

# Schoolplan 2015-2019



Eben-Haëzerschool  
's-Gravenzande

Samen naar excellentie,

Samen kom je verder

## Inhoud

1. Inleiding .....	6
1.1 Doel en functie .....	6
1.2 Interne samenhang.....	6
1.3 Relatie met andere beleidsdocumenten .....	6
1.4 Totstandkoming .....	7
1.5 Procedures.....	7
2. De school .....	8
2.1 Historie van de school .....	8
2.2 Bevoegd gezag.....	9
2.3 Bestuur .....	9
2.4 Relatie met externen.....	9
2.4.1 Berseba .....	10
2.4.2 FPO-Rijmond .....	10
2.4.3 Scholen in de eigen gemeente .....	10
2.4.4 Scholen in de regio .....	10
2.4.5 De gemeenten.....	10
2.4.6 De leerplichtambtenaar .....	10
2.4.7 Driestar educatief en KOC.....	10
2.4.8 De inspectie .....	11
2.4.9 Schoolmaatschappelijk werk (smw).....	11
2.5 Leerlingen .....	11
2.5.1 Beschrijving van de leerling-populatie .....	11
2.6 Personeel .....	13
2.6.1 Verschillende indelingen personeel (mei 2015) .....	13

2.6.2	Input schoolplan 2015-2019.....	13
2.7	Medezeggenschap.....	14
2.8	Huisvesting en situering van de school in de omgeving.....	14
3.	Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg .....	15
3.1	Uitgangspunten en voorwaarden .....	15
3.2	Visie op integrale kwaliteitszorg.....	15
3.3	Kwaliteitszorgsysteem.....	16
3.4	Schoolontwikkeling in praktijk .....	17
4.	Beleidssterreinen .....	20
4.1	Identiteit van de organisatie .....	20
4.2	Onderwijs .....	20
4.2.1	Inrichting van het onderwijs.....	20
4.2.2	Visie en missie.....	21
4.2.3	Kerdoelen dekkend.....	21
4.2.4	Schoolondersteuningsprofiel.....	22
-	Extra ondersteuning.....	22
-	Ambities .....	22
4.3	Personeel en organisatie.....	22
4.4	Communicatie .....	23
4.5	Huisvesting en inrichting .....	24
4.5.1	Input Schoolplan 2015-2019 .....	24
4.6	Financiën.....	24
4.6.1	Input schoolplan 2015-2019.....	25
5.	Analyse huidige stand van zaken .....	26
5.1	Evaluatie schoolplan 2011-2015 .....	26
5.1.2.	Input Schoolplan 2015-2016 .....	27

5.2	Leerlingenpopulatie.....	28
	Leerling prognose .....	28
5.3	Kengetallen ondersteuningszwaarte .....	29
	5.3.1 Input schoolplan 2015-2019.....	29
5.4	Kengetallen ondersteuningszwaarte .....	29
5.5	Ondersteuningszwaarte .....	29
5.6	(Zelf)evaluatie en tevredenheid.....	29
	5.6.1 Input schoolplan 2015-2019.....	31
5.7	Tussentijdse Opbrengsten.....	32
5.8	Eindopbrengsten. Cito .....	34
5.9	Kengetallen onderwijs. ....	34
5.10	Functioneren leerlingen VO .....	35
5.11	Toezicht arrangement onderwijsinspectie.....	35
5.12	Huisvesting.....	35
5.13	Conclusies n.a.v. de analyse .....	35
	5.13.1 Input schoolplan 2015-2016 .....	35
6.	Actuele interne en externe ontwikkelingen.....	37
	6.1 Nationaal Onderwijsakkoord.....	37
	6.2 Passend Onderwijs.....	38
	6.3 Professionaliteit.....	38
	6.4 Ouders .....	38
	6.5 Maatschappelijk.....	38
	6.6 Sociale media/ communicatie .....	39
	6.6.1 Input schoolplan 2015-2019.....	39
7.	Meerjarenbeleid .....	42
	7.1 Totaaloverzicht van ontwikkelpunten.....	42

7.1.1	Input schoolplan 2015-2019 compleet .....	42
7.2	Veranderonderwerpen (groeithema's) .....	47
7.3	Streefbeelden.....	48
7.4	Consequenties van het beleid .....	53
7.5	Motto .....	54
7.6	Planning afname vragenlijsten.....	54
7.7	Meerjarenplanning .....	54
8.	Bijlagen.....	55
9.	Bijlagen.....	56
9.1	Vaststellingsverklaring Schoolplan 2015-2016.....	56
9.2	Jaarplan 2015-2016.....	57
9.3	Schoolprofielen.....	64

## **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 schoolverbetering 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 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 (beleid)documenten die binnen onze schoolorganisatie kader stellend en richtinggevend zijn. Het betreft de volgende documenten:

- Mantum: Beleidsvisie strategisch, samen naar excellentie
- Mantum jaarverslag 2014
- Bouwstenen Schoolplan EHSSG
- Inventarisatie knelpunten onderwijs EHSSG
- Mantum financieel beleidsplan, het huisvestingsplan en het personeelsbeleidsplan.
- Zorgplan Berseba
- Voorlopig zorgplan EHSSG

## **1.4 Totstandkoming**

Het schoolplan is tot stand gekomen door gesprekken met personeelsleden, individuele ouders, uitgezette 360 graden feedback onder de ouders, luistergesprekken met ouders, opbrengsten vanuit ons kwaliteit systeem Integraal. Inventarisatie van verkregen informatie uit bovenstaande inspanningen zijn binnen management en teamvergaderingen besproken en hebben bijgedragen aan de totstandkoming van het schoolplan.

## **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/adviesraad, door het bevoegd gezag vastgesteld.

### **2. Klachtenregeling**

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

## 2. De school

De Eben-Haëzerschool vindt haar oorsprong in het feit dat ouders en kerkenraden onderwijs voor de jonge kinderen wensten dat overeenkwam met de Bijbelse leer en de Drie Formulieren van Enigheid. Dat resulteerde in 1956 in een eigen school, die naast het kerkgebouw van de Gereformeerde Gemeente werd geplaatst. De school startte met 59 leerlingen. De school kende een periode waarin het leerling aantal groeide en het aantal leslokalen uitgebreid werd. Eind 2014 is het schoolgebouw van 1956 inclusief de later gerealiseerde aanbouw gesloopt. Wat het schoolgebouw aangaat zien we uit naar de realisering van een mooi, fris, energiezuinig schoolgebouw. Wat de inhoud van het onderwijs betreft staan we nog van harte achter de drijfveren van voorheen: een eigen school waar Gods Woord centraal staat, waar de Drie Formulieren van Enigheid van harte worden onderschreven.

Brinnummer	06ET
Schoolnaam	Eben Haezerschool
Telefoonnummer	0174415187
Faxnummer	0174417389
Gemeente	WESTLAND
Provincie	Zuid-Holland
Vestiging adres	Sand Ambachtstraat 146, 2691BN 'S-GRAVENZANDE
Correspondentie adres	Postbus 185
Bevoegd gezag	Vereniging Samenwerkende Reformatorische Scholen en Scholen met de Bijbel
Correspondentie adres bevoegd gezag	Postbus 80, 3360AB SLIEDRECHT
E-mail school	info@ehssg-mantum.nl

### 2.1 Historie van de school

Aanvankelijk was de Eben-Haëzerschool een zelfstandige school. Sinds 2005 is zij een samenwerkingsverband met de Johannes Calvijn in Vlaardingen aangegaan. Op dit moment is de Eben-Haëzerschool een onderdeel van Mantum Onderwijs.

Mantum onderwijs is sinds 15 juli 2011 de voortzetting van de Vereniging Samenwerkende Reformatorische Scholen & Scholen met de Bijbel (VSRS & SmdB). Deze laatste is de voortzetting van de Stichting Samenwerkende Reformatorische Scholen (SSRS) en de vereniging Een School met de Bijbel te Benthuizen. De SSRS is eind 2005 ontstaan door de fusie van de twee reformatorische schoolverenigingen te 's-Gravenzande en te Vlaardingen. Per 1 januari 2008 fuseerde de SSRS met de reformatorische schoolvereniging van Scheveningen/Den Haag. Per 1 januari 2011 fuseerde de SSRS met de vereniging Een School met de Bijbel te Benthuizen.



## **2.2 Bevoegd gezag**

Mantum Onderwijs

Claudius Civilislaan 30

3132 JB Vlaardingen

010 – 434 65 30

[info@Mantum.nl](mailto:info@Mantum.nl)

[www.Mantum.nl](http://www.Mantum.nl)

Mantum Onderwijs is de naam die gevoerd wordt door de vereniging samenwerkende Reformatorische Scholen en Scholen met de Bijbel, die het christelijk – reformatorisch onderwijs in de regio Zuid-Holland West wil bevorderen.

## **2.3 Bestuur**

Het algemeen bestuur van Mantum Onderwijs bestaat uit negen personen.

Acht bestuursleden worden door de algemene vergadering benoemd op voordracht van de lokale verenigingsbesturen (twee vanuit elke lokale vereniging). Eén bestuurder, de directeur-bestuurder, wordt benoemd door de algemene vergadering, op voordracht van ten minste twee derde deel van de overige in functie zijnde centrale bestuursleden.

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor alles wat er binnen de organisatie gebeurt.

Door middel van periodieke managementrapportages wordt de voortgang van het beleid gevolgd en zo nodig bijgesteld. Er wordt gebruikgemaakt van een toezichtkalender waardoor planmatig toezicht wordt gehouden.

Het uitvoerend bestuur waaronder de directeur-bestuurder, is belast met de dagelijkse leiding van de gehele organisatie op bovenschools niveau. Eén directielid ondersteunt m.n. het financiële beleid.

De school heeft op lokaal niveau een vereniging ter bevordering van het reformatorisch onderwijs met een adviesraad. De adviesraad (en de vereniging) heeft tot taak de plaatselijke betrokkenheid tussen de school en leden (en ouders) te bevorderen en geeft via de locatiedirecteur gevraagd en ongevraagd advies op het gebied van de identiteit (eigenheid) en herkenbaarheid van de school. De adviesraad adviseert op het gebied van identiteit ook bij het benoemen van personeelsleden op de lokale school.

De lokale besturen (adviesraden) zijn als rechtspersonen lid van de vereniging Mantum onderwijs, en vormen gezamenlijk de algemene ledenvergadering, die minimaal twee keer per jaar bijeenkomt.

## **2.4 Relatie met externen**

#### 2.4.1 Berseba

In het kader van 'passend onderwijs' maakt de school deel uit van het landelijk reformatorisch samenwerkingsverband Berséba (regio Randstad).

#### 2.4.2 FPO-Rijnmond

Mantum Onderwijs participeert in de Federatie Primair Onderwijs-Rijnmond (FPO-Rijnmond). Er is samenwerking op het gebied van informatie en communicatietechniek, Arbo, passend onderwijs en kwaliteit.

#### 2.4.3 Scholen in de eigen gemeente

Daar waar mogelijk en noodzakelijk hebben wij overleg met plaatselijke scholen.

#### 2.4.4 Scholen in de regio

Met name met de reformatorisch basisscholen in Capelle a/d IJssel wordt nauw samengewerkt. Dit is zichtbaar in de school met het over en weer afleggen van audit bezoeken.

Contacten met scholen voor VO.

#### 2.4.5 De gemeenten

De lokale gemeenten nemen een belangrijke plaats in. De huisvesting, de schoolbegeleiding, e.d. worden in meer of mindere mate door de lokale gemeente bepaald. Vandaar dat er regelmatig overleg is met de gemeente.

#### 2.4.6 De leerplichtambtenaar

Met de ambtenaar is er contact als er sprake is van ongeoorloofd verzuim. Als de school problemen vermoedt, wordt de hulp van de leerplichtambtenaar ingeschakeld.

#### 2.4.7 Driestar educatief en KOC

De school maakt in de meeste gevallen gebruik van de diensten van Driestar Educatief en KOC. We nemen diensten van hen af m.b.t.:

- beleidsondersteuning;
- scholing en begeleiding van de directie en het team;
- leerlingbegeleiding;
- het uitvoeren van pedagogisch-didactische en psychologische testen.

#### 2.4.8 De inspectie

De onderwijsinspectie heeft de taak de onderwijspraktijk te toetsen aan de wettelijke voorschriften. Zij handelt in opdracht van het ministerie OCW. De controle heeft vooral betrekking op de kwaliteit van het onderwijs.

#### 2.4.9 Schoolmaatschappelijk werk (smw)

Aan onze school is voor een aantal uren een schoolmaatschappelijk werker (smw-er) verbonden. Onze schoolmaatschappelijk werker is werkzaam bij CJG, gemeente Westland.

Regelmatig heeft zij op school overleg met de intern begeleider (ib-er) en eventueel met de leerkrachten.

### 2.5 Leerlingen

#### 2.5.1 Beschrijving van de leerling-populatie

Het aantal leerlingen op 1 oktober 2014 bedraagt: 157. De kinderen hebben een christelijke achtergrond. De prognose voor de komende jaren laat een stabiel beeld zien.

Van de leerlingen heeft 3,2 % een extra leerlinggewicht. Meerdere leerlingen hebben een arrangement. Dat betekent dat er gezien de leerling populatie voldoende scores op de toetsen verwacht mag worden en dat daar waar nodig gebruik gemaakt wordt van de extra financiële middelen voortkomend uit toegekende leerling-arrangementen.

In het schoolgebouw is een peutergroep voor kinderen van 2 tot 4 jaar gehuisvest. De peutergroep staat onder verantwoording van Okidoki en is Reformatorisch herkenbaar. Binnen het nieuwe schoolgebouw wordt ook kinderopvang gerealiseerd. De opvang zal een christelijk karakter hebben.

Leerlingen komen uit verschillende sociale lagen en uit de verschillende kerkgenootschappen.

De ouderpopulatie heeft een christelijk/ reformatorische achtergrond. Christelijke normen en waarden zijn een belangrijke basis voor het dagelijks handelen in onze school. Ouders en school hebben gemeenschappelijk dat ze het onderwijs willen inrichten op grond van Gods Woord en de daaruit afgeleide Drie formulieren van Enigheid.

### 2.5.1.1 Gezinnen per gezindte

Onderstaand overzicht laat de verscheidenheid in kerkelijke achtergronden zien en daarmee samenvallend evenals in 1956 de uitdrukkelijke wens om een school van eigen richting te hebben.

Per gezindte / 23 mei 2015	Aantal	Proc.
Gereformeerde Gemeente	53,	33,3 %
PKN	40,	25,2 %
Hersteld Hervormde Kerk	33,	20,8 %
Christelijke Gereformeerde Kerk	17,	10,7 %
Niet ingevuld	5,	3,1 %
Evangelisch	2,	1,3 %
Gereformeerde Gemeente in Nederland	2,	1,3 %
Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt	2,	1,3 %
Oud Gereformeerde Gemeente	2,	1,3 %
Christen	1,	0,6 %
Hindoestaans	1,	0,6 %
Thuislezer	1,	0,6 %
	159,	100,0 %

### 2.5.1.2 Woonplaats leerlingen

De kinderen en hun ouders komen uit de regio (Westland en omstreken). De volgende tabel laat de woonplaatsen van de kinderen zien (peildatum: 23-05-2015).

Woonplaats	leerlingaantallen
Hoek van Holland	7
Maasdijk	5
MONSTER	25
Naaldwijk	2
Poeldijk	3
Putten	1
's-Gravenzande	115
's-Gravenhage	1

De leerlingen die de school bezoeken wonen, gezien vanaf het centrum van het dorp, binnen een straal van 10 km bij de school vandaan. Het is gewenst dat de nieuwbouw centraal komt te liggen. Het breder aanbod van kinderopvang, dat binnen het schoolgebouw aangeboden gaat worden, vraagt ook om een centrale plaats in het dorp.

## 2.6 Personeel

### 2.6.1 Verschillende indelingen personeel (mei 2015)

Geslacht	Aantal
man	2
vrouw	16

leeftijd	Aantal
20 – 30 jaar	8
31 – 40 jaar	5
41 – 50 jaar	3
51 – 60 jaar	1
> 60 jaar	1

Dienstjaren op school	Aantal
<5	11
6 – 10	3
11 – 15	3
16 – 20	1
20 – 25	0
> 25	1

werktijdfactor	Aantal
< 0,3	3
0,3 – 0,6	9
> 0,6	6

Inschaling	Aantal
LA	10
LB	2
AB	1
OOP	5

Functie	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Dir.	1	1	1	1
OP	8,2997	6,8338	6,8338	6,8338
OOP	1,2739	1,2739	1,2739	1,2739
Subtotaal	10,5736	9,1077	9,1077	9,1077

### 2.6.2 Input schoolplan 2015-2019

aandachtspunten	acties	2015	2016	2017	2018
		2016	2017	2018	2019
Kerkelijke achtergrond ouders	Identiteitsprofiel opstellen	x			
	gesprekken met achterban m.b.t. identiteit				
	gesprekken met leerkrachten m.b.t. identiteit				
Leeftijdsopbouw leerkrachten	Begeleiding nieuwe leerkrachten.	x	x		
	Document “praktisch allerlei “ evalueren tijdens teamverg.				
Team ontwikkeling	Teamcursussen	x	x	x	x
	individuele scholings- en coaching- trajecten				

## **2.7 Medezeggenschap**

Op plaatselijk niveau is een adviesraad en MR actief.

De adviesraad wordt door de directeur op de hoogte gehouden van diverse zaken die binnen de school spelen. De adviesraad geeft de directeur advies, daarbij liggen de verantwoordelijkheden vooral op identiteitsgebied. De adviesraad zorgt ook voor afgevaardigden voor het Mantum-bestuur.

De MR geeft adviezen over besluiten die de directie of het schoolbestuur neemt. Op zijn beurt kan de MR elk standpunt dat zij heeft kenbaar maken aan de directie of het schoolbestuur. De MR overlegt over onderwerpen zoals:

- Personeelsbezetting
- Het schoolplan
- De besteding van geld en gebouwen
- Het vaststellen van vakanties en vrije dagen
- Communicatie en betrokkenheid naar ouders
- Veiligheid (in en rond de school)

Op verenigingsniveau is er een GMR die de gegevens over de vier scholen van de vereniging beoordeelt en daarover adviseert.

## **2.8 Huisvesting en situering van de school in de omgeving**

In verband met komende nieuwbouw is de school tijdelijk gehuisvest in een oud schoolgebouw in het centrum van 's-Gravenzande. De nieuwbouw wordt een gebouw dat in het centrum van het dorp gesitueerd wordt, dat qua design past in de omgeving en dat voldoet aan de eisen voor een frisse school. Het schoolplein, dat vooral voor de kleuters een groen-plein wordt, krijgt een natuurlijke uitstraling.

### **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.

#### **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 school specifieke streefdoelen.

#### **Persoonlijke ontwikkeling**

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

#### **Vakbekwaamheidsdossier**

Elke medewerker beschikt over een vakbekwaamheidsdossier. Dit is te onderscheiden van het personeelsdossier of maakt daar onderdeel van uit. Het personeelsdossier is het zakelijk dossier van het bevoegd gezag. Het vakbekwaamheid dossier is het dossier van de werknemer, gericht op de persoonlijke ontwikkeling onder verantwoordelijkheid van de werkgever. Het vakbekwaamheid dossier 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. Overlegstructuur

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



## **Teamoverleg**

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

Naast het teamoverleg school vinden gesprekken met leerkrachten en leidinggevend plaats m.b.t. persoonlijke ontwikkeling en welbevinden. Collegiale consultaties worden jaarlijks ingepland, uitgevoerd en aan de hand daarvan worden gesprekken gevoerd en bekwaamheidsdossiers bijgewerkt. Er is deelteamoverleg per bouw, daar worden de specifieke ontwikkel- en aandachtspunten per bouw besproken. Het management overleg is voornamelijk georganiseerd rond afstemming lopende zaken en initiëren van verbeteringen of veranderingen. Het zorgoverleg vindt plaats op team, management en individueel niveau. Tijdens zorgoverleg worden individuele leerlingen, (deel)groepen, zorgplan besproken,

Naast de interne overleggen is er jaarlijks groot bestuursbezoek, en is er een audit vanuit de federatie naar een vooraf opgesteld meerjarenplan.

## **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 een collega naar keuze. 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 verschillende gesprekken, te weten het functioneringsgesprek, pop-gesprek en het beoordelingsgesprek. Deze gesprekken komen aan de orde binnen een cyclus van vier jaar. De opbrengstgesprekken vinden twee keer per jaar aan de hand van de toetsencyclus Cito plaats.

### **3.4 Schoolontwikkeling in praktijk**

#### **Missie, visie en uitgangspunten bepalen**

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

#### **Zelfevaluatie**

Voorafgaand aan de nieuwe schoolplanperiode is door middel van zelfevaluatie de kwaliteit van de school als totaliteit in beeld gebracht. Dit is gedaan met behulp van de vragenlijsten van Integraal en met behulp van de kengetallen en opbrengsten zoals die getoond worden in de cockpit van Integraal.

Onderzocht is (zie hoofdstuk 4,5 en 6) hoe deze zich verhouden tot de basiskwaliteit en de schooleigen ambities.

### **Meerjarenbeleid**

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

### **Jaarplannen**

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

### **Persoonlijk ontwikkelingsplan**

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

### **Voortgang volgen**

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

- Analyseren van de midden-en eindtoetsen van CITO en de leeropbrengsten. Dit wordt gedaan door de leerkrachten voor de eigen groep. De schoolleider doet dit op leerjaar- en op schoolniveau.
- Analyseren van de overige opbrengsten en ken- en stuurgetallen die in verband staan met de kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren
- Een keer per jaar een zelfevaluatie met behulp van onderdelen van vragenlijsten vanuit Integraal. Deze staan in direct verband met de gewenste kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren. Er worden selecties samengesteld uit de verschillende vragenlijsten. Om de school specifieke ambities te onderzoeken, worden indien van toepassing, eigen vragen samengesteld en afgenomen.
- De schoolleider onderzoekt de voortgang van de gewenste kwaliteit voor het betreffende schooljaar, onder andere door middel van observaties in de groepen. Deze observaties worden besproken met de leerkrachten.
- Medewerkers doen onderzoek naar de eigen competenties in verband met de gewenste kwaliteit voor betreffend schooljaar. Zij organiseren met het oog daarop jaarlijks feedback met behulp van de competentievragenlijsten vanuit Integraal. De school stelt jaarlijks voor de verschillende functies binnen de school competentievragenlijsten samen die direct samenhangen met de gewenste kwaliteit.

- Er wordt een kwaliteitsagenda opgesteld waarin alle activiteiten in functie van kwaliteitszorg opgenomen zijn. De kwaliteitsagenda maakt inzichtelijk:
  - . welke activiteiten op welk moment in het schooljaar uitgevoerd worden in het kader van observatie, zelfevaluatie en analyse;
  - . op welk momenten in het schooljaar en met wie communicatie plaatsvindt over de voortgang van de plannen op basis van de verkregen observatie- en evaluatiegegevens.
- Het resultaat van de evaluaties wordt vastgelegd in de opgestelde jaarplannen. Indien uit de verzamelde gegevens blijkt dat de voortgang onvoldoende is, wordt de aanpak bijgesteld.
- Overige evaluatie-instrumenten die de school inzet, zijn: het auditverslag dat door externe school wordt gemaakt en het auditverslag dat opgesteld wordt na groot bestuursbezoek.

### **Verantwoording**

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

## 4. Beleidsterreinen

Voor de verschillende beleidsterreinen wordt de visie van de school weergegeven en verwezen naar gerelateerde beleids- en borgingsdocumenten.

### 4.1 Identiteit van de organisatie

De grondslag van het onderwijs op de school is het Woord van God en de uitwerking daarvan in de Drie Formulieren van Enigheid. De ouders dienen bij aanmelding van hun kind de grondslag te ondertekenen. Wij geloven dat alleen door het ware geloof in Jezus Christus het eeuwige leven wordt ontvangen. De klem die daarom op de Godsdienstige vorming ligt vinden wij van blijvend belang. Hoewel de eenduidige traditionele achterban niet langer aanwezig lijkt. Ziet de school zich geplaatst voor het breder omgaan met verschillen dan de voorgaande jaren het geval was. Dat zal inspanningen vragen van de organisatie als geheel. Zie ook hoofdstuk 1.1, 1.2 Schoolgids.

Gezien het feit dat in de nieuwbouw een kinderdagverblijf wordt geïntegreerd ligt de vraag voor de komende jaren of de identiteit vertaald wordt naar een breder maatschappelijk aanbod, waarbij de christelijke identiteit gewaarborgd blijft.

#### Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Strategisch beleid Mantum Onderwijs.

### 4.2 Onderwijs

#### 4.2.1 Inrichting van het onderwijs

De organisatie van het onderwijs is zo ingericht dat er gewerkt wordt in overeenstemming met 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. Hoe deze concreet gestalte krijgt in de praktijk, is uitgewerkt in verschillende documenten zoals: schoolgids, ondersteuningsprofiel en het document dat de organisatie van onze leerling ondersteuning beschrijft en het strategisch beleid Mantum Onderwijs, daarin staan de uitgangspunten voor de komende schoolplan periode verwoord.

Daarbij blijven we ons richten op de volgende kernwaarden uit het strategisch beleidsplan:

#### 1. **Rechtdoen**

Dat begint met God liefhebben boven alles en onze naaste als onszelf. Dat is ons richtsnoer. Anderen, het andere en ik merken dat. Rechtdoen gebeurt vanuit rechtvaardigheid, eerlijkheid en het is dienend. De kwaliteit van de relatie en het resultaat is voor ons belangrijk.

#### 2. **Afhankelijkheid**

We erkennen dat we ons laten leiden door God en Zijn Woord. In al ons doen en laten zijn we afhankelijk van God. Dit zal zich uiten in een leven van integriteit en bescheidenheid.

#### 3. **Autonomie**

Autonomie is het zelfsturend vermogen en de zelfverantwoordelijkheid van iedereen in alle lagen en niveaus van de organisatie. Dat is nodig voor de professionele ruimte en - verantwoordelijkheid.

#### 4. **Betrokkenheid**

5. Betrokkenheid zegt iets over de verbinding die mensen hebben met zichzelf en de omgeving. Dat komt tot uiting in het hele leven en het werk. Betrokkenheid is gericht op jezelf, de organisatie en de samenleving.

#### 6. **Veiligheid**

Veiligheid is een basisbehoefte. Daarom zorgt de school voor duidelijkheid, betrouwbaarheid en vertrouwen.

#### 7. **Samen**

Samen werken, samen leren en samen groeien.

#### 4.2.2 Visie en missie

De school visie en missie zijn gebaseerd op de geformuleerde kernwaarden voor ons onderwijs. Onderstaande beschrijving geeft daar uitdrukking aan:

##### **Visie**

**In 2019 is de Eben-Haëzerschool een lerende organisatie die op excellent niveau binnen een liefdevol kader een doorgaande lijn in het ontwikkelen en leren van kinderen tot 13 jaar realiseert.**

Deze doelstelling is ambitieus en vraagt van iedereen in de organisatie passie en inzet

Om dit doel te bereiken hebben we de volgende uitgangspunten geformuleerd:

##### Excellent

Onze inzet is gericht op het excellent zijn in onderwijs (zorg, leeropbrengsten, kwaliteit, etc.). De school is excellent als er voldaan wordt aan de eisen die we samen hebben afgesproken. Het is ons schooldoel om minimaal het basisarrangement van de Onderwijsinspectie te houden.

##### Lerend

Excellent zijn, kan alleen in een goed en betrokken werk- en leerklimaat.

Wij geven invulling en gestalte aan de kenmerken van de professionele leergemeenschap.

Individueel en collectief leren is gericht op het verbeteren naar excellent zijn. Dat vraagt een goede basiskwaliteit en eigenaarschap van het personeel. Leren en ontwikkelen doen we samen: leerlingen, ouders, leerkrachten, directie, bestuur, partners.

##### Liefdevol

Wij vinden dat het leven gericht moet zijn op het leven na het leven. Wij geloven dat alleen door het ware geloof in Jezus Christus het eeuwige leven wordt ontvangen. Het is ons doel om de kinderen met innerlijke bewogenheid de weg te wijzen naar hun Schepper.

Door de Tien geboden als uitgangspunt te nemen als een regel om naar te leven, komt de liefde tot God en de naaste centraal te staan in ons handelen.

##### **Missie**

**Samen naar excellentie,  
Samen kom je verder.**

#### 4.2.3 Kerndoelen 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.

#### 4.2.4 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 schoolgids en website.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht vanuit het ondersteuningsprofiel de aandacht:

- Basisondersteuning  
De school is een school in opbouw. Het aspect zorg en begeleiding scoort niet hoog in de laatste inspectierapporten. Daar wordt op dit moment in geïnvesteerd. De expertise die we momenteel in huis hebben, willen we vasthouden gelet op de huidige leerling populatie. Er worden momenteel geen nieuwe deskundigen opgeleid.
- Extra ondersteuning  
De extra ondersteuning die we op dit moment bieden ligt voornamelijk bij extra lichamelijke zorg in relatie tot het leerproces. Daarmee heeft de school voldoende om handen om dit niveau te kunnen waarborgen. Onder de kinderen met extra ondersteuning bij lichamelijke gebreken vallen op dit moment kinderen met stofwisseling ziekten, kinderen met de taaislijmziekte, slechthorende, diabetes en kinderen met epilepsie.
- Ambities  
Wij hebben de ambitie een school te zijn waar kinderen met een lichamelijk handicap welkom zijn. Wij voeren een proef uit met het thuis volgen van onderwijs in de klas.

#### Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- School ondersteuningsprofiel
- Strategisch beleid van Mantum Onderwijs
- Vragenlijsten en tevredenheidspeilingen (van Integraal)
- Inventarisatie luistergesprekken mei 2015

### 4.3 Personeel en organisatie

#### Schoolontwikkeling

Het team werkt 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 analyses. 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. 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 vooral uit naar beginnende leerkrachten. Ook voor de oudere leerkrachten hebben we in het kader van duurzame inzetbaarheid extra aandacht. Leraren worden aangesproken op hun professionaliteit. Een goed personeelsbeleid en een prettig leef- en werkklimaat moet er aan bijdragen dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school

De administratie en procedures zijn helder, transparant en inzichtelijk. De wettelijk verplichte documenten en procedures worden zorgvuldig gehanteerd.

## **Gerelateerde documenten**

- Strategisch beleid Mantum Onderwijs
- Formatieplan
- Gesprekkencyclus

## **4.4 Communicatie**

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

### **Interne communicatie**

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

### **Samenwerking met ouders**

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

school passende wijze mee te denken over het schoolbeleid. De school bevordert dat ouders mee kunnen doen en mee kunnen leven.

## Communicatie met externen

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

## 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 (werkruimten, ICT-voorzieningen enz.). Een goede inzet van middelen, voorzieningen en een prettig leef- en werkklimaat draagt eraan bij dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school. De vervangende locatie waar we nu gehuisvest zijn biedt niet de gewenste mogelijkheden. De bovenverdieping is niet rolstoeltoegankelijk. Een time-out ruimte of een concentratieruimte is niet te realiseren in dit gebouw. Ook is een deel van het meubilair aan vervanging toe. Bij het inrichten van de nieuwbouw zal het sterk verouderde meubilair vervangen worden.

### 4.5.1 Input Schoolplan 2015-2019

aandachtspunten	acties	2015	2016	2017	2018
		2016	2017	2018	2019
huisvesting	Nieuwbouw en verhuizen	x	x		
meubilair	Aanschaf kasten voor de hele school, keuken, meubilair gemeenschapsruimten, ruimten m.u.v. leslokalen	x			

## 4.6 Financiën

De kaders van het financiële beleid zijn vastgelegd.

Het financiële beleid is gericht op het realiseren van de strategische doelen. Hierbij moeten de baten en de lasten in evenwicht worden gehouden. Het grootste gedeelte, ongeveer 80%, van de lasten wordt gevormd door de personele kosten. Tevens moeten voldoende reserves voor toekomstige lasten en risico's aangelegd worden. Hiervoor is de meerjarenbegroting een prima instrument. Daarin zijn de trends transparant en worden de geldstromen specifiek zichtbaar.

Op eventuele afwijkingen wordt bijgestuurd



Op schoolniveau worden de personele en financiële middelen voornamelijk door de schoolleiding doelmatig ingezet. Periodiek wordt aan belanghebbenden op transparante wijze verantwoording afgelegd over de doelmatige en verantwoorde inzet van personele en materiële middelen.

#### Gerelateerde documenten

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

#### 4.6.1 Input schoolplan 2015-2019

aandachtspunten	acties	2015	2016	2017	2018
		2016	2017	2018	2019
Financiën	Begroting leidend bij keuzes	x	x	x	x

## 5. Analyse huidige stand van zaken

- De analyse over de huidige gang van zaken wordt gemaakt aan de hand van analyse verkregen door het interpreteren van de uitslagen in Integraal.
- Informatie uit luistergesprekken
- Evaluatie schoolplan 2011-2015
- Bouwstenen schoolplan

### 5.1 Evaluatie schoolplan 2011-2015

	Strategische keuze	Omschrijving/ aandachtspunten	conclusie
	schoolplan 2011-2015		
1	Het onderwijsleerproces stelt leerlingen in staat zich op betrokken wijze naar hun mogelijkheden te ontwikkelen.	<p>Pedagogisch leerlingvolgsysteem systematisch inzetten; ZIEN!</p> <p>Handelingsgericht werken (w.o. kind- en oudergesprek),</p> <p>opbrengstgericht werken,</p> <p>eigenaarschap leerlingen,</p> <p>zelfstandigheid,</p> <p>ogo</p>	Genoemde aandachtspunten zijn achterliggende schoolplan periode in voldoende mate gehaald.
		<p>Analyse toets gegevens, groepsplannen smart-geformuleerd vorm geven,</p> <p>Halen van prestatie indicatoren</p> <p>Eind niveau Engels op landelijk niveau</p> <p>De school stelt een zorgprofiel op om te laten zien wat de school kan bieden om kinderen op betrokken wijze naar hun mogelijkheden te kunnen ontwikkelen.</p> <p>Het formuleren van een ontwikkelingsperspectief heeft hierin tevens een plaats.</p>	Evaluatie toets uitslagen eind 2013-2014 laten zien dat genoemde aandachtspunten meegenomen worden naar schoolplan periode 2015-2019 m.u.v. maken ontwikkelperspectief
	Ontwikkelen zelfstandigheid	<p>Organiseren wekelijks ruime blokken waarin kinderen zelfstandig werken</p> <p>Kinderen leren verantwoordelijkheid dragen voor hun gedrag.</p>	<p>Werken met taken heeft binnen de school gestalte gekregen</p> <p>Leerlingen leren om zelf verantwoordelijkheid te dragen voor hun gedrag blijft in de opvoeding van kinderen een aandachtspunt</p>
	Toerusten en vormen	<p>Kinderen begeleiden in het maken van hun huiswerk</p> <p>Kinderen begeleiden in het omgaan met Moderne Media. Kinderen media kritische houding aanleren</p>	<p>Huiswerkbeleid en uitvoering ervan is geborgd</p> <p>Omgaan met media wordt doorgeschoven naar volgend schoolplan periode</p>

		<p>Kinderen begeleiden ten aanzien van hun seksuele vorming.</p> <p>Kinderen begeleiden in het vormen van een eigen mening en hoe deze mening te verwoorden naar anderen.</p>	<p>SEVO is geïmplementeerd</p> <p>Kan duidelijker neergezet worden, →SP 2015-2019</p>
2	Er is sprake van een professionele cultuur waarin teamleden vanuit gezamenlijkheid verantwoordelijkheid dragen voor a. de communicatie en b. het resultaat.	<p>Interne communicatie, schoolontwikkeling, zorgstructuur, leerlingbegeleiding, veranderkracht, feedback, proactief, samenwerken,</p> <p>Het team maakt de gedragsverandering mee van junior naar seniorteam</p>	<p>Inventarisatie EHSSG najaar 2014 laat zien dat personeelsleden succes ervaringen opgedaan hebben.</p> <p>Het zich profileren als één professioneel team dat feedback kan geven en ontvangen heeft de aandacht. Dit bij interne relaties en naar de ouders toe →SP 2015-2019</p>
	Het personeelsbeleid draagt aantoonbaar bij aan realisatie van een professionele-ontwikkelingsgerichte cultuur in verbinding met handelingsgericht werken en opbrengstgericht werken.	<p>Personeelsbeleid</p> <p>Kernwoorden: leiderschap, IPB, secundaire arbeidsvoorwaarden, evenwichtige taakverdeling, duidelijk in verwachtingen, taakbelasting, ontwikkelingsmogelijkheden.</p>	<p>Collegiale consultaties zijn ingevoerd</p> <p>Arbeidsvoorwaarden worden binnen de Mantum Onderwijs scholen op elkaar afgestemd, daarbij is de cao het eerste uitgangspunt, binnen Mantum gelden aanvullende voorwaarden.</p> <p>De volgende aandachtspunten evenwichtige taakverdeling, taakbelasting, ontwikkelingsmogelijkheden SP 2015-2019</p>

### 5.1.2. Input Schoolplan 2015-2016

aandachtspunten	acties	2015	2016	2017	2018
		2016	2017	2018	2019
Planmatige inzet	Pedagogisch leerlingvolgsysteem systematisch inzetten; ZIEN!	x			
Opbrengstgericht werken, planmatig	<p>Lk. analyseren toetsen</p> <p>opbrengst gesprek lk. /dir.</p> <p>groepsgesprek lk./ib-er</p> <p>Kwaliteit van de plannen vergroten</p>	x			
Engels	<p>Toets scores naar landelijk gemiddelde.</p> <p>Groepsleerkrachten geven zelf Engels en hebben zich daarin bekwaamd</p>	x	x	x	
Zorgplan	<p>Creëren van een borgingsdocument</p> <p>Bijstellen borgingsdocument</p>	x	x		
Toerusten en vormen	<p>Mediabeleid</p> <p>Leerlingen kunnen in het kader van burgerschap</p>			x	

	eigen mening geven				
	Leerlingen beseffen dat zij als christelijke minderheidsgroep rechten hebben			x	
				x	
Professionele cultuur	Vegader- cursusmomenten	x	x	x	
	Evenwichtige taakverdeling, benutten van ontwikkeling-mogelijkheden	x	x	x	

## 5.2 Leerlingenpopulatie

Verdeling leerlinggewicht

Leerling prognose

Verdeling Leerling- gewicht	2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015	
	Totaal aantal leerlingen	168	100%	165	100%	181	100%	157
Gewicht 0,3	11	6.5%	7	4.2%	5	2.8%	5	3.2%
Gewicht 1,2	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Geen / onbekend	157	93.5%	158	95.8%	176	97.2%	152	96.8%

Leerling prognose	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
4 jaar	23	20	32	22
5 jaar	25	24	20	14
6 jaar	18	24	25	27
7 jaar	20	18	24	20
8 jaar	18	20	17	23
9 jaar	23	19	18	21
10 jaar	23	22	19	16
11 jaar	14	16	23	12
12 jaar	4	2	3	15
13 jaar				5

Leerling prognose	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
4 jaar	7	-	-	-
5 jaar	22	7	-	-
6 jaar	14	22	7	-
7 jaar	27	14	22	7
8 jaar	20	27	14	22
9 jaar	23	20	27	14
10 jaar	21	23	20	27
11 jaar	16	21	23	20
12 jaar	12	16	21	23

Voor de periode 2015-2019 verwachten wij dat het leerlinggewicht nog zal dalen daar 3 van de 5 leerlingen met extra gewicht in de huidige groep 8 zitten.

De leerlingprognose geeft een lichte groei aan. De verwachting is dat de groei toeneemt wanneer meer kleuters vanaf het kinderdagverblijf bij de school aan gaan sluiten.

### 5.3 Kengetallen ondersteuningszwaarte

Ondersteuningszwaarte	2014-2015	2015-2016
ontwikkelperspectief	7 leerlingen	7 leerlingen
dyslexie	3 leerlingen	5 leerlingen (naar verwachting)
dyscalculie	niet vastgesteld	niet vastgesteld
gehoorproblematiek	1 leerling	1 leerling

#### 5.3.1 Input schoolplan 2015-2019

aandachtspunten	acties	2015	2016	2017	2018
		2016	2017	2018	2019
ontwikkelperspectief	Dagelijks extra zorg inplannen	x	x	x	x

### 5.4 Kengetallen ondersteuningszwaarte

Ontwikkelperspectief 2014-2015; 7 leerlingen, 2016-2017; 7 leerlingen.

Onderwijs- en ondersteuningsbehoeften op het gebied van:  
dyslexie, lichamelijk handicap, gehoorprobleem.

### 5.5 Ondersteuningszwaarte

Het ondersteuningsprofiel geeft aan dat we een school zijn waar het basisarrangement aangeboden wordt met extra zorg voor leerlingen met een lichamelijk handicap. Voor kinderen met een fysiek of cognitief handicap is een ontwikkelperspectief opgezet.

OP 31 dec. 2014 werkten er op school 19 personeelsleden (10,8 wtf). Naast de leerkrachten werkten er een ib'er, een bouwcoördinator, drie onderwijsassistenten, twee interieurverzorgers en een directeur. Voor de sociaal-emotionele aspecten is een schoolmaatschappelijk werkende aan de school verbonden. Verder zijn er allerlei vrijwilligers die zich enthousiast inzetten voor de school. We denken hier aan de hulpouders en leesmoeders.

### 5.6 (Zelf)evaluatie en tevredenheid

In de periode 2011-2014 zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'Integraal' verschillende vragenlijsten afgenomen. De scores voor de onderwerpen zijn weergegeven in bijgevoegde tabel.

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
OLP	Leefklimaat in de groep	3.5				3.4	3.3
OLP	Leerklimaat in de groep	3.1				3.3	2.9
OLP	Instructie	2.7					2.8
OLP	Afstemming	2.9				3.3	3.1
OLP	Leerstofaanbod	2.6				3.2	2.7
OLP	Onderwijstijd	3.0		4.0		3.6	
PO	Waarnemen en begrijpen	3.0		3.0			
PO	Planmatig handelen	2.7		2.3			
PO	Organisatie en aansturing	3.3		3.0	3.1		
PO	Samenwerking met externen	4.0					
PO	Leerlingenondersteuning					2.7	
SC	Leefklimaat op school	2.4			3.4	2.9	3.2
SC	Werkklimaat op school	2.4			2.7		
SC	Interne communicatie	3.0			3.1		
SC	Visiegericht	2.7			2.7		
SC	Persoonlijke betrokkenheid				3.7		
SC	Aanvaarding						3.5
SMO	Cultuur	3.5			3.7	3.4	
SMO	Informereren	3.7				3.2	
KM	Voorwaarden voor kwaliteit	3.3		3.0			
KM	Systeem voor zelfevaluatie	4.0		2.8			
OM	Personeel	3.6			3.0	3.2	
OM	Financiën	3.5					
OM	Huisvesting en voorzieningen	1.7			2.9	3.0	2.8
OM	Administratie en procedures	3.0		4.0			
IM	Presentatie	3.0			3.3	3.2	3.6
IM	Resultaten onderwijs	3.0		3.0	3.2	3.3	3.7

#### LEGENDA

Domein	Vragenlijsttype
OLP	Onderwijsleerproces
PO	Planmatige ondersteuning
SC	Schoolcultuur
SMO	Samenwerking met Ouders
KM	Kwaliteitsmanagement
OM	Organisatiemanagement
IM	Imago
OLP (o)	Onderwijsleerproces
ZE	Zelfevaluatievragenlijst
AUD	Auditorenvragenlijst
INS	Inspectievragenlijst
PTP	Personeeltevredenheidspeiling
OTP	Oudertevredenheidspeiling
LTP	Leerlingtevredenheidspeiling
IC (o)	Interne communicatie

## LEGENDA

SK (o)	Schoolklimaat	CMO (o)	Communicatie met ouders
LA (o)	Leerstofaanbod	CME (o)	Contacten met externen
OT (o)	Onderwijstijd	SO (o)	Schoolontwikkeling
ZEB (o)	Zorg en begeleiding	OB (o)	Organisatiebeleid
KZ (o)	Kwaliteitszorg	IM (o)	Imago

### 5.6.1 Input schoolplan 2015-2019

aandachtspunten		acties	2015	2016	2017	2018
			2016	2017	2018	2019
LTP	Leerklimaat in de groep 2,9	PCDA cyclus in leerling begeleiding. Dat komt uit in instructie/beleid in oefenen/ samen oefenen/ leerstof/toetsen/analyseren. Planmatige inzet van extra hulp zo veel mogelijk in clusters	x			
ZE, LTP	Instructie 2,7 / 2,8	Werken met model effectieve instructie. Leerstof aanbieden en verwerken in drie niveaus per groep.	x			
ZE, LTP	Leerstofaanbod 2,6 / 2,7	Uitdagende leerstof (beleid op meer-begaafden) Engels schoolbreed inzetten	x	x		
ZE, inspectie	Planmatig handelen 2,7 / 2,3	Concept zorgplan evalueren en passend maken voor de gewenste situatie.  Zien afnemen, interpreteren, plan opstellen, plan uitvoeren, check naar resultaat uitvoeren.  Cyclisch handelen en informeren van ouders	x	x		
OTP	Leerling ondersteuning 2,7	Ouders planmatiger informeren m.b.t. uitvoeren (extra) hulp	x			
ZE, OTP	Leefklimaat op school 2,4 / 2,9	De cursus Grip op de Groep is ingezet van 2013/2014 en 2014/2015.  Beleid is al geborgd. Elkaar aanspreken om naleven afspraken.	x			
ZE, PTP	Werkklimaat op school 2,4 / 2,7	Personeel heeft te maken gehad met verschillende wisselingen in directie en ib. Consistent beleid, positieve feedback, reflecteren op eigen handelen hebben de aandacht.  Jaarlijks PTP en ZE gekoppeld aan persoonlijke ontwikkeling  Professionele schoolcultuur	x	x		
ZE, PTP, LTP	Huisvesting 1,7 / 2,9 / 2,8	Het wachten is op de nieuwbouw	x			
Ouderparticipatie		Positieve contactmomenten, inclusief luistergesprekken creëren, Ouders goed informeren.	x			
2013-2014 zijn diverse gezinnen (uit onvrede) vertrokken		Ouders als volwaardige gesprekspartner zien bij zorg rond eigen kinderen.		x	x	
2014-2015 zijn er nog twee gezinnen vertrokken		Ouderparticipatie binnen het team behandelen.				
Welbevinden van kinderen vergroten		Kind gesprekken sociaal-emotioneel en op leeropbrengsten.	x			

## 5.7 Tussentijdse Opbrengsten

Vaardigheidsscore ten opzichte van de inspectienorm

	Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
CITO Begrijpend lezen	11/12	M	7%			15.4	20.3	36.7	45.2	63.4
	11/12	E	7%		-1.1	24.3				
	12/13	M	4%			9.2	33.4	29.6	46.5	57.6
	12/13	E	4%		-1.9	18.9				
	13/14	M	3%			13.0	34.4	34.6	44.8	
	13/14	E	3%		-10.6	15.9				
CITO Drie-Minuten-Toets	14/15	M	3%			15.9	26.1	38.2	45.7	52.4
	11/12	M	7%		26.7	64.7	64.8		95.9	98.5
	11/12	E	7%		42.1	70.4	72.0			
	12/13	M	4%				44.0			
	13/14	E	3%			42.6				
	14/15	M	3%			45.9				
CITO Leestechiek	12/13	M	4%		149.6					
	12/13	E	4%		187.6					
	13/14	M	3%		148.0					
	13/14	E	3%		159.5					
	14/15	M	3%		135.0					
	CITO Leestempo	12/13	M	4%			70.1	96.6	123.3	146.6
12/13		E	4%		30.2	83.8	121.8			
13/14		M	3%			67.4	113.6	136.8	141.5	
13/14		E	3%		19.1	75.3	146.0	148.0	146.1	
14/15		B	3%							180.6
14/15		M	3%			57.0	92.1	157.0	156.5	
CITO Rekenen voor kleuters	11/12	M	7%	56.0	75.7					
	11/12	E	7%	64.7	89.7					
	12/13	M	4%	66.1	73.5					
	12/13	E	4%	75.9	89.9					
	13/14	M	3%	71.9	79.0					
	13/14	E	3%	84.1	92.2					
	14/15	M	3%	73.8	84.3					
	14/15	E	3%	67.7						
CITO Rekenen-Wiskunde	11/12	M	7%		31.4	54.9	65.7	88.6	94.2	113.6
	11/12	E	7%		47.3	65.4	78.2	95.0	103.1	
	12/13	M	4%		32.5	56.3	75.2	88.1	100.5	109.6
	12/13	E	4%		43.9	64.6	82.8	94.0	107.6	
	13/14	M	3%		106.1					
	13/14	M	3%			46.6	82.5	89.6	106.6	
	13/14	E	3%		127.3					



	Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
CITO Spelling	13/14	E 3%				57.1	91.9	99.3	107.6	
	14/15	B 3%								110.7
	14/15	M 3%			104.0	158.8				
	14/15	M 3%					73.7	91.0	102.8	
	11/12	M 7%			106.0	120.9	127.8	133.2	136.0	
	11/12	E 7%			114.5	123.4	133.4	139.7		
	12/13	M 4%			108.0	118.8	127.5	137.5	140.0	
	12/13	E 4%			113.9	122.2	128.6	142.6		
	13/14	M 3%			103.3	119.0	132.3	137.8	142.7	
	13/14	E 3%			110.9	120.5	138.3	138.5		
CITO Taal voor kleuters	14/15	M 3%			104.9	120.0	129.7	136.2	140.2	
	11/12	M 7%	46.8	61.6						
	11/12	E 7%	52.5	70.5						
	12/13	M 4%	52.0	59.4						
	12/13	E 4%	60.7	69.6						
	13/14	M 3%	49.0	66.4						
	13/14	E 3%	59.4	73.7						
	14/15	M 3%	58.2	67.1						

### 5.7.1 Input schoolplan

Aandachtspunten n.a.v. Cito toetsen	acties	2015	2016	2017	2018
		2016	2017	2018	2019
Begrijpend lezen	Blits is ingezet voor groep 7/8 (2014-2015), Blits ook doorvoeren in groep 5/6.  Nieuwsbegrip is groep doorbrekend ingezet (2014-2015). Evaluatie moet vervolg stappen uitwijzen.	x			
Lezen	Vanaf week 1 meer leesuren voor 3 en 4  Didactiek lezen  Kinderen die na een 4 weken school achterblijven op de rest van de groep extra hulp aanbieden.	x			
Rekenen	Rekenen groep 4 analyseren  Professionaliseren leerkrachten  Borging veranderingen reken-aanpak	x  x		x	
Sociaal-emotioneel	"Zien" op alle gebieden invullen.  "Zien" wordt ingevuld door leerkracht en leerling  Borging van beleid rond signalering komt in Zorgplan	x			
Eindopbrengsten	Koppeling opbrengst IQ gaf in 2014 een onvoordelige				

	uitslag.  Meer begaafde kinderen dienen op school uitdaging te krijgen om zich naar kunnen ontwikkelen.  Beleid rond meer begaafden borgen  Eindtoets gegevens dienen rond het landelijk gemiddelde te liggen. Goede evaluatie Entree-toets groep 7 is belangrijk.	x			
Engels: Entreetoets groep 7 2014-2015 geeft aan dat Engels een speerpunt moet worden, inventarisatie hoe Engels functioneert binnen de school geeft dezelfde conclusie.	Leerkrachtvaardigheden ontwikkelen,  In alle groepen wordt Engels gegeven  kinderen ervaren Engels als een feest.  Samenstellen van een borgingsdocument	x  x  x		x	

## 5.8 Eindopbrengsten.

Cito

SEO Eindtoets		2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
	Percentage gewogen leerlingen	7%	4%	3%	3%
	Aantal deelnemers aan toets	20	16	27	
	Taal	103.9	101.1	104.2	
	Rekenen	106.2	105.5	106.1	
	Studievaardigheden	107.2	104.4	108.7	
	Schoolvorderingen	105.6	102.6	106.2	
	Intelligentie	104.8	99.6	105.7	
	Afwijkingscore	-0.4	0.0	-0.9	535, 4
	Aantal leerlingen in leerjaar 8	20	16	28	537, 1

(definitieve score is afhankelijk van wel/ niet plaatsen van een leerling in het PRO-vervplg onderwijs)

## 5.9 Kengetallen onderwijs.

Doorstroming	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Kleutergroepverlenging	0.0%	0.0%	8.3%	9.5%
Doublures leerjaar 3-8	1.2%	0.8%	1.9%	2.8%

Doorstroming	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Leerlingen ouder dan 12 jaar	2.4%	1.2%	1.7%	1.3%
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	0.6%	1.2%	0.6%	5.0%
Uitstroom naar SBO	1.8%	2.5%	0.6%	1.7%
Uitstroom naar SO	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
Uitstroom naar BAO	4.2%	1.3%	3.1%	6.8%
Instream vanuit BAO	1.3%	1.3%	1.7%	3.3%
Terugplaatsing vanuit SBO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Terugplaatsing vanuit SO	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%
Leerlingen met een indicatie	1.2%	1.8%	1.7%	0.6%

## 5.10 Functioneren leerlingen VO

De meest recente gegevens m.b.t. onze oud-leerlingen in het VO laat zien dat 90% zich naar verwachting op het VO ontwikkelt.

## 5.11 Toezicht arrangement onderwijsinspectie

Het inspectiebezoek (2011) wees uit dat de resultaten en ontwikkelingen voldoende zijn. Er ligt een aandachtspunt op 'planmatig handelen'. Dit punt was al in het jaarplan 2014-2015 opgenomen en hiermee in ontwikkeling. De school heeft een basisarrangement verkregen. De onderwijsinspectie volgt onze school daarom op afstand. Planmatig handelen, blijft ook 2015-2016 een aandachtspunt.

## 5.12 Huisvesting

Mei 2015 is de school gehuisvest in een tijdelijke locatie. Het gebouw voldoet niet aan de huidige maatstaven. Nadelen Sand Ambachtstraat 146

- Ventilatie
- Vuil in combinatie met II. met gezondheidsproblemen
- Geen kleuterspeelruimte met verwarming
- Plein met veel oneffenheden
- Gebouw is ingericht voor een jaar
- Extra investeringskosten, nieuwbouw bespaart ons 2/3 aan energie kosten
- Gedateerd somber gebouw
- Zonwering niet toereikend, smartborden hebben met verkeerde lichtinval te maken
- Slechte PR voor een school die het hard nodig heeft

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

### 5.13.1 Input schoolplan 2015-2016

aandachtspunten	Actie	2015	2016	2017	2018
		2016	2017	2018	2019
Planmatig handelen	Planmatig handelen m.n. in de zorgcyclus	x	x		
huisvesting	Bij ingebruikname nieuw gebouw verdwijnen de minpunten	x			

Alle 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 wordt rekening gehouden met de externe en interne ontwikkelingen. In dit hoofdstuk schetsen we deze ontwikkelingen. Consequenties voor de komende schoolplanperiode worden verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'. Daar deze inventarisatie veelvuldig ter sprake kwam op het directie beraad. Kunnen de begrippen Mantum en Eben-Haëzerschool vereenzelvigd worden.

- Mantum staat met beide benen in de maatschappij met een uitgestrekte hand en open blik.
- Werken, leren en groeien doe je samen in Mantum en met de omgeving.
- Mantum staat midden in de samenleving en daarom zijn de maatschappelijke ontwikkelingen van invloed.
- In de samenleving hebben we te maken met ontwikkelingen op het gebied van geloof, politiek, technologie, sociaal, enz.
- Dit heeft invloed op onze manier van werken en op de manier waarop we werken met partners.

### 6.1 Nationaal Onderwijsakkoord

In het akkoord wordt de ambitie verwoord dat het Nederlands onderwijs tot de top vijf van de wereld moet gaan horen. Hiervoor moeten stevige stappen worden gezet door overheid en de onderwijssectoren. Dit vraagt vooral veel van de capaciteit en verantwoordelijkheid van de onderwijsgeevenden. Hiervoor is vertrouwen in leraren en de onderwijsorganisaties nodig. Professionele ruimte, innovatie en stabiliteit zijn hierbij noodzakelijk.

Om de ambitie waar te maken zijn afspraken gemaakt over:

- Naast kennis is het leren van vaardigheden (technische, communicatieve, sociale) in de huidige hoogwaardige, op kennis gebaseerde samenleving nodig.
- Onderwijs draagt bij aan grensoverschrijdende benadering.
- Inhoud geven aan de ontwikkeling van burgerschap: culturele ontplooiing, diversiteit, verdraagzaamheid, morele volwassenwording, zingeving en identiteitsvorming.
- Verbinding maken, samenwerking en verankering met/in de samenleving. Dit vraagt om samenwerking met partners binnen en buiten het onderwijs.
- Onderwijsgeevenden bekleden het kernberoep in het onderwijs. De bekwaamheid en professionaliteit van leerkrachten en schooldirecteuren moet versterkt worden.
- Goed onderwijs mogelijk als onderwijsgeevenden hun vak verstaan en continu werken aan hun professionele ontwikkeling. Hiervoor moet geld, tijd en ruimte worden vrijgemaakt.
- Vanaf 2017 is het lerarenregister wettelijk verankerd.
- Goed onderwijs is een zaak van teams die zich collectief verantwoordelijk weten voor de kwaliteit van het onderwijs. Van leslokaal tot de bestuurstafel past een kritische houding naar zichzelf en ook voor elkaar.
- De verantwoordelijkheid van bestuurders en medezeggenschap neemt toe, zeker nu de rol van het externe toezicht aan het eind van de toezichtketen komt te liggen. Bestuurders en intern toezichthouders hebben een directe verantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering en de kwaliteit van het onderwijs.

Het akkoord wordt als een belangrijke impuls gezien om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en de opbrengsten te verhogen.

## **6.2 Passend Onderwijs**

Scholen en schoolbesturen werken samen in een samenwerkingsverband, zodat elk kind het onderwijs ontvangt dat tegemoet komt aan de specifieke onderwijsbehoefte. Besturen hebben de zorgplicht, zodat elk kind gepast onderwijs krijgt op de scholen binnen het samenwerkingsverband.

De inspectie, naar aanleiding van politieke besluiten, zal de eisen aanscherpen. Ook zal er maatschappelijke druk ontstaan, omdat de jeugdzorg en andere overheidstaken worden overgeheveld naar de lokale omgeving (gemeente en scholen). Hiervan zal verantwoording moeten worden afgelegd.

Mantum ziet het als een opdracht om er maximaal voor te zorgen dat elk kind christelijk/reformatorisch thuisnabij onderwijs met passende ontwikkelingskansen kan volgen.

## **6.3 Professionaliteit**

De leerkracht neemt een belangrijke plaats in de kwaliteit van het onderwijs. De basiskwaliteiten en vaardigheden van de leerkrachten zijn verschillend. Er zijn verschillen in de mate waarin leerkrachten gebruikmaken van handelingsgericht werken en leerstijlen, zoals zelfstandig werken en coöperatieve werkvormen. De professionele en lerende cultuur van teams kan versterkt worden.

Mantum gaat zich richten op de versterking van de professionele leergemeenschap, waarbij een nadrukkelijke professionele verantwoordelijkheid bij elk personeelslid ligt.

## **6.4 Ouders**

In de samenleving is het besef gegroeid dat ouders en de school elkaar nodig hebben bij de ontwikkeling van kinderen. De ouders zijn geen klant, maar de belangrijkste opvoeders van de kinderen en daarmee de belangrijkste partner van de scholen. Een goed contact tussen ouders en school is onmisbaar.

Ouders willen niet alleen goed geïnformeerd zijn over de leerresultaten van hun kind(eren), ze willen ook betrokken zijn bij het leerproces.

Mantum stimuleert het 'actief ouderschap', waarin een wederzijdse en maatschappelijke bijdrage tot optimale ontwikkelingskansen van het kind tot stand kan komen.

## **6.5 Maatschappelijk**

In de achterliggende jaren is het beroep vanuit de maatschappij op de scholen toegenomen. De maatschappij ziet de school nogal eens als de omgeving waar maatschappelijke vraagstukken/zorgen opgelost of voorkomen kunnen worden.

Daarbij spreekt de overheid over de participatiemaatschappij. Een dergelijke maatschappij legt meer en meer verantwoordelijkheid bij de burgers. Er wordt een beroep gedaan op de gemeenschapszin, wat ten koste zal moeten gaan van het individuele conform.

Mantum zoekt zoveel als mogelijk naar een integrale aanpak van de verschillende onderwerpen en benadert dit vanuit de eigen identiteit en doelstellingen. Bij alle maatschappelijke vraagstukken

beseffen we de 'gebrokenheid' door de zonden en dienen we afstand te houden van het 'maakbaarheid denken'.

## 6.6 Sociale media/ communicatie

De communicatie en de manieren van leren zijn anders. Van de leerkrachten vraagt dit andere vaardigheden. Om goed te kunnen inspelen op de onderwijsbehoeften van de kinderen in de continu veranderende samenleving is het nodig dat leerkrachten voldoende kennis en vaardigheid bezitten in ICT en mediaontwikkelingen. Hierbij is het ook van belang dat het onderwijs met gebruikmaking van nieuwe media ingericht kan worden als een rijke didactische omgeving.

Mantum wil dat de leerkrachten vaardig zijn op dit gebied en in staat zijn een verantwoorde en rijk ingerichte leeromgeving te vormen. We willen niet dat leerkrachten in de digitale privé omgeving van leerlingen acteert. Een verantwoordelijk gebruik van deze middelen door kinderen en leerkrachten staat bovenaan.

### 6.6.1 Input schoolplan 2015-2019

aandachtspunten	acties	2015	2016	2017	2018
		2016	2017	2018	2019
burgerschap	Leeromgeving bieden zodat culturele ontplooiing mogelijk is.  doel m.b.t. burgerschap: om kunnen gaan met diversiteit, verdraagzaam zijn, ontwikkelen tot morele volwassenen, zingeving en identiteitsvorming.			x	x
Professionele leergemeenschap	Lerende school zijn door:	x	x	x	x
Professioneel onderwijs	kennisnetwerken binnen Mantum,				
Professioneel personeel	samen werken binnen FPO  team- (individuele) cursussen, coaching trajecten	x	x	x	x
Identiteit	Omgaan met diverse achterban, door luisteren naar achterban, bewust richting kiezen en dat communiceren	x	x		
Brede School	Samenwerken met peuterspeelzaal en kinderdagverblijf	x	x		
Actief ouderschap	Door samenwerken met ouders een positieve werking verkrijgen voor het leren van kinderen.		x		
Beeldcultuur en mediagebruik	Het mediagebruik en de beeldcultuur maken dat kinderen meer moeite hebben met kennisverwerving.  Kinderen moet geleerd worden op een verantwoorde manier met de media om te gaan.			x	x
5.1.1					
Planmatige inzet	Pedagogisch leerlingvolgsysteem systematisch inzetten; ZIEN!	x			
Opbrengstgericht werken, planmatig	Lk. analyseren toetsen  opbrengst gesprek lk. /dir.  groepsgesprek lk./ib-er	x			
Engels	Teamcursus Engels. Engels voor leerlingen in de onderbouw 1 uur/week minimaal, in de bovenbouw 1,5 uur/week	x	x		

Zorgplan		Creëren van een borgingsdocument	x			
		Bijstellen borgingsdocument		x		
Toerusten en vormen		Mediabeleid,  Burgerschap;  Leerlingen kunnen in het kader van burgerschap eigen mening geven  Leerlingen beseffen dat zij als christelijke minderheidsgroep rechten hebben			x	
					x	
Professionele cultuur		Ouderparticipatie; ouders niet zien als bedreiging.  Ouderbeleid formuleren  Uitgangspunten ouderbeleid vastleggen	x			
			x	x		
				x		
		evenwichtige taakverdeling, benutten van ontwikkelingsmogelijkheden		x	x	
5.3.1						
LTP	Leerklimaat in de groep 2,9	PCDA cyclus in leerling begeleiding. Dat komt uit in instructie/oefenen/toetsen/analyseren. Planmatig inzetten van extra hulp	x			
ZE, LTP	Instructie 2,7 / 2,8	Werken met model effectieve instructie. Leerstof aanbieden en verwerken in drie niveaus per groep.	x			
ZE, LTP	Leerstofaanbod 2,6 / 2,7	Uitdagende leerstof (beleid op meer-begaafden)  Engels schoolbreed	x	x		
			x	x		
ZE, inspectie	Planmatig handelen  2,7 / 2,3	Concept zorgplan evalueren en passend maken voor de gewenste situatie.  Zien afnemen, interpreteren, plan opstellen, plan uitvoeren, check naar resultaat uitvoeren.  Cyclisch handelen en informeren van ouders	x	x		
OTP	Leerling ondersteuning  2,7	Ouders planmatiger informeren m.b.t. uitvoeren (extra) hulp	x			
ZE, OTP	Leefklimaat op school  2,4 / 2,9	De cursus Grip op de Groep is ingezet van 2013/2014 en 2014/2015.  Beleid is al geborgd. Elkaar aanspreken om naleven afspraken. Ouders in kennis stellen van werken met Grip op de groep	x			
ZE, PTP	Werkklimaat op school  2,4 / 2,7	Personeel heeft te maken gehad met verschillende wisselingen in directie en ib. Consistent beleid, positieve feedback, reflecteren op eigen handelen hebben de aandacht.  Jaarlijks PTP en ZE gekoppeld aan persoonlijke ontwikkeling  Professionele schoolcultuur	x	x		
ZE, PTP, LTP	Huisvesting  1,7 / 2,9 / 2,8	Betrekken nieuwe gebouw		x		



Ouderparticipatie	Positieve contactmomenten, inclusief luistergesprekken creëren, Ouders goed informeren.	x			
2013-2014 zijn diverse gezinnen (uit onvrede) vertrokken	Ouders als volwaardige gesprekspartner zien bij zorg rond eigen kinderen.		x	x	
2014-2015 zijn er nog twee gezinnen vertrokken	Ouderparticipatie binnen het team behandelen.				
Welbevinden van kinderen vergroten	Kind gesprekken sociaal-emotioneel en op leeropbrengsten.	x			
5.4.1					
Begrijpend lezen	Blits is ingezet voor groep 7/8 (2014-2015). Blits ook voor groep 5/6  Nieuwsbegrip is groep doorbrekend ingezet (2014-2015). Evaluatie moet vervolg stappen uitwijzen.	x			
Lezen	Vanaf week 1 meer leesuren voor 3 en 4  Huidige werkwijze spiegelen aan "dat wat werkt"  Kinderen die na een 4 weken school achterblijven op de rest van de groep extra hulp aanbieden.	x   x	   x		
Rekenen	Rekenen groep 4 analyseren	x			
Sociaal-emotioneel	"Zien" op alle gebieden invullen.  "Zien" wordt ingevuld door leerkracht en leerling  Kinderen die uitvallen op Zien hulplan bieden. Bij handelingsverlegenheid lk/ib SMW inschakelen  Borging van beleid rond signalering komt in Zorgplan	x   x			
Eindopbrengsten	Koppeling opbrengst IQ gaf in 2014 een onvoordelige uitslag.  Meerbegaafde kinderen dienen op school uitdaging te krijgen om zich naar kunnen ontwikkelen.  Eindtoets gegevens dienen rond het landelijk gemiddelde te liggen. Goede evaluatie Entree-toets groep 7 is belangrijk.	x	x		
Engels: Entreetoets groep 7 2014-2015 geeft aan dat Engels een speerpunt moet worden, inventarisatie hoe Engels functioneert binnen de school geeft dezelfde conclusie.	Leerkrachtvaardigheden ontwikkelen,  In alle groepen wordt Engels gegeven  kinderen ervaren Engels als een feest.  Samenstellen van een borgingsdocument	x  x  x		x	
5.10.1					
Planmatig handelen	Planmatig handelen m.n. in de zorgcyclus	x	x		
huisvesting	verhuizen		x		

## 7. Meerjarenbeleid

### 7.1 Totaaloverzicht van ontwikkelpunten

#### 7.1.1 Input schoolplan 2015-2019 compleet

aandachtspunten	acties	2015	2016	2017	2018
		2016	2017	2018	2019
2.6.2					
Kerkelijke achtergrond ouders	Identiteitsprofiel herijken, definitieve versie communiceren  Regelmatige bespreking op teamvergadering, met adviesraad, kerkenraden, ouders	x	x		
Leeftijdsopbouw leerkrachten	Begeleiding nieuwe leerkrachten strakker uitvoeren  Document "praktisch allerlei " evalueren tijdens teamverg. Om te komen tot meer eenheid in leerkracht handelen.	x	x	x	x
Team ontwikkeling	Team- en individuele cursussen, team- en individuele coaching	x	x	x	x
4.5.1					
huisvesting	Nieuwbouw en verhuizen	x	x		
meubilair	Aanschaf kasten voor de hele school, keuken, meubilair gemeenschapsruimten, meubilair voor overige ruimten m.u.v. leslokalen	x	x		
4.6.1					
Financiën	Begroting zo veel mogelijk leidend bij keuzes  Vooral bezuinigen op personeel (combinatiegroepen)	x	x	x	x
6.6.1					
burgerschap	Groep excursies staan in het teken van culturele en sociale ontplooiing. Excursies dienen een educatief doel te hebben waarbij er verbinding wordt gelegd tussen verkregen informatie op school en dat wat de excursie biedt.  Op het sociale vlak staat het kunnen omgaan met diversiteit, het vertonen van verdraagzaamheid, morele volwassenwording, zingeving en identiteitsvorming als belangrijk aangemerkt.  Het moet bewust leiden tot verbinding maken, samenwerking en verankering met/in de samenleving.			x	x

aandachtspunten	acties	2015	2016	2017	2018
		2016	2017	2018	2019
Professionele leergemeenschap, - onderwijs;  Bekwaam, betrokken en professioneel personeel	Lerende school zijn door o.a.:	x	x	x	x
	Collegiale consultaties binnen eigen school	x	x	x	x
	Kennisnetwerken binnen Mantum		x		
	Samen werken binnen FPO-clusters	x	x		
	Eigen handelen spiegelen aan competenties onderwijs	x	x		
identiteit	Mogelijkheden creëren om te gaan met diverse achterban	x	x		
Brede School	Samenwerken met peuterspeelzaal en kinderdagverblijf		x		
Actief ouderschap	Samenwerken met ouders, omgeving, etc. om de ontwikkeling van kinderen te optimaliseren		x	x	
Beeldcultuur en mediagebruik	Kinderen leren op een verantwoorde manier met de media om te gaan.			x	x
	Media binnen school verantwoord gebruiken. Mediabeleid daartoe opstellen			x	x
5.1.1					
Planmatige inzet	m.n. pedagogisch leerlingvolgsysteem systematisch inzetten; ZIEN!	x			
opbrengstgericht werken,  planmatig	Kwaliteitsdocument opstellen en handhaven.  Volgende cyclus moet gevolgd worden:  Ll. maken toetsen, lk. analyseren toetsen en maken werkplannen,  opbrengst gesprek lk./dir,  groepsgesprek lk./ib-er  Plannen worden SMART geformuleerd en geformuleerd	x			
Engels	Leerkrachtvaardigheden vergroten	x	X	x	
	Borgingsdocument		x	x	
	Toets scores z.s.m. naar landelijk gemiddelde		x		

aandachtspunten		acties	2015	2016	2017	2018
			2016	2017	2018	2019
Zorgplan		borgingsdocument	x			
		Bijstellen borgingsdocumenten		x		
Toerusten en vormen		Mediabeleid; als schoolteam; informatie vergaren, bepalen wat belangrijk wordt gevonden, beleid definiëren	x		x	
		Leerlingen kunnen in het kader van burgerschap eigen mening geven			x	
		Leerlingen beseffen dat zij als christelijke minderheidsgroep rechten hebben			x	
Professionele cultuur		Ouderparticipatie; ouders zien als mogelijkheid om te komen tot evenwichtige ontwikkeling van het kind	x			
		Ouderbeleid formuleren	x			
		Uitgangspunten ouderbeleid vastleggen		x		
				x		
		Tot een evenwichtige taakverdeling van het personeel komen daarbij de ontwikkelingsmogelijkheden benutten	x		x	
5.3.1						
LTP	Leerklimaat in de groep 2,9	PCDA cyclus in leerling begeleiding. Dat komt uit in instructie/oefenen/toetsen/analyseren. Planmatige inzet van extra hulp	x			
ZE, LTP	Instructie 2,7 / 2,8	Werken met model effectieve instructie. Leerstof aanbieden en verwerken in drie niveaus per groep.	x			
ZE, LTP	Leerstofaanbod 2,6 / 2,7	Uitdagende leerstof (beleid op meer-begaafden)				
		Engels schoolbreed				
ZE, inspectie	Planmatig handelen 2,7 / 2,3	Concept zorgplan evalueren en passend maken voor de gewenste situatie.  Zien afnemen, interpreteren, plan opstellen, plan uitvoeren, check naar resultaat uitvoeren.  Cyclisch handelen en informeren van ouders	x	x		
OTP	Leerling ondersteuning 2,7	Ouders planmatiger informeren m.b.t. uitvoeren (extra) hulp	x			
ZE, OTP	Leefklimaat op school 2,4 / 2,9	De cursus Grip op de Groep is ingezet van 2013/2014 en 2014/2015.  Beleid is al geborgd. Elkaar aanspreken om naleven afspraken.  Ouders informeren over hoe Grip op de groep ingezet wordt	x			
			x			
ZE, PTP	Werkklimaat op school 2,4 / 2,7	Personeel heeft te maken gehad met verschillende wisselingen in directie en ib. Consistent beleid, positieve feedback, reflecteren op eigen handelen hebben de aandacht.  Jaarlijks PTP en ZE gekoppeld aan persoonlijke	x	x		

		ontwikkeling				
		Inzetten op eenduidig teamgedrag	x			
ZE, PTP, LTP	Huisvesting	Nieuw meubilair aanschaffen	x			
	1,7 / 2,9 / 2,8	verhuizen	x			
Ouderparticipatie		Positieve contactmomenten, inclusief luistergesprekken creëren, Ouders goed informeren.	x			
2013-2014 zijn diverse gezinnen (uit onvrede) vertrokken		Ouders als volwaardige gesprekspartner zien bij zorg rond eigen kinderen.	x	x	x	
2014-2015 zijn er nog twee gezinnen vertrokken		Ouderparticipatie binnen het team behandelen.				
Welbevinden van kinderen vergroten		Kind gesprekken sociaal-emotioneel en op leeropbrengsten.	X			
		Extra zorg voor leerlingen met ontwikkelperspectief	x	x	x	x
5.4.1						
Begrijpend lezen		Blits is ingezet voor groep 7/8 (2014-2015). Inzet Blits ook voor groep 5/6	x			
		Nieuwsbegrip is groep doorbrekend ingezet (2014-2015). Evaluatie moet vervolg stappen uitwijzen.				
lezen		Vanaf week 1 meer leesuren voor 3 en 4	x			
		Kinderen die na 4 weken groep 3 achterblijven op de rest van de groep extra hulp aanbieden.				
rekenen		Rekenen groep 4 analyseren	x	x		
Sociaal-emotioneel		"Zien" op alle gebieden invullen.	x			
		"Zien" wordt ingevuld door leerkracht en leerling				
		Borging van beleid rond signalering komt in Zorgplan				
Eindopbrengsten		Koppeling opbrengst IQ gaf in 2014 een onvoordelige uitslag.	x			
		Meer begaafde kinderen dienen op school uitdaging te krijgen om zich maximaal te kunnen ontwikkelen.				
		Eindtoets gegevens dienen rond het landelijk gemiddelde te liggen. Goede evaluatie Entree-toets groep 7 is belangrijk.				
Engels: Entreetoets groep 7 2014-2015 geeft aan dat Engels een speerpunt moet worden, inventarisatie hoe Engels functioneert binnen de school geeft dezelfde conclusie.		Leerkrachtaardigheden ontwikkelen,	x			
		In alle groepen wordt Engels gegeven	x			
		kinderen ervaren Engels als een feest.	x			
		Samenstellen van een borgingsdocument		x		
5.10.1						
Planmatig handelen		Planmatig handelen m.n. in de zorgcyclus	x	x		
huisvesting		Aanschaf van nieuw meubilair (m.u.v. II. setjes)	x	x		
		Verhuizen naar nieuwbouw				
		Inrichting nieuwe gebouw				
6.6.1						
burgerschap		culturele ontplooiing, diversiteit, verdraagzaamheid, morele volwassenwording, zingeving en			x	x



Slot afspraken na team vergadering	Techniek, kunst, muziek			x	x
------------------------------------	-------------------------	--	--	---	---

## 7.2 Veranderonderwerpen (groeithema's)

De verkregen informatie per aandachtspunt geclusterd

aandachtspunten	acties	2015	2016	2017	2018
		2016	2017	2018	2019
<b>Identiteit van de organisatie</b>					
Identiteit	Afstemmen op diverse achterban	x	x		
Brede School	Samenwerken met andere organisaties.	x	x	x	
<b>Onderwijs</b>					
Leerstof/ leeropbrengsten/ vakken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leerstof aanbieden op niveau</li> <li>- Verwerken op niveau, incl. pluswerk</li> <li>- Beleid meer-begaafden, Plusgroep</li> <li>- Engels</li> <li>- Rekenen cursus lk.</li> <li>- Lezen groep 3 en 4</li> <li>- Begrijpend lezen; Blitz groep 5 t/m 8</li> <li>- Geschiedenis</li> <li>- Meer uren lichamelijke opvoeding per week</li> </ul>	x  x  x  x	    x  x		
Sociaal-emotioneel	Pedagogisch leerlingvolgsysteem systematisch inzetten; ZIEN!  Grip op de Groep	x	x		
Leerling zorg	Concept zorgplan evalueren en passend maken voor de gewenste situatie.  Zorgplan actualiseren (ib-er) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Signaleren waar zorg nodig is</li> <li>- hulp in de groep</li> <li>- hulp clusteren</li> <li>- hulp buiten de groep</li> <li>- evaluatie van de geboden hulp</li> <li>- "Zien" systematisch inzetten</li> </ul>	x			
burgerschap	Jaarlijks een educatieve excursie per groep mede om te komen tot culturele ontplooiing, Sociaal emotioneel leren omgaan met diversiteit, het vertonen van verdraagzaamheid,  Verbinding maken, samenwerking en verankering met/in de samenleving.  Leerlingen kunnen in het kader van burgerschap eigen mening geven  Leerlingen beseffen dat zij als christelijke minderheidsgroep rechten hebben	x	x	x	x

aandachtspunten	acties	2015	2016	2017	2018
		2016	2017	2018	2019
Beeldcultuur en mediagebruik	Omgaan met beeldcultuur en media			x	x
<b>Personeel en organisatie</b>					
Professioneel handelen leerkrachten	<b>persoonlijk</b>	x			
	<b>voor de groep</b>	x	x		
	- leerkracht vaardigheden				
	- werken in combinatiegroep				
	- denken in mogelijkheden	x			
	- Leren reflecteren				
	- Introductie op de les				
	- leerlingen actief mee laten denken				
	- Verschillende werkvormen hanteren				
	- Vloeiende overgang groep 2 naar	x	x		
	- Aansluiting OGO / WMT				
professioneel leergemeenschap	<b>in het team</b>	x			
	- "Praktisch allerlei" herijken	x			
	- Werken aan één team, één doel,				
	<b>met ouders</b> (komt terug bij ouderparticipatie)	x			
	Kennisnetwerken binnen Mantum		x		
	binnen FPO				
	collegiale consultaties				
<b>Communicatie</b>					
Ouderparticipatie	Samenwerken met ouders	x	x		
<b>Huisvesting en inrichting</b>					
Huisvesting	Verhuizing	x	x		
inrichting	Inventarisatie te vervangen inboedel	x			
	Keuze vervangende inboedel				
<b>Financiën</b>	Budgetneutraal	x	x	x	x

### 7.3 Streefbeelden

aandachtspunten	Streefbeeld	Streefdoel en norm
<b>Identiteit van de organisatie</b>		
Identiteit in combinatie met diversiteit achterban	Een school waarbij Gods Woord leidend is in het totale handelen.  Een school waarin men voor elkaar open staat en waar respect getoond wordt.	Kinderen opvoeden in de vrede des Heeren in de wetenschap dat wij mensen zaaien en het de Heere zelf is die de wasdom geeft.  Kinderen er op wijzen dat Christenen de werken van de Geest dienen te vertonen n.l. liefde, blijdschap, vrede, lankmoedigheid, goedertierenheid, goedheid, geloof, zachtmoedigheid en matigheid.
Brede School  - samenwerken intern - samenwerken extern	Kinderen vanaf kinderdagverblijf t/m groep 8 basisschool krijgen christelijk/ reformatorisch onderwijs.	Leerlingen kunnen zich in een veilige omgeving ontwikkelen tot christenen die open en respectvol tegenover de ander staan en de persoonlijke eigenheid kunnen bewaren.
aandachtspunten	Streefbeeld	Streefdoel en norm



Onderwijs		
<p>Leerstof/ leeropbrengsten/ vakken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leerstof aanbieden en verwerken op niveau</li> <li>- Beleid meer-begaafden, Plusgroep</li> <li>- Engels</li>   <li>- Rekenen cursus Ik.</li>   <li>- Lezen groep 3 en 4</li>   <li>- Begrijpend lezen; Blits groep 5 t/m 8</li> <li>- Geschiedenis</li> <li>- Lichamelijke opvoeding</li> </ul>	<p>Leerlingen zetten maximaal hun talenten in om op excellent niveau te kunnen functioneren</p> <p>Leerlingen voelen zich competent en laten de wil tot verdere ontwikkeling zien</p> <p>Meer-begaafden vertonen een onderzoekende houding en zijn taakgericht.</p> <p>Vooraf het horen en speels- bezig zijn met Engels moet de houding tot het leren van Engels bevorderen.</p> <p>Leerkrachtvaardigheden in het geven van Engels zijn ontwikkeld, zodat er Engelse lessen met voldoende leeropbrengsten gegeven worden.</p> <p>Om de twee jaar wordt er schoolbreed een Engelse presentatie verzorgd.</p> <p>Rekenvaardigheid is bij leerlingen vergroot.</p> <p>De vaardigheid tot het geven van goede rekenles is bij leerkrachten vergroot.</p> <p>Leerlingen groep 3 kunnen voor de Kerst ruim voldoende lezen. Daarmee nemen ze een voorsprong op hun verdere schoolontwikkeling.</p> <p>Leerlingen kunnen na aanvankelijke in oefening zelfstandig lees en studie teksten verwerken</p> <p>Leerlingen kunnen aan de hand van gebeurtenissen uit het verleden het heden duiden. Door het ontstane historische besef kunnen leerlingen een evenwichtiger oordeel vormen over verschillende zaken.</p> <p>Kinderen ontwikkelen historisch besef, hebben een kritisch onderzoekende houding</p> <p>Kinderen die voldoende beweging krijgen die mede door inzet van spellessen sociaal goed ontwikkelen, door rekening met elkaar te houden en kunnen omgaan met winnen en verliezen</p>	<p>Scores op leerling vragenlijst uit Zien en Integraal liggen boven het gemiddelde van de te behalen scores.</p> <p>Leerlingen vertonen gelijkmatig beeld in eigen ontwikkeling d.w.z. dat leerlingen niet onder eigen niveaulijnen mogen presteren (norm: niveaupunt eind groep 5)</p> <p>Engels wordt in alle groepen gegeven. In de onderbouw minimaal 1 uur / week, in de bovenbouw minimaal 1,5 uur/week.</p> <p>Engels moet binnen twee jaar op het landelijk Cito-niveau zitten.</p> <p>Leerkrachten zijn binnen twee jaar competent tot het geven van goed Engels.</p> <p>Leerlingen laten in alle groepen rekenprestaties zien die minimaal op het landelijk gem. liggen</p> <p>Leerkrachten voelen zich competent in het geven van rekenonderwijs</p> <p>Lees- en taalonderwijs moet in de groepen 3 en 4 bij de LOVS toetsen minimaal rond niveauwaard 4 liggen.</p> <p>Lovs-toetsen liggen minimaal op het landelijk niveau</p> <p>De groepen 5 t/m 8 werken uit de methode De Wijzer</p> <p>In 2017 zijn er voor alle groepen meer uren lichamelijke oefening ingepland</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sociaal-emotioneel</li> </ul>	<p>De school is in staat vroegtijdig leer- opgroei en</p>	<p>Bij de afnamen van pedagogisch leerling</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pedagogisch leerlingvolgsysteem systematisch inzetten; ZIEN!</li> <li>- Grip op de Groep</li> </ul>	<p>opvoedproblemen te signaleren.</p> <p>De school hanteert een sluitende aanpak op sociale veiligheid en gedragsproblemen.</p> <p>Er is een klimaat waarin iedereen zich veilig voelt.</p> <p>Er is een cultuur waarin iedereen zich gewaardeerd voelt.</p> <p>De school realiseert open communicatie.</p> <p>Binnen iedere groep heeft iedere leerling het vermogen ontwikkeld om binnen de groep geaccepteerd te worden en respect naar de ander te tonen.</p>	<p>volgsysteem Zien wordt bij welbevinden en betrokkenheid van leerlingen voldoende/ goed gescoord.</p> <p>Vragenlijsten uit Integraal op sociale veiligheid geeft een gemiddelde score tussen de 3 - 4</p> <p>Na zomer- en Kerstvakanties worden vaardigheden ter bevordering van het groepsklimaat ingezet.</p>
<p>Leerling zorg</p> <p>Zorgplan actualiseren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Signaleren waar zorg nodig is</li> <li>- hulp in de groep</li> <li>- hulp clusteren</li> <li>- hulp buiten de groep</li> <li>- evaluatie van de geboden hulp</li> <li>- "Zien" systematisch inzetten</li> </ul>	<p>De school hanteert een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen.</p> <p>De interne begeleider implementeert criteria en richtlijnen m.b.t. het bieden van extra ondersteuning</p> <p>De school hanteert een sluitende ondersteunings- en zorgaanpak voor leerlingen met dyscalculie.</p> <p>De school hanteert een adequaat protocol voor medische handelingen.</p> <p>De interne begeleider ondersteunt leerkrachten systematisch in de fasen van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.</p> <p>De school evalueert het functioneren van oud-leerlingen in het vervolgonderwijs.</p> <p>De school analyseert systematisch de leerling resultaten.</p>	<p>Leerkrachten en ouders zijn tevreden over de aansturing van de leerling ondersteuning. Dat is te zien aan uitkomsten vragenlijsten Integraal en komt tijdens de gesprekkencyclus aan de orde</p> <p>De school scoort op de Integraal vragenlijst m.b.t. Zorg voor kwaliteit tussen de 3-4.</p> <p>Er ontstaat een visie en geformuleerde aanpak op dyscalculie.</p> <p>Herijking van bestaande procedures en vastleggen van nieuwe afspraken</p> <p>HGW is normale werkmethode, leerkracht handelen is gebaseerd op PDCA-cirkel.</p> <p>Afwijking van advies voor VO mag niet meer dan 10% afwijken van wat leerlingen na 3 jaar in VO presteren</p> <p>De school bereikt dat kwaliteitsmanagement een zaak is van het hele team.</p> <p>De school communiceert op gezette tijden over de kwaliteit van het onderwijs met alle personen en groepen die bij de school betrokken zijn.</p>
<p>Burgerschap</p>	<p>Leerlingen zijn capabel om hun plaats in te nemen in diverse verbanden waarin ze terecht komen. Zij ontplooiën zich op cultuur gebied. Kunnen omgaan met diversiteit, durven eigen mening te geven. Leerlingen beseffen dat zij als christelijke minderheidsgroep rechten hebben. Leerlingen zijn verdraagzaam, hebben antwoorden op de zin van het leven binnen de gestelde identiteitskaders.</p>	<p>Leerlingen voelen zich competent. Dat vertaalt zich in voldoende score op welbevinden.</p>
<p>Omgaan met beeldcultuur en media</p>	<p>Leerlingen kunnen gebruik maken van media en begrijpen de gevaren van verkeerd en</p>	<p>Mediawijs is bewust als thema geïntroduceerd</p>

	<p>overmatig gebruik maken van de media.</p> <p>Beeld- en media gebruik wordt door de leerkracht professioneel ingezet.</p>	<p>in de bovenbouwgroepen.</p> <p>Tijdens de reguliere lestijd worden geen speelfilms vertoond.</p>
<b>aandachtspunten</b>	<b>Streefbeeld</b>	<b>Streefdoel en norm</b>
<b>Personeel en organisatie</b>		
<p>Professioneel handelen leerkrachten:</p> <p><b>1.persoonlijk</b></p> <p><b>voor de groep</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- leerkracht vaardigheden</li> <li>- werken in combinatiegroep</li> <li>- denken in mogelijkheden</li> <li>- Leren reflecteren</li> <li>- Introductie op de les</li> <li>- leerlingen actief mee laten denken</li> <li>- Vloeiende overgang groep 2 naar 3</li> <li>- Aansluiting OGO / WMT</li> </ul>	<p>Leerkrachten hebben vanuit grondige kennis van leerinhouden een leerklimaat weten te creëren waarin kinderen graag leren.</p> <p>Leerkrachten zijn sterke pedagogen die uitgaan van verschillen, deze herkennen, erkennen en benutten.</p> <p>Leerkrachten zijn onderzoekend in hun vak. Zij maken hun eigen leiderschap dienstbaar aan het doel om leerlingen leiding te leren geven aan zichzelf.</p> <p>Leerkrachten stellen uitdagende doelen aan zichzelf en aan de leerlingen.</p> <p>Leerkrachten blijven zich ontwikkelen</p> <p>Leerlingen worden tijdens de introducties van de lessen actief betrokken, introducties zijn niet te lang, lesintroducties worden zo gegeven dat één helft van de combi-groep rustig aan het werk kan terwijl de andere helft meedoet met de introductie op de les</p> <p>Overgang van groep 2 naar 3 geeft geen extra zorgen en alle leerlingen krijgen vanaf week 1 in groep 3 dat onderwijs wat bij hun niveau past, daarbij wordt OGO-gedacht</p> <p>De leerkracht heeft de grootste invloed op het leren van de kinderen daar om moeten de competenties van leerkrachten ontwikkeld worden op het gebied van didactiek, klassenmanagement en sturing op leerprocessen. Daarbij verdient de afstemming op leerling (zien in het leerproces, tempo en betrokkenheid) aandacht van de leerkracht.</p> <p>De schoolorganisatie is zo ingericht dat er een cultuur is die leerkrachten stimuleert en ondersteunt. Leerkrachten krijgen de ruimte om initiatieven te nemen.</p> <p>Reflecteren op eigen handelen en zijn bereid veranderingen bij zichzelf en anderen in gang te zetten.</p> <p>De leidinggevenden weten de leerkrachten te inspireren en uit te dagen.</p> <p>Leerkrachten en leidinggevenden zoeken bewust contact met overige scholen eerst binnen aangegeven kaders.</p>	<p>Excellent personeel</p> <p>Alle leerkrachten netwerken met leerkrachten Mantum minimaal 2x/jaar.</p> <p>Management en ib netwerken met geselecteerde FPO-scholen op gebied van audit, ib-overleg minimaal 1 keer/jaar</p> <p>In het bekwaamheidsdossier dat in Integraal is opgenomen worden de genomen stappen tot professionaliseren inzichtelijk</p> <p>Overgang van groep 2 naar 3 verloopt soepel waarbij zwakke leerlingen extra aandacht krijgen en leerlingen die meer kunnen werk op niveau krijgen.</p> <p>Per jaar staan er twee verander-onderwerpen centraal</p>

<p><b>2.in het team</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Professioneel leergemeenschap</li> <li>- Kennisnetwerken binnen Mantum</li> </ul> <p>binnen FPO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- collegiale consultaties</li> </ul>	<p>Expertise vanuit het netwerk wordt benut om de ondersteuningscapaciteit van de school te vergroten.</p> <p>Alle leerkrachten zijn eigenaar van hun eigen leerproces en werken aantoonbaar aan de eigen professionele ontwikkeling. Er wordt gebruik gemaakt van individueel en collectief leren.</p> <p>De sfeer op school draagt positief bij aan het welbevinden.</p> <p>Personeelsleden voelen zich veilig op school.</p> <p>Personeelsleden zijn tevreden over de rust en orde op school.</p> <p>Personeelsleden zijn tevreden over het toezicht dat er is op de kinderen buiten de groep.</p>	<p>Personeel-tevredenspeiling geven een voldoende score.</p> <p>Alle personeelsleden houden zich aan genomen besluiten.</p> <p>Personeelsleden voelen zich competent en gewaardeerd.</p>
<b>aandachtspunten</b>	<b>Streefbeeld</b>	<b>Streefdoel en norm</b>
<p><b>Communicatie</b></p> <p>Ouderparticipatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Samenwerken met ouders</li> <li>- Ouders van informatie voorzien</li> </ul>	<p>Ouders die bij de school betrokken zijn.</p> <p>Ouders voelen zich serieus genomen.</p> <p>Er wordt integer over ouders gesproken.</p> <p>De school biedt ouders mogelijkheden tot inspraak of meebeslissen.</p> <p>De school stemt de informatievoorziening af op de informatiebehoefte van ouders.</p> <p>Personeelsleden praten integer over ouders.</p> <p>Personeelsleden zijn tevreden over de wijze waarop ouders actief betrokken worden bij de ondersteuning van hun kind.</p>	<p>Visie op Actief Ouderschap is uitgewerkt en geïmplementeerd in actief burgerschap, onderwijskundig partnerschap en ouderparticipatie.</p> <p>Ouders en leerkrachten werken gemotiveerd samen voor het kind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pedagogisch: samen voor het welzijn van het kind</li> <li>- Didactisch: samen staan voor het leren van het kind</li> <li>- Formeel; samen staan voor schoolbeleid, besturen en medezeggenschap</li> <li>- Informeel: samen staan voor de activiteiten en werkzaamheden van de school</li> </ul> <p>Bij ouder- en personeelsvragenlijst zijn 80 % van belanghebbenden aan tevreden.</p>

Interne communicatie	<p>Personeelsleden zijn tevreden over de openheid waarmee er met elkaar gecommuniceerd wordt.</p> <p>Tijdens overleg spreken vrijwel alle personeelsleden hun mening uit.</p> <p>Personeelsleden zijn tevreden over de communicatie tussen de schoolleiding en het personeel.</p>	<p>Personeelsleden zijn open in de communicatie onderling en zaken die “dwarszitten” worden met de betrokken personen besproken.</p> <p>Binnen het team bedient met zich van positieve feedback.</p>
<b>aandachtspunten</b>	<b>Streefbeeld</b>	<b>Streefdoel en norm</b>
<b>Huisvesting en inrichting</b>		
Huisvesting	Betrekken nieuw schoolgebouw eind 2015-2016, onderwijs in nieuw gebouw 2016-2017	<p>Goed onderwijs in frisse (klimaatbeheersing), doelmatig ingerichte school</p> <p>Gebouw/ lokalen zijn opgeruimd en voorzien functionele “versieringen” en leerlingen werk wordt op de daarvoor bestemde plaatsen tentoongesteld</p>
<p>Inrichting:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventarisatie te vervangen inboedel</li> <li>- Keuze vervangende inboedel</li> </ul>	<p>Voldoende kastruimte waardoor inrichting nieuwbouw overzichtelijk en doelmatig is.</p> <p>Inventariseren wat echt verhuisd moet worden, afvoeren wat de laatste 3 jaar niet gebruikt is.</p>	Er blijven na de inrichting geen kartonnen dozen of stapels liggen die toch nog een plekje moeten hebben.
<b>aandachtspunten</b>	<b>Streefbeeld</b>	<b>Streefdoel en norm</b>
<b>Financiën</b>	<p>Inkomsten en uitgaven met elkaar in overeenstemming houden. Dit is een uitdaging in verband met lager leerlingaantal.</p> <p>Gewoonten op financieel gebied herijken en aanpassen naar nieuwe situatie. Door de gevormde combinatiegroepen is al een stap in die richting gezet</p>	<p>In het bijzonder personele kosten beheersbaar houden.</p> <p>Budgetneutraal beleid voeren</p>

## 7.4 Consequenties van het beleid

Het hele handelen blijvend afstemmen op de richting gevende uitspraken zoals genoemd bij schoolprofiel bijlage 3.

### Identiteit van de organisatie

Cursusjaar 2014-2015 is er door de Adviesraad en directie veel informatie vergaderd over lopende identiteit vraagstukken en over de vraag waar in toekomst knelpunten kunnen ontstaan. Bij de visie bepaling betreffende de identiteit zijn ook de kerkenraden uit de achterban gehoord.

Cursusjaar 2015-2016 moet vooral het personeel meegenomen worden in het proces dat in gang gezet is.

### Onderwijs

Voor het onderwijs in de onderbouwgroepen is een nauwe samenwerking met peuterspeelzaal gewenst. Passend Onderwijs voor alle leerlingen verlangt doorgaande aandacht. Door inkrimpen van het personeel zijn meerdere combinatie groepen noodzakelijk. Dat vergt van de leerkrachten een andere benadering. Het onderwijs moet toekomst gericht zijn. Engels verdient veel aandacht. Voor Engels en rekenen komen cursusmomenten. De basisvakken hebben blijvende aandacht nodig.

## Personeel en organisatie

Door personele krimp moeten dezelfde taken door minder mensen gedaan worden. Overzichtelijk taakbeleid is nodig. Leerkrachten moeten zich blijvend ontwikkelen en moeten meerwaarde weten te halen uit collegiale consultaties en werken aan de professionele leergemeenschap .

Leerkrachten en directie laten zich scholen, coachen om te komen tot excellente, liefdevol en professioneel gedrag.

### Communicatie

Op communicatie blijvend alert zijn:

We praten mét elkaar, niet over elkaar!

We praten met ouders, niet over ouders!

Ouders niet als bedreiging maar als kans zien om het effect van het werken met kinderen te vergroten.

### Huisvesting en inrichting

Goed geplande verhuizing, waarin iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt, naar een vooraf opgesteld plan.

Alleen dat verhuizen wat werkelijk noodzakelijk is. Materiaal wat jaren opgeslagen is en niet gebruikt is afvoeren.

Voordat nieuwe locatie betrokken wordt moet de inrichting gereed zijn.

### Financiën

Jaarlijks wordt een reële begroting gemaakt. Begroting en uitgaven moeten met elkaar overeenkomen. Grote afwijkingen moeten beredeneerd worden. Per kwartaal wordt op directie niveau geanalyseerd of begroting en uitgaven kloppend zijn en wordt er bijgestuurd waar noodzakelijk.

## 7.5 Motto

Samen naar excellentie, Samen kom je verder!

## 7.6 Planning afname vragenlijsten

Om de kwaliteit blijvend te kunnen meten worden periodiek vragenlijsten uitgezet:

Personeel tevredenheid peiling	Jaarlijks	Kan ook vragenlijst op deelgebied zijn
Leerling tevredenheid peiling	jaarlijks	Vanaf groep5
Oudertevredenheid peiling	Ieder derde jaar	
Vragenlijst tijdens audit	Om het jaar	
Vragenlijst op persoonlijke competentie directie	jaarlijks	
Vragenlijst op persoonlijke competentie ib-er	jaarlijks	
Vragenlijst persoonlijke competentie leerkracht	Minimaal 1 keer/ 2 jaar	
360 graden feedback van personeel	Minimaal 1keer/ 4 jaar	
Luistergesprekken ouders /directie	1 keer/ 4 jaar	

## 7.7 Meerjarenplanning

Jaarplannen 2016-2017, 2017-2018 en 2018-2019 worden concreet gemaakt na evaluatie plan 2015-2016, inventarisatie 7.2 zoals in dit document opgenomen en aanpassingen aan school- en maatschappelijke ontwikkelingen.

## **8. Bijlagen**

- 1) Vaststellingsverklaring
- 2) Jaarplan2015-2016
- 3) Schoolprofielen

## 9. Bijlagen

### 9.1 Vaststellingsverklaring Schoolplan 2015-2016

#### 9. Bijlagen

##### 9.1 Vaststellingsverklaring Schoolplan 2015-2019

School: Eben-Haëzerschool

Adres: Sand-Ambachtstraat 146

Postcode en plaats: 2691 BN 's-Gravenzande

Het schoolplan is besproken in de teamvergadering van

D.d. 30 juni 2015 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. 23 september '15 Handtekening voorzitter MR / adviesraad 

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats Vlaardingen d.d. 17/9/2015

Naam m.v. Weerheim Functie directeur bestuursder

Handtekening 





			okt	groepen
				groeplk.
			okt/jan	groepslk.
			okt/jan	
Onderwijs	doel	aanpak	planning	wie/eva-luatie
Algemeen				
niveaugroepen	<p>Kinderen merken dat ze de stof bevatten en kunnen verwerken: "ik kan het!"</p> <p>- leerkrachten stellen hoge eisen aan het leerlingen werk,</p> <p>- meer en minder werk wordt vooraf afgesproken en werk ligt klaar en is geen vrijblijvendheid.</p> <p>- Leerkrachten hebben direct duidelijk zicht op leerling werk</p> <p>Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden</p>	<p>Leerstof wordt vanaf groep 6 in drie niveaus aangeboden. Tot en met groep 5 is de basisleerstof voor alle leerlingen regel tenzij er dringende, beschreven redenen zijn waarom dat niet lukt. Ouders zijn in dat geval geïnformeerd.</p> <p>Leerkracht en ib-er hebben regelmatig contact om plannen te bespreken, HGW is daarbij uitgangspunt</p> <p>Snappet zorgt voor extra werk</p> <p>-Snappet (comp. programma dat directe feedback geeft op gemaakt werk wordt ingezet.</p> <p>Werken met meer begaafden zowel binnen als buiten de groep.</p> <p>Voor kinderen met ontwikkelperspectief worden haalbare, uitdagende doelen gesteld</p>	<p>teamverg1, aug 2015</p> <p>teamverg jan 2016</p> <p>pilot</p> <p>sept, okt, nov w</p> <p>team vergt</p>	<p>team</p> <p>groeplk</p> <p>4 t/m 8</p>

			1 aug 2015	
Leerlingen gebruiken hun capaciteiten			team verg nov 2015	lb-er, team
Instructie	Leerlingen doen actief mee	Er wordt door leerkrachten bewust gezocht naar pakkende manieren om leerstof aan te bieden daarbij zijn gebruik van smartbord en overige leermateriaal nodig. Alle leerlingen doen zichtbaar mee.	team verg sept 2015	team
klassenklimaat	Leerlingen voelen zich veilig in de groep	Regels zijn helder m.b.t. werk als omgaan met elkaar  Na iedere vakantie bezien of inzet Grip op de groep noodzakelijk is. Grip op de groep in ieder geval na zomer- en kerstvakantie	sept 2015  jan 2016	team
Vakken				
Taal/ lezen	Taal en lezen vooral in de onderbouwgroepen op een hoger plan brengen.  Minimaal niveauwaarde 3,5 op Cito-toetsen	Naast de methode extra / ander werk inzetten om lezen aan te leren.  Leeskilometers maken  Bezinning op aanschaf nieuwe leesmethode	Resulta-ten moeten in januari 2016 zichtbaar zijn  Evaluatie jan. 2016	Lk. onderbouw-groepen
Rekenen	Reken resultaten onderbouw groepen moeten dit jaar minimaal op niveauwaarde 3,5 komen  Groep 4  Alle groepen	Kinderen groep 3 leren rekenen tot 20. Daarbij wordt het eerste rekenboek sneller doorgewerkt  In groep 4 worden de tafels 1 t/m 10 aangeleerd om het automatiseren in de bovenbouw te versnellen  4x/week automatiseren tijdens rekenles  Lk. volgen cursus "Met Sprongen vooruit" opbrengsten en aanpak cursusmomenten worden op teamverg. gedeeld.  In groepen wordt minimaal 2 x/week Engels gegeven  Op speelse wijze de Engelse taal aanbieden  4 cursusmomenten Engels voor leerkrachten,  Leerkrachten luisteren bewust 3x/week naar BBC-nieuws	Evaluatie jan. en juni 2016  check ieder kwartaal  teamverg  ieder kwartaal	Lk. groep 4  Coördinator / directie  team

Engels	<p>Kinderen betere start op het VO gunnen</p> <p>Kinderen beleven plezier aan Engels</p> <p>Leerkrachten ontwikkelen eigen vaardigheden Engelse taal didactisch en cognitief</p>		2015-2016	
<p>Sociaal-emotioneel betrokkenheid</p> <p>welbevinden</p>	<p>Personeel, ouders en kinderen zijn tevreden over hoe ze er in slagen pesten te voorkomen.</p> <p>Kinderen voelen zich veilig en gezien op school</p>	<p>SoVa lessen geven is standaard, daarbij extra alert zijn op kinderen die "anders" zijn</p> <p>Herijking pest protocol uit 2004</p> <p>Inzet kind gesprekken, minimaal met leerlingen die besproken worden met ib-er, waarvoor ouders voor gesprek uitgenodigd worden, die onder het gemiddelde scoren, die duidelijk boven het gemiddelde scoren</p> <p>Leerlingen vullen leerling vragenlijst in</p> <p>Duidelijke stappen ondernemen na afname leerling vragenlijst</p>	<p>Vanaf sept 2015</p> <p>okt 2015</p> <p>gereed voor mei 2016</p> <p>nov. 2015</p> <p>juni 2016</p>	team
Personeel en organisatie	doel	aanpak	planning	wie/ evaluatie
<p>organisatie en aansturing</p> <p>professionele leergemeenschap</p>	<p>De schoolleiding stuurt met succes op teameffectiviteit</p> <p>Een lerende organisatie, de kwaliteit en opbrengst van het onderwijs verbetert door professionaliseren personeelsleden en opbrengstgericht werken</p>	<p>Cursusmoment team; hoe werken we samen aan school met goed onderwijs en werkklimaat.</p> <p>Coaching traject individuele leerkracht om te werken aan excellentie (5 sessies)</p> <p>Coaching individuele Ik.</p> <p>Twee Ik. volgen rekencursus "Met sprongen vooruit". Opbrengst cursus wordt tijdens studiedagen met overige teamleden gedeeld</p> <p>teamcursus Engels (zie onderwijs; vakken)</p> <p>De interne begeleider ondersteunt leerkrachten systematisch in de fasen van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen</p>	<p>Sept 2015</p> <p>Start sept 2015</p>	directie/team

		<p>en evalueren.</p> <p>Netwerken binnen Mantum en daarbuiten, collegiale consultaties, lk. met een weektaak worden vrij geroosterd om andere school / lk. te kunnen bezoeken</p>	Voor dec. 2015	team
	<p>kwaliteitsmanagement is een zaak van het hele team</p> <p>De leerkrachten werken vanuit een gezamenlijk onderwijsvisie</p>	<p>Sturing directie op teamverg. en persoonlijke gesprekken.</p> <p>Tijdens overlegmomenten staat het concreet maken van de onderwijsvisie centraal.</p> <p>Het "samen" zoals in de visie verwoord is uitgangspunt bij besprekingen tijdens cursusdagen en vergaderingen. Gezamenlijke visie wordt uitgedragen in gesprekken met o.a. ouders,</p> <p>De schoolleiding gaat periodiek met medewerkers in gesprek om de kwaliteit van het functioneren te volgen en te bevorderen.</p> <p>Opbrengst-gesprekken na toets-series</p> <p>Functionering en POP-gesprekken</p>	<p>na toets serie jan. en juni</p> <p>groep 8 ook half nov</p> <p>gereed voor mei 2016</p>	<p>directie/ team</p>

	doel	aanpak	planning	Wie/evaluatie
Borgingsdocument	Gestructureerde en goed lopende school qua organisatie.  Leerkrachten weten wat ze moeten doen en wat ze van hun collega's kunnen verwachten.  Doorlopende lijn in de organisatie	Bestaande document "praktisch allerlei" herijken. Afspraken staan vast zolang op teamverg. niet anders wordt besloten.	mrt 2016 gereed	directie/ team
Ouders	doel	aanpak	planning	Wie/evaluatie
Oudercontact  Ouders informeren  Mening ouders telt	Goede samenwerking ouders / leerkrachten.  Team heeft zelfde uitgangspunt  Ouders dienen te weten wat werkwijze op school is m.n. met betrekking tot de zorg rond leerlingen  De interne begeleider implementeert richtlijnen en procedures om goede samenwerking met ouders/verzorgers over de begeleiding van het kind te realiseren.  Ouders voelen zich serieus genomen.  Er wordt integer over ouders gesproken	o.a. aan de hand van het boek van P. de Vries oudercontacten bespreekbaar maken en afspraken maken binnen het team.  Ib-er informeert via nieuwsbrief en schoolkrant  leerkracht schrijft stukje in schoolkrant m.b.t. onderwijs  Ib-er komt met plan. Wordt besproken binnen team.  Motto: spreek niet over ouders, maar met ouders  Personeelsleden wijzen elkaar op het motto	Cursusdagen  gereed  mei 2016  4x/jaar  1x/jaar  1x/jaar  Okt 2015	team
communicatie	Doel	aanpak	planning	Wie/evaluatie
communicatie	Veilige organisatie voor alle betrokkenen  open communicatie binnen alle geledingen	Motto m.b.t communicatie introduceren en elkaar er blijvend scherp op houden  Motto m.b.t. communicate is:  Spreek niet over, maar met elkaar  Spreek niet over ouders, maar met ouders  Spreek niet over leerkrachten, maar met leerkrachten	Door-gaand  Evaluatie nov 2015  Mei 2016	Directie/ team

		Motto communiceren op team verg, in nieuwsbrief, Motto moet duidelijk zichtbaar zijn in school.  Elkaar aanspreken wanneer niet aan het gestelde motto wordt voldaan.		
Huisvesting en inrichting	doel	aanpak	planning	Wie/evaluatie
inventaris	Deugdelijk en functioneel meubilair in nieuwe school.	Aan de hand van plattegrond nieuwe lokalen inventarisatie maken wat voor soort kasten nodig zijn.  Inventariseren wat nodig is voor aankleding overige ruimten	voor dec. 2015  voor dec. 2015	Groep Ik  Aja/ Lydia
verhuizing	Verhuizen waarbij taken verdeeld zijn en ieder zijn verantwoordelijkheid neemt  Materiaal dat de afgelopen drie jaar niet is gebruikt afvoeren voor verhuizing  Dossiers verwijderen naar richtlijn opslaan leerling dossiers	Evaluatie vorige verhuizing gebruiken en conceptplan presenteren aan leerkrachten en oudercommissie  Definitief plan maken  Verhuizen  Ib-er screent aanwezige dossier en verwijdert dossiers en gegevens van leerlingen die 5 jaar en langer van school af zijn	Voor maart 2016  Voor maart 2016	directie/ team  Ib-er
Aankleding nieuwbouw	Komen tot fris ogende, opgeruimde werkomgeving	Afspraken maken m.b.t. aankleding nieuwbouw	Voor mrt 2016	
Financiën	doel	aanpak	planning	Wie/evaluatie
	Inkomsten en uitgaven moeten elkaar in overeenstemming zijn.	Begroting met maken met ruimte voor tegenvallers. Perkwartaal controleren of uitgaven stroken met de begroting.	Nov. 2015  Ieder kwartaal	directie

### 9.3 Schoolprofielen

Onderstaande uitspraken geven ons streven weer voor de praktijk van alle dag. Bij de tevredenheidspeilingen dienen we op onderstaande uitspraken tussen de 3 en 4 te scoren.

#### **Met betrekking tot personeel en organisatie**

De school zorgt voor een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen.

De interne begeleider implementeert criteria en richtlijnen m.b.t. het bieden van extra ondersteuning.

De school hanteert een sluitende ondersteunings- en zorgaanpak voor leerlingen met dyslexie.

De school hanteert een sluitende ondersteunings- en zorgaanpak voor leerlingen met dyscalculie.

De school is in staat vroegtijdig leer- opgroei en opvoedproblemen te signaleren.

De school hanteert een sluitende aanpak op sociale veiligheid en gedragsproblemen.

De school hanteert een adequaat protocol voor medische handelingen.

De interne begeleider implementeert criteria en richtlijnen m.b.t. het opstellen en uitvoeren van ontwikkelingsperspectieven.

De interne begeleider implementeert criteria en richtlijnen om een ononderbroken ontwikkeling van kinderen te bevorderen.

De interne begeleider evalueert systematisch de kwaliteit van de uitvoering van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.

De interne begeleider ondersteunt leerkrachten systematisch in de fasen van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.

De interne begeleider implementeert richtlijnen en procedures om goede samenwerking met ouders/verzorgers over de begeleiding van het kind te realiseren.

De interne begeleider bereikt dat leerkrachten zichzelf als eerstverantwoordelijke zien van de ondersteuning aan al hun leerlingen.

De interne begeleider heeft de vereiste administratie stipt op orde.

Externe contacten worden benut om kinderen een ononderbroken ontwikkeling te bieden.

Expertise vanuit het netwerk wordt benut om de ondersteuningscapaciteit van de school te vergroten.

Leerkrachten zijn tevreden over de ondersteuning die de kinderen geboden wordt.

Leerkrachten zijn tevreden over de aansturing van de leerling ondersteuning.

Leerkrachten zijn tevreden over de manier waarop zij ondersteund worden om kinderen goed te begeleiden.

Leerkrachten zijn tevreden over de manier waarop zij ondersteund worden om de onderwijsbehoeften vast te stellen.

Leerkrachten zijn tevreden over hoe zij ondersteund worden om planmatig te werken.

De school informeert ouders optimaal over de ontwikkeling van hun kind.

Personeelsleden zijn tevreden over de wijze waarop ouders actief betrokken worden bij de ondersteuning van hun kind.



Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.

### **Met betrekking tot Zorg en Welzijn**

De school zorgt voor een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen.

De interne begeleider evalueert systematisch de kwaliteit van de uitvoering van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.

De interne begeleider ondersteunt leerkrachten systematisch in de fasen van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.

De school verzamelt systematisch informatie over de kenmerken van de leerlingenpopulatie.

De school stemt het onderwijsleerproces af op de kenmerken van de leerlingenpopulatie.

De school evalueert het functioneren van oud-leerlingen in het vervolgonderwijs.

De school stelt doelen op het gebied van schoolontwikkeling.

De school analyseert systematisch het onderwijsleerproces.

De school analyseert systematisch de leerling resultaten.

De school plant ieder jaar activiteiten in om de kwaliteit van het onderwijs te borgen en te verbeteren.

De school onderzoekt systematisch de effecten van de genomen verbetermaatregelen.

De school bereikt dat kwaliteitsmanagement een zaak is van het hele team.

De school communiceert op gezette tijden over de kwaliteit van het onderwijs met alle personen en groepen die bij de school betrokken zijn.

### **Met betrekking tot sociale veiligheid**

De school hanteert een sluitende aanpak op sociale veiligheid en gedragsproblemen.

Er is een klimaat waarin iedereen zich veilig voelt.

Er is een cultuur waarin iedereen zich gewaardeerd voelt.

Onderlinge interacties verlopen overwegend positief.

Incidenten die betrekking hebben op welzijn komen slechts bij hoge uitzondering voor.

Pestgedrag komt slechts bij hoge uitzondering voor.

De school realiseert open communicatie.

De sfeer op school draagt positief bij aan het welbevinden.

Personeelsleden voelen zich veilig op school.

Personeelsleden zijn tevreden over de rust en orde op school.

Personeelsleden zijn tevreden over het toezicht dat er is op de kinderen buiten de groep.

Personeelsleden zijn tevreden over hoe ze er in slagen pesten te voorkomen.

Personeelsleden zijn tevreden over de openheid waarmee er met elkaar gecommuniceerd wordt.

Tijdens overleg spreken vrijwel alle personeelsleden hun mening uit.

Personeelsleden zijn tevreden over de communicatie tussen de schoolleiding en het personeel.

### **Met betrekking tot ouderparticipatie**

De interne begeleider implementeert richtlijnen en procedures om goede samenwerking met ouders/verzorgers over de begeleiding van het kind te realiseren.

Personeel en ouders werken gemotiveerd samen.

Ouders voelen zich serieus genomen.

Er wordt integer over ouders gesproken.

De school biedt ouders mogelijkheden tot inspraak of meebeslissen.

De school stemt de informatievoorziening af op de informatiebehoefte van ouders.

De school geeft informatie die ouders in staat stelt mee te doen, mee te leven en mee te denken.

De school informeert ouders optimaal over de ontwikkeling van hun kind.

Personeelsleden en ouders werken gemotiveerd samen.

Ouders worden serieus genomen.

Personeelsleden praten integer over ouders.

Personeelsleden zijn tevreden over de wijze waarop ouders actief betrokken worden bij de ondersteuning van hun kind.

### **Met betrekking tot professionele cultuur**

De schoolleiding bereikt dat personeelsleden doelgericht gebruik maken van elkaars kennis en kwaliteiten.

De schoolleiding bereikt dat de verschillende geledingen van en met elkaar leren.

De schoolleiding bereikt dat personeelsleden gemotiveerd zijn om samen te werken aan schoolontwikkeling.

De schoolleiding realiseert een cultuur waarin teamleden elkaar aanspreken op afspraken en verantwoordelijkheden.

De schoolleiding realiseert een cultuur die het nemen van initiatieven aanmoedigt.

De schoolleiding realiseert een cultuur waarin teamleden graag nieuwe dingen leren.

De schoolleiding stuurt met succes op teameffectiviteit.

De school realiseert open communicatie.

De leerkrachten werken vanuit een gezamenlijk onderwijsvisie.

De onderwijskundige vernieuwingen hebben draagvlak binnen het team.

De teamleden blijven doelgericht werken aan het concretiseren van de onderwijsvisie.

Er wordt doelgericht gebruik gemaakt van elkaars kennis en kwaliteiten.

Er is veel aandacht voor leren van en met elkaar.

Personeelsleden werken gemotiveerd samen.

Het is op school gewoon om elkaar aan te spreken op afspraken en verantwoordelijkheden.

Op school is veel ruimte voor eigen initiatief.

Personeelsleden leren graag nieuwe dingen, werkwijzen en inzichten.

Personeelsleden zijn tevreden over de ondersteuning die zij krijgen om hun werk goed uit te kunnen.

Personeelsleden zijn tevreden over de mate waarin het personeel er in slaagt om veranderingen ook echt door te voeren.

Personeelsleden zijn tevreden over hoe het hen lukt om in gang gezette veranderingen vol te houden.

Personeelsleden zijn tevreden over de manier waarop de schoolleiding veranderingen aanstuurt.

Tijdens overlegmomenten staat het concreet maken van de onderwijsvisie centraal.

Vrijwel iedereen spant zich in om de onderwijsvisie van de school te realiseren.

Personeelsleden worden voldoende betrokken bij de visievorming van de school.

De onderwijsvisie is in hoge mate zichtbaar in de dagelijkse praktijk.

Het is voor personeelsleden duidelijk wat de onderwijsvisie van de school betekent voor hun manier van werken.

De schoolleiding stimuleert dat personeelsleden zich blijven concentreren op het concreet maken van de onderwijsvisie.

De schoolleiding gaat periodiek met medewerkers in gesprek om de kwaliteit van het functioneren te volgen en te bevorderen.