



CBS Op Dreef

Schoolplan 2019-2023

Dit is besproken en vastgesteld in:

1. Teamvergadering van 24 juni 2019
2. Bestuursvergadering van 24 juni 2019
3. MR vergadering van 1 juli 2019

Inhoud

1.	Inleiding	4
1.1.	Doel en functie.....	4
1.2.	Relatie met andere beleidsdocumenten.....	4
1.3.	Totstandkoming	4
1.4.	Procedures	4
2.	Onze school.....	5
2.1.	Zakelijke gegevens	5
2.2.	Historie van de school	5
2.3.	Bevoegd gezag en bestuursconcept	5
2.4.	Relatie met bovenschoolse organisaties	5
2.5.	Ouders en verzorgers	5
2.6.	Personeel	6
2.7.	Medezeggenschap.....	6
2.8.	Huisvesting en situering van de school in de omgeving.....	6
3.	Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg.....	7
3.1.	Uitgangspunten en voorwaarden	7
3.2.	Visie op integrale kwaliteitszorg	7
3.3.	Kwaliteitszorgsysteem	8
3.4.	Overlegstructuur	8
3.5.	Schoolontwikkeling in praktijk.....	9
4.	Beleidssterreinen	11
4.1.	Identiteit van de organisatie	11
4.2.	Onderwijs.....	12
4.3.	Personeel en organisatie	12
4.4.	Communicatie.....	13
4.5.	Huisvesting en inrichting.....	14
4.6.	Financiën	14
4.7.	Sponsorgelden	14
5.	Analyse huidige stand van zaken	15
5.1	(Zelf)evaluatie en tevredenheid	15
5.2	Tussentijdse Opbrengsten	15
5.3	Sociale Vaardigheden.	15
5.4	Eindopbrengsten.	15
5.5	Kengetallen onderwijs.	16

5.6	Functioneren leerlingen in het VO.	16
5.7	Rapportages van derden	16
5.8	Huisvesting	16
6	Actuele interne en externe ontwikkelingen.....	17
7.	Wat willen we doen?	21
8.	Planning 2019-2023	23

1. Inleiding

1.1. Doel en functie

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

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

Dit schoolplan heeft verder de volgende functies:

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

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

1.2. Relatie met andere beleidsdocumenten

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

- schoolgids
- zorgbeleidsplan
- ictbeleidsplan
- toekomstvisie

Regelmatig wordt in dit schoolplan verwezen naar bovengenoemde en andere relevante (borgings) documenten.

1.3. Totstandkoming

Het schoolplan wordt iedere vier jaar opgesteld door de directie van CBS Op Dreef. Hieraan voorafgaand is er een ouder- en personeelsmeting uitgezet via Parnassys. De resultaten van deze metingen zijn samen met andere gegevens uit Parnassys, zoals tussentijdse opbrengsten, sociale competenties, eindopbrengsten en kengetallen onderwijs over o.a. uit- en doorstroom, verwerkt in dit schoolplan en de plannen voor de komende periode.

1.4. Procedures

1. Opstellen en vaststellen van dit schoolplan
Dit schoolplan is door de directie, passend binnen de kaders van het bestuursbeleid, in overleg met het personeel opgesteld en na instemming door de MR, door het bevoegd gezag vastgesteld.
2. Klachtenregeling
In geval van klachten of geschillen is de klachtenregeling van toepassing.

2. Onze school

2.1. Zakelijke gegevens

Brinnummer	07XS
Schoolnaam	CBS Op Dreef
Telefoonnummer	0111 – 48 15 93
Gemeente	SCHOUWEN-DUIVELAND
Provincie	Zeeland
Vestiging adres	Molenstraat 46, 4311 ED BRUINISSE
Correspondentie adres	Postbus 110
Naam bevoegd gezag	Ver tot Bevordering van het Christelijk School Onderwijs
Correspondentie adres bevoegd gezag	Postbus 110 4310AC BRUINISSE
E-mail school	directie@cbsopdreef.nl

2.2. Historie van de school

CBS Op Dreef is een protestants christelijke school. Rond de 120 leerlingen bezoeken onze school en er zijn zo'n 10 personeelsleden werkzaam.

