. Zaten we te laag of te hoog of zijn er andere zaken die meegespeeld hebben. In het eerste jaar is er altijd een terugkoppeling met de leerkr. van groep 8. De zogenaamde stoeltjesmiddag op het VO. Vanuit onze school is er sprake van warme overdracht richting VO. Waarbij door de ontvangende school de leerlingen worden doorgesproken met de leerkr. van groep 8. Doordat de eindtoets na het verwijzingsadvies komt, kunnen we meer kijken naar het LVS gedurende 8 jaar en daarnaast hoe de leerling zich op alle gebied heeft ontwikkeld.

5.6. Conclusies

Naar aanleiding van bovenstaande paragrafen kunnen we de volgende conclusies trekken.

- Veel doelen behaald . Niet behaalde doelen worden in dit schoolplan opgenomen
- De prognose laat voor de toekomst een dalend leerlingenaantal zien.
- Dit heeft een gevolg voor de leerkrachten en de groepen.
- Relatief veel ervaren leerkrachten, relatief oudere leerkrachten.
- Bij de enquête van 2013-14 waren ouders en leerlingen over het algemeen tevreden.
- Bij de opbrengsten is in de loop der jaren een stijgende lijn te zien. Hierop is geïnvesteerd deze lijn dient vastgehouden te worden.



- De verwijzing naar het VO heeft aandacht. Verwerking van VO gegevens, in kaart gaan brengen.
- De punten die als onvoldoende zijn benoemd in het inspectie rapport zijn afgelopen jaren Meegenomen in het onderwijskundigontw.plan.



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

Achteruitgang leerlingenaantal

Als school hebben wij te maken met krimp. Hierdoor zullen wij de komende vier jaar van 9 naar 8 groepen gaan. De kleutergroepen zijn de afgelopen 2 jaren vrij groot.

Als dat zich nogmaals voordoet zou een instroomgroep wenselijk zijn. Dit heeft onder meer te maken met de Syrische leerlingen die tussendoor geplaatst zijn.

Natuurlijke afvloeiing

Teruggang in noodzakelijke WTF zal niet voor gedwongen ontslagen zorgen. Door natuurlijk verloop is dit op te vangen.

Fusie met De Stroming

Doordat de school sinds 01-01-2016 is gefuseerd met De Stroming is er meer werkzekerheid. Met meerdere scholen is er ook een groter gezamenlijk verloop. Het biedt ook mogelijkheid om te komen tot mobilisatie van leerkrachten.

Door de fusie is het mogelijk om samen te werken. De fusie heeft per 1 januari 2016 plaats gevonden en biedt kansen op:

- scholing (tezamen waar dat kan);
- scholing (tezamen waar dat kan);
- kennisuitwisseling door directeuren binnen het MT;
- risicovermindering op het gebied van financiën;
- gezamenlijke inkoop;
- gezamenlijk beleid op het gebied van personeel, ICT, cultuur, enz.
- cultuurgelden worden gezamenlijk gebruikt voor cultuurprojecten die daardoor gestructureerd en doelmatiger (je kan meer) worden ingezet;
- taakvermindering directeur doordat er een bovenschools directeur aanwezig is;
- bestuurlijke samenwerking.
- gebruik van ICT welke het onderwijs ondersteunt

6.2. Externe ontwikkelingen

- Overheveling van onderhoud van gemeente naar schoolbesturen;
- Minder geld vanuit gemeente voor leerlingenzorg;
- Maatschappelijke verandering: meer kinderen uit gebroken gezinnen; vluchtelingen.
- ICT-mogelijkheden nemen toe
- Het aantal werkende ouders neemt toe, maar maken minder gebruik van BSO vanwege de kosten;
- Een veranderende maatschappij kan ook verandering van schooltijden dichterbij brengen;
- Nieuwe CAO onderwijs;



6.3. Kansen en bedreigingen

Kansen	Bedreigingen
<i>Schooltijden</i>	
Nieuwe schooltijden. Beter passend bij ritme van de gezinnen, het onderwijs en goed passend binnen de nieuwe cao; Geen overblijf nodig, wat meer rust geeft	Ouders zullen hier niet allemaal blij mee zijn en verandering kan voor weerstand zorgen. Leerkrachten hebben langer achter elkaar de zorg voor de kinderen.
<i>Overheveling van onderhoud gemeente naar bestuur</i>	
Mogelijkheid om zelf te bepalen wat mogelijk is.	Minder budget om in te zetten. Groter zelfdragend risico.
<i>ICT</i>	
Uitbreiding van ICT-mogelijkheden welke goed ingezet kunnen worden binnen het onderwijs als ondersteuningsmiddel bij de lessen;	De kosten van licenties zijn hoog.
Gebruik van sociale media maken communicatie met ouders simpeler en directer.	Sociale media kunnen kwetsbaarheid van de school vergroten.
<i>Leerlingenaantal</i>	
	Een teruggang in leerlingenaantal zorgt er voor dat er een groep minder zal zijn in de toekomst.
Leegstand goed inzetten voor bijvoorbeeld Kinderopvang.	Leegstand door een groep minder.
<i>Identiteit</i>	
Duidelijk aangeven waar je als school voor staat.	
<i>Ouders / gezinnen</i>	
Meer betrekken bij het onderwijs aan hun kind. Oudervertelgesprekken, aansluiten bij het ondersteuningsteam, inloopmiddagen. Kennis en inzicht met elkaar delen ten voordele van het kind.	Ouders kunnen meer bepalend aanwezig zijn. Mondigheid is niet altijd wenselijk. Goed aangegeven grenzen zijn nodig. 'Niet op elkaars stoel gaan zitten'.
Ruimte voor besprekingen.	Meer gebroken gezinnen, waardoor er meer van de kinderen gevraagd wordt wat zich uit in minder gewenst gedrag op school.
Ouders laten zien wat hun kind kan en daarbij aansluiten. Realistisch en rustig.	Prestatiegericht, veel vragen van je kind, hoge verwachtingen.
<i>Leerkrachten</i>	
Scholing. Bijhouden van het vak en kennis vermindert de kans op uitval. Ook leren begrenzen, het maken van keuzes hoort hierbij.	Er wordt veel van de leerkracht naast zijn/haar kerntaak, het lesgeven, verwacht. Dit kan leiden tot overbelasting. Het vak verandert en vraagt om een leven lang leren, ook voor de leerkracht.
<i>Leerlingen</i>	
Bieden van thuis nabij onderwijs. Faciliteren van	Passend onderwijs zorgt er voor dat wij meer



Kansen	Bedreigingen
wat nodig is om kind op school te kunnen houden.	kinderen op school houden, die vroeger naar het SO zouden gaan. Dit vraagt meer van de leerkracht voor de groep.
Aanvraag van zorgarrangement dat past bij het kind (bij het SWV).	Minder geld vanuit de gemeente voor zorgleerlingen.

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

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

- Als school moeten we keuzes maken in onze ontwikkeling. Je kan niet alles en daardoor is het goed beperkte doelen te stellen. Daardoor voorkom je overbelasting en kun je wat je aanpakt goed doen. *Niet stapelen maar puzzelen.*
- Hoofditens voor schoolontwikkeling: kindgedrag en pedagogische visie / pedagogisch tact , kindgesprek, voeren van oudergesprekken, in overleg met Kinderopvang,
- Waar winst te behalen valt op het vlak van opbrengsten: begrijpend lezen. Door dit punt schoolbreed aan te pakken kan dit de opbrengsten over de hele linie ten goede beïnvloeden.
- Begrijpend lezen en “*Leren zichtbaar maken* “ staat komende jaren centraal.
- Scholing biedt kansen en is nodig. Hierin samen optrekken waar het kan (zowel binnen de school als binnen de Stroming).
- Ouders nemen wij serieus en betrekken wij bij het onderwijs aan hun kind. Dit komt het kind ten goede, maar ook de relatie en daarmee de prestatie.
- Onderzoeken hoe wij ICT in de toekomst nog meer ons onderwijs ondersteunend kunnen inzetten. In samenwerking met andere scholen van de Stroming is er een goed onderbouw ICT-beleidsplan (deels schooloverstijgend). Deelname aan de ICT-werkgroep van de Stroming.
- Borging en verder vorm geven aan HGW, werkend vanuit wat het kind wel kan, onderwijsbehoeften in kaart brengen, blijft gezien Passend Onderwijs van belang: kindgesprekken, oudervertelmomenten, werken met groepsplannen en waar nodig ontwikkelingsperspectief.
- Profilering van onze school. Vanuit bepaalde visie duidelijk aangeven waar wij voor staan en wat onze kwaliteiten zijn als school.

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

Activiteiten	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Pedagogische identiteit				
Structureel aandacht schenken aan SEO	X	X	X	X
Invoering observatielijst ZIEN	X			
Afstemming m.b.t. SEO inslijten m.n. van waarden, normen, regels en routines)	X			
Keuze methode SEO		X	X	X
Borging methode SEO		X		
Organisatie in de klas/ klassenmanagement /zelfst. werken	X	X	X	
bespreken en vastleggen/borgen (doorgaande lijn in de school)	X	X	X	X
Didactische en onderwijskundige Identiteit				
Onderwijs afstemmen op behoefte v. leerlingen	X	X	X	X
Beleid vaststellen meer- en hoogbegaafde leerlingen.				
Opbrengstgericht werken	X	X		
Integraal: opbrengsten in kaart	X	X	X	X
Voortgang HGW	X	X	X	X
Opstellen groepsplan rekenen	X	X	X	X
Opstellen groepsplannen taal / spelling.	X	X	X	X
Leesmomenten/ leesinstructie-leesplezier vastleggen o.l.v. leescoördinator	X	X		
Werken aan doorgaande leerlijnen vanuit groep 1 naar groep 8 met vanuit vastgestelde afspraken	X	X	X	X
Leerstofaanbod				
Engels in groep 5 t/m 8		X		
Plan van aanpak m.b.t. begrijpend lezen verder uitwerken	X	X		
Uitvoering verder met "leren zichtbaar maken"	X	X	X	
Borging plan van aanpak begrijpend lezen	X	X		
Het vak techniek uitbouwen en vormgeven in de hele school			X	
Integraal vragenlijst: leerstofaanbod		X	X	
Professionele identiteit				
Realiseren functiemix (LA/LB) binnen de Strooming	X	X	X	X
Kwaliteitszorg: Inzet integraal kwaliteit t.a.v onderwijsleertijd	X			
Continueren collegiale consultatie	X	X		



Activiteiten	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Actualiseren schooldocument-kwaliteitszorg	X	X	X	X
Verzamelen in-, door- + uitstroomgegevens	X	X	X	X
Analyseren in-, door- + uitstroomgegevens		X	X	X
Organisatieontwikkeling				
Tevredenheidsonderzoek team	X			
Tevredenheidsonderzoek leerlingen		X		
Tevredenheidsonderzoek ouders		X		
Bouwen aan een lerende school	X	X	X	X
Werken met teamleiders	X	X	X	X
Doorgaande lijn in de school versterken	X	X	X	
Samenwerking versterken en vorm geven met VO en BSO	X	X		
Openstellen ouderportaal ParnasSys	X	X	X	X
Onderzoek naar andere schooltijden / visiebepaling		X	X	X
Uitvoer van resultaten onderzoek schooltijden			X	X
Leerlingenzorg				
Opstellen van ontwikkelingsperspectieven	X	X	X	X
Werken met ontwikkelingsperspectieven	X	X	X	X
Evaluatie en bijstelling van het zorgprofiel van onze school		X		
Integraal: Zorg en begeleiding				
Opname van groepsplannen in PanasSys		X		
Implementatie van Kurzweil (digitaal) voor dyslectische leerlingen	X	X	X	X
Planmatige inzet Kurzweil + borgen	X			
ICT				
Werken volgens doelen in het beleidsplan	X	X	X	X
ICT beleidsplan bijstellen	X	X	X	X
Website up to date houden	X	X	X	X
Uitbreiding aantal computers	X			
Aanschaf touchscreen voor gebruik kleuterbouw	X			
Deelname aan ICT-werkgroep de Strooming	X	X	X	X
Inzet sociale media (facebook)	X	X	X	X
PR				
Aandacht voor de uitstraling van de school door zorgvuldige interne en externe communicatie.	X	X	X	X



8 ■ BIJLAGEN

8.1. Bijlage 1 Vaststellingsverklaring Schoolplan 2016-2020

School: CBS Eben Haezer
Adres: Oude Ban 14
Postcode en plaats: 4280 TH Woudrichem

Het schoolplan is besproken in de teamvergadering van d.d. 10 mei 2016 en 9 juni 2016

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.10 mei 2016

Handtekening voorzitter MR / adviesraad _____

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats: Werkendam _____ d.d. _____

Naam: Dhr. T. Lenting Functie: Algemeen directeur De Strooming

Handtekening _____