De vereniging bestaat bijna 150 jaar en is indertijd opgericht door ouders die protestants christelijk onderwijs voor hun kinderen wensten. Dat willen de huidige leden van de vereniging nog steeds en daarom hebben ze een bestuur gekozen dat namens hen toezicht houdt op de ontwikkeling van de school. Wat wij met die ontwikkeling willen bereiken, geven we eens per vier jaar weer in een Strategisch Beleidsplan of Schoolplan. In het voorliggende plan worden de beleidsuitgangspunten en doelen geformuleerd waaraan we in alle geledingen en op alle scholen de komende jaren gaan werken. We doen dat vanuit de **missie**:

"Elke dag aandacht voor het lerende kind in een fijne sfeer".

2.3. Bevoegd gezag en bestuursconcept

Het bestuur heeft in het afgelopen jaar een transitie doorgemaakt naar een uitvoerend bestuur en een toezichthoudend bestuur. De functie 'uitvoerend bestuur' wordt ingevuld door de directeur-bestuurder die tot het bestuur is toegetreden. Het toezichthoudend deel van het bestuur bestaat uit vijf leden. Gezamenlijk vormen ze het bevoegd gezag.

2.4. Relatie met bovenschoolse organisaties

CBS Op Dreef en de vereniging ter bevordering van het christelijk onderwijs te Bruinisse is een zelfstandige organisatie. Er is geen bovenschoolse organisatie en het bestuur heeft slecht één school onder haar bevoegd gezag. De school of het bestuur is geen lid van een federatie of ander bovenschools samenwerkingsverband. Voor wat betreft zorgleerlingen maakt de school deel uit van het regionale samenwerkingsverband 'Kind op 1'.

2.5. Ouders en verzorgers

Leerlingen en ouders van de leerlingen van CBS Op Dreef zijn voor meer dan 90% afkomstig uit Bruinisse. Enkele leerlingen komen uit omliggende kernen. Veel ouders hebben zelf ook op CBS Op Dreef gezeten. Van veel kinderen woont een (groot) deel van de familie ook op het dorp. Dit vergroot de ouder/familiebetrokkenheid bij de school. Ook heeft dit invloed op de voor-, tussen- en naschoolse opvang. Bij de meeste gezinnen is sprake van 1,5 verdieners: vader werkt fulltime en moeder parttime. Het opleidingsniveau van de ouders zit gemiddeld op MBO+. Er zijn nauwelijks leerlingen met een extra weging vanwege afkomst of opleidingsniveau van de ouders. In de afgelopen jaren zijn leerlingen met een vluchtelingenstatus (Eritrea) ingestroomd. Er zijn enkele leerlingen met een VVE-indicatie en ook enkelen met een arrangement. Dit aantal ligt rond de 2%

2.6. Personeel

De directiefunctie is momenteel vacant. Het bevoegd gezag wil graag een nieuwe directeur benoemen. Op basis van toekomstige ontwikkelingen moet bepaald worden wat de werktijdfactor van de nieuw te benoemen directeur is. Daarnaast werken acht medewerkers in de OP functie. Eén van de medewerkers is ook intern begeleider. Twee medewerkers hebben een werktijdfactor van 1,0 en de overige werken collega's parttime, waarbij de werktijdfactor in de meeste gevallen hoger dan 0,6 is. De meeste groepen worden bemenst door twee collega's.

Binnen de school is ook een medewerker werkzaam in de OOP functie. Zij heeft een parttime baan.

De meeste leerkrachten werken 10 jaar of langer op de school. De betrokkenheid bij de school is dan ook groot. De meeste leerkrachten wonen op minder dan 10 km afstand van de school. De mobiliteit is dan ook klein: dit komt niet alleen omdat iedereen het naar zijn zin heeft, maar ook omdat mobiliteit in een krimpende markt en als éénpitter niet eenvoudig is.

2.7. Medezeggenschap

De school heeft een medezeggenschapsraad met 2 personeelsleden en 2 ouders. Er is geen GMR omdat er geen andere scholen tot hetzelfde bestuur horen.

2.8. Huisvesting en situering van de school in de omgeving

De school staat in het centrum van het dorp. Het gebouw dateert uit 1978 en is in goede staat van onderhoud. Zo ook de tuin/het plein. Het schoolgebouw wordt gebruikt door 2 scholen: de Meerpaal en CBS Op Dreef. In de loop der tijd zijn alle voorzieningen gescheiden. Momenteel zijn alleen gas, water en elektriciteit nog gezamenlijk geregeld.

3. Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg

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

3.1. Uitgangspunten en voorwaarden

Professionele schoolcultuur en betrokkenheid op elkaar

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

Integrale benadering

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

Integrale evaluatie

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

3.2. Visie op integrale kwaliteitszorg

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

Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt bij het voortdurend beantwoorden van belangrijke kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten: de processen binnen de school, het handelen van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie.

3.3. Kwaliteitszorgsysteem

Schoolontwikkeling

Voor het systeem van kwaliteitszorg maken we gebruik van Werken met Kwaliteitskaarten (WMK). 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 WMK 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 voorafgaand aan een nieuwe schoolplanperiode. Ook het oordeel van de inspectie wordt opgenomen in het systeem. De resultaten van de verschillende vragenlijsten worden samenhangend getoond in de cockpit van WMK. Op basis van alle gegevens wordt jaarlijks een jaarplan/plan van aanpak 'Schoolontwikkeling' geschreven wat vertrekpunt is van de uitvoering van het beleid.

Opbrengsten en kengetallen onderwijs

Naast de resultaten uit de vragenlijsten worden ook de resultaten van tussentijdse- en eindopbrengsten, de gegevens over sociale vaardigheden, de kengetallen onderwijs vanuit ParnasSys en ZIEN! betrokken in het bepalen van het toekomstige beleid in relatie tot de beleidsterreinen en ontwikkelpunten zoals die in het schoolplan zijn opgenomen.

Persoonlijke ontwikkeling

Het programma Cupella, onderdeel bekwaamheidsdossier wordt ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling en de gesprekkencyclus.

Vakbekwaamheidsdossier

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

3.4. Overlegstructuur

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

Teamoverleg

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

Binnen de school bestaan diverse vormen van officieel overleg. De IBer heeft samen met elke groepsleerkracht drie keer per jaar groepsoverleg. Hierin worden alle zaken de groep aangaande besproken. Ook individuele leerlingen uit die groep worden besproken.

De IBer en de directie hebben voorafgaand aan een teamvergadering overleg over de inhoud van de vergadering.

Het team heeft 2 à 3 wekelijks overleg over zaken die met leerlingen, beleid, onderwijs, zorg, activiteiten, planning, resultaten, ict, etc te maken hebben.

Gesprekkencyclus

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

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

De gesprekkencyclus bestaat uit POP-gesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken. POP-gesprekken en F-gesprekken vinden jaarlijks plaats, vaak als één gesprek. Beoordelingsgesprekken vinden om de 4 jaar plaats.

3.5. Schoolontwikkeling in praktijk

Missie, visie en uitgangspunten bepalen

"Wij willen dat de kinderen, die door de ouders aan ons zijn toevertrouwd, zich in een veilige, kwalitatief goede en positieve leef- en leeromgeving optimaal individueel kunnen ontwikkelen. Wij worden daarbij geïnspireerd door Gods Woord, waarbij de Christelijke geloofsopvoeding de basis is.

Wij doen dat met een proactieve houding waar wij de volgende waarden centraal stellen; respect voor verscheidenheid, zorg en aandacht voor elkaar, verantwoordelijkheid, sociale vaardigheid en (mentale) weerbaarheid. De school staat open voor eenieder, handelt vanuit de identiteit (kerken) in het dorp en anticipeert relevante ontwikkelingen in de samenleving".

De persoonlijke vorming van het kind is bij ons op school het belangrijkste doel. Het onderwijs komt zoveel mogelijk tegemoet aan de wensen van het kind. Een kind moet zich kunnen ontwikkelen met een gevoel van eigenwaarde, met zicht op eigen mogelijkheden en beperkingen en met respect en begrip voor de medemens.

Het motto luidt: ***"Elke dag zorg voor het lerende kind in een fijne sfeer"***.

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 WMK en met behulp van opbrengsten zoals die te vinden zijn in Parnassys.

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 op hoofdlijnen.

Jaarplannen

Vanuit dit meerjarenbeleid worden er per schooljaar een jaarplan 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. 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.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

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

Voortgang volgen

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

- Analyseren van de midden-en eindtoetsen van CITO en de leeropbrengsten. Dit wordt gedaan door de leerkrachten voor de eigen groep. De schoolleider doet dit op leerjaar- en op schoolniveau.
- Analyseren van de overige opbrengsten en ken- en stuurgetallen die in verband staan met de kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren
- Op minimaal één moment in het jaar een zelfevaluatie met behulp van onderdelen van vragenlijsten vanuit WMK. Deze staan in direct verband met de gewenste kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren. Er worden selecties samengesteld uit de verschillende vragenlijsten. Om de schoolspecifieke ambities te onderzoeken, worden indien van toepassing, eigen vragen samengesteld en afgenomen.
- 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.
- 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 welke momenten in het schooljaar en met wie communicatie plaatsvindt over de voortgang van de plannen op basis van de verkregen observatie- en evaluatiegegevens.
- Het resultaat van de evaluaties wordt vastgelegd in de opgestelde jaarplannen. Indien uit de verzamelde gegevens blijkt dat de voortgang onvoldoende is, wordt de aanpak bijgesteld.
- Elke vier jaar vindt een risico-inventarisatie plaats.

Verantwoording

Er wordt belang gehecht aan tijdige en transparante verantwoording. Dit gebeurt in de eerste plaats in dit schoolplan. Dit wordt toegestuurd naar de onderwijsinspectie en ligt voor iedereen ter inzage op school. Daarnaast is er de schoolgids. In de schoolgids worden de plannen in het kort beschreven. De schoolgids wordt gepubliceerd op de website aan het begin van ieder schooljaar. Wanneer er een verslag is van de onderwijsinspectie worden de conclusies samengevat en opgenomen in de schoolgids. Het inspectierapport ligt op school ter inzage. In de jaarplannen worden de geplande activiteiten en de doelen die we daarmee willen bereiken beschreven. Door middel van het jaarverslag wordt officieel verantwoording afgelegd. Het jaarverslag wordt besproken tijdens de jaarlijkse ledenvergadering.

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

Het kind in de klas staat centraal. We staan voor de optimale ontwikkeling van elk kind met al zijn specifieke kenmerken en bieden daartoe het meest optimale onderwijs. CBS Op Dreef heeft een protestants christelijke grondslag. Het geloof in Jezus Christus is voor PCPO een feitelijke dagelijkse werkelijkheid in een levende relatie met onze Heer. We willen alle kinderen laten delen in de blijde boodschap van het evangelie. Het onderwijs op onze school is daarom voor iedereen toegankelijk die de doelstellingen van de Vereniging accepteert. CBS OP Dreef is ook toegankelijk voor kinderen van buiten Bruinisse. Het onderwijs is gericht op het zo goed mogelijk ontwikkelen van de talenten van de kinderen. Ieder kind heeft van God talenten gekregen. Het onderwijs zal naar inhoud en vormgeving gericht zijn op het optimaal benutten en ontwikkelen van deze talenten. Dit betekent dat er aandacht is voor de resultaten op de meetbare vakgebieden als rekenen en taal, maar ook voor minder meetbare zoals de emotionele ontwikkeling en de creatieve gaven van elk kind.

We hebben vijf centrale waarden:

- *Gods woord als basis*
- *Kindgericht onderwijs*
- *Onderwijs van bovengemiddelde kwaliteit*
- *Pedagogisch partnerschap*
- *Lerende organisatie*

Deze vijf beschouwt CBS OP Dreef als meest waardevolle, dragende elementen die richtinggevend zijn voor de verdere ontwikkeling van het strategische beleid.

Gods woord als basis

CBS OP Dreef wil zich onderscheiden door de christelijke grondslag die beleden wordt door alle leden van het bevoegd gezag, leden en medewerkers. Deze grondslag zorgt voor een herkenbare identiteit van elke school. Alle medewerkers onderschrijven de identiteit van de vereniging en dragen deze enthousiast uit. Deze identiteit is daardoor herkenbaar voor ouders en kinderen. Ieder kind beleeft dagelijks dat het onderwijs bepaald wordt door het doorgeven en voorleven van de Bijbelse boodschap.

Kindgericht onderwijs

We stellen het kind met haar/zijn talenten centraal. Wat betekent dit?

- Ons onderwijs is gericht op de specifieke leer- en ontwikkelingsprocessen van individuele kinderen. Dit houdt in dat de leerkracht voor elk kind meetbare doelen heeft geformuleerd en het onderwijs afstemt op wat de leerlingen nodig hebben. We bieden kortom 'passend onderwijs'.
- Zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van kinderen staan voorop, waarbij samen werken, samen leren en samen spelen gestimuleerd worden.
- We werken aan het vergroten van het eigenaarschap van de leerlingen met betrekking tot hun eigen leerproces.
- Sociaal emotioneel welbevinden is het vertrekpunt: ieder kind voelt zich veilig en gewaardeerd.
- Alle kinderen die in staat zijn Primair Onderwijs te volgen zijn welkom, mits de doelstelling van de vereniging door de ouders/verzorgers wordt geaccepteerd.

Onderwijs van bovengemiddelde kwaliteit

We willen onderwijs geven van bovengemiddelde kwaliteit! Wat betekent dit?

- Ons onderwijs is vernieuwend naar inhoud en vormgeving. Er worden moderne onderwijsmethoden en lesmaterialen gebruikt.
- De school heeft een opbrengstgerichte cultuur.
- De medewerkers blijven zich professioneel ontwikkelen. Deze professionalisering is maximaal afgestemd op de ontwikkeling van de organisatie en van elke medewerker.

Pedagogisch partnerschap

We willen dat kinderen, ouders en personeel op elkaar betrokken en tevreden zijn.

Wat betekent dit?

- Ons onderwijs en onderwijsondersteuning zijn naar inhoud en vormgeving afgestemd op de individuele kenmerken en leervragen van kinderen.
- De vereniging is een aantrekkelijke werkgever die weet te binden en te boeien.
- De ouders en de verdere leefomgeving van de kinderen worden nauw betrokken bij het onderwijs en het karakter van de school.
- Het personeel vindt bij het schoolbestuur en het schoolmanagement aandacht voor continuïteit, ondersteuning en ruimte voor ontwikkeling.

Lerende organisatie

In alle geledingen moet zichtbaar zijn dat we willen leren. Die bereidheid laat zien dat wij de wijsheid niet in pacht hebben, maar open staan voor verbetering. Dat vraagt om een open cultuur waarbinnen reflectie, gevraagde en ongevraagde feedback en intervisie vanzelfsprekend zijn.

4.2. Onderwijs

Inrichting van het onderwijs

De organisatie van het onderwijs is zo ingericht dat er gewerkt wordt overeenkomstig de WPO. Bij de inrichting van het onderwijs worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Hoe dit concreet gestalte krijgt in de praktijk, is uitgewerkt in verschillende documenten zoals: schoolgids en het zorgplan.

Kerdoelen en methoden

De kerndoelen zijn per vak/vormingsgebied te vinden in het 'Kerdoelenboekje' (zie: <http://tule.slo.nl/Inleiding/kerndoelenboekje.pdf>) uitgebracht door het SLO in opdracht van het ministerie van Onderwijs. Het SLO heeft per vakgebied per leerjaar de tussendoelen en leerlijnen op een rij gezet en uitgewerkt (zie: <http://tule.slo.nl/index.html>). Deze zijn ook voor onze school uitgangspunt van ons onderwijs. Onze methoden voldoen aan de kerndoelen. Daarnaast kan gesteld worden dat alle methoden voor de basisvakgebieden taal en rekenen voldoen aan de referentieniveaus.

In de schoolgids is beschreven welke vakken we op school aanbieden en welke methodes we daarvoor gebruiken.

School-en onderwijstijden

In de schoolgids is beschreven wat de schooltijden zijn die gehanteerd worden. De onderwijstijd wordt jaarlijks met behulp van het vakantierooster vastgesteld. Hierbij wordt gerekend met het wettelijk minimum van 7520 klokuren gedurende de schoolloopbaan. Daarbij wordt gestreefd naar een kleine marge per jaar om eventuele calamiteiten op te vangen.

4.3. Personeel en organisatie

Schoolontwikkeling

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

schoolorganisatie en voor het geboden onderwijs. De schoolleiding beschikt over passende vakbekwaamheden. Het bestuur volgt en stimuleert op effectieve wijze de kwaliteit van het onderwijs

Organisatiebeleid

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

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

Scholing

Het beleid van onze school is gericht op het stimuleren van de personeelsleden ten behoeve van de kwaliteitsverbetering, de beroepsmatige groei en de vergroting van persoonlijk welbevinden. Dit kan gebeuren in teamverband, maar ook individueel. Hierbij wordt verwezen naar bovenstaande punten.

Hoe geven we vorm aan de bij- of nascholing?

In eerste plaats zijn er de wensen vanuit de directie. Hierbij kan gedacht worden aan de implementatie van een nieuwe methode, eventueel met gebruikmaking van video-interactie-begeleiding (VIB). Daarnaast kan de directie een individueel teamlid het (dringende) advies geven een cursus ter hand te nemen i.v.m. zijn/haar functioneren of ter verbetering van zijn/haar specialisatie.

Verder zijn er de persoonlijke wensen van de individuele teamleden; deze wensen moeten beschreven worden in het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Zij moeten wel tot nut van de school zijn en eventueel kunnen leiden tot functiewaardering. De vorderingen zullen jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld worden.

Ieder teamlid is verplicht om scholing te volgen. Dit hoort bij zijn/haar normjaartaak, maar ook bij zijn houding als professional.

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.

4.5. Huisvesting en inrichting

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

4.6. Financiën

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

4.7. Sponsorgelden

Onze school is zeer terughoudend ten aanzien van sponsoring door het bedrijfsleven. Als er sprake zal zijn van sponsoring, dan dient dat uitsluitend schenkingen in natura te zijn. Op geen enkele wijze aanvaardt de school uit bovengenoemde activiteiten voortkomende verplichtingen, die de goede gang of kwaliteit van het onderwijs aantasten.

5. Analyse huidige stand van zaken

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

5.1 (Zelf)evaluatie en tevredenheid

In april 2019 zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'WMK' verschillende tevredenheidsspeilingen afgenomen. De scores voor de onderwerpen zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Alle peilingen op een rij

	LTP	OTP	PTP
Deelgebied	Gemiddelde score	Gemiddelde score	Gemiddelde score
kwaliteit	3,66	3,40	3,82
Schoolklimaat	3,47	3,00	3,60
Veiligheid	3,61	3,15	3,67
Welbevinden	3,45	3,50	3,68
Pedagogisch handelen	3,69	xxx	3,91
Lesgeven	3,78	3,35	3,91
Ondersteuning leerlingen	3,48	3,16	3,38
Informatie	3,30	3,03	2,84
Rapportcijfer	8,8	7,3	8,2
Gemiddelde schoolscore	3,56	3,23	3,61
Waardering van de score	Goed	Voldoende	Goed

Verklaring van de afkortingen:

LTP: leerlingentevredenheidsspeiling - OTP: oudertevredenheidsspeiling - PTP: personeelstevredenheidsspeiling

5.2 Tussentijdse Opbrengsten

Twee keer per jaar worden de behaalde resultaten van het onderwijs gemeten door middel van niet methodetoetsen. Daarvoor maken we gebruik van de CITO-toetsen. De trendanalyse wordt gemaakt door de IB-er en met alle leerkrachten besproken.

5.3 Sociale Vaardigheden.

De sociale vaardigheden van de leerlingen worden gemeten met behulp van ZIEN en KIVA. Aan de hand van de resultaten van deze metingen wordt bepaald welke aandachtsgebieden wenselijk en noodzakelijk zijn.

5.4 Eindopbrengsten.

De eindopbrengsten worden gemeten met de verplichte Centrale Eindtoets, die door de overheid beschikbaar gesteld worden. CBS Op Dreef maakt gebruik van de Centrale Eindtoets die door CITO is opgesteld.

De resultaten worden jaarlijks geanalyseerd en bekeken welke consequenties dit heeft voor het onderwijs.

5.5 Kengetallen onderwijs.

Voor alle groepen zijn streefgetallen vastgesteld waaraan de resultaten van de groep wordt gerelateerd.

5.6 Functioneren leerlingen in het VO.

De kengetallen die we terugkrijgen van het VO geven aan dat:

- We het niveau van de leerlingen goed inschatten
- Dat leerlingen niet met achterstanden het voortgezet onderwijs in gaan
- Dat er geen significante problemen zijn op gebied van gedrag dan wel sociaal-emotionele problematiek

5.7 Rapportages van derden

Zoals uit het rapport van de Onderwijsinspectie (juni 2018) blijkt, geeft zij voor het onderdeel 'Onderwijs' de school het predicaat 'goed' af.



Conclusie

Wij vinden, op grond van de bevindingen en de gesprekken, dat de kwaliteit van het onderwijs, volgens onze bestisregels, goed is. Het onderwijs op de school is op de meeste standaarden als 'voldoende' beoordeeld. Een aantal standaarden is zelfs als 'goed' gewaardeerd. Wij vinden dat Op Dreef erin slaagt om leerlingen zich te laten ontwikkelen in een goed pedagogisch klimaat, met een breed aanbod. Er is veel aandacht voor een goede communicatie en dialoog met de ouders.

Een aantal onderdelen kan nog verder ontwikkeld worden, met name in het onderwijsproces, zodat de school de door haarzelf beoogde kwaliteit ook kan blijven waarmaken. Zo kunnen ook de ambities van de school, de stip op de horizon, gekoppeld aan de missie, scherper verwoord worden en dan op zo'n wijze dat duidelijk is hoe de leerlingen hiervan gaan profiteren. Daarnaast vraagt het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen aandacht net als de didactische vaardigheden van de leraren. Deze zijn van een voldoende niveau maar kunnen wel een verdiepingsslag gebruiken. Hetzelfde is ook van toepassing op de kwaliteitszorg.

De deelgebieden 'Kwaliteitszorg en ambitie' en 'Financieel beheer' worden door de inspectie als voldoende beoordeeld.

5.8 Huisvesting

De school heeft de beschikking over de volgende fysieke voorzieningen:

Invalidentoilet	stilwerkplekken
Rolstoeltoegankelijk	overleguimtes
kleutergymzaal	Kinderopvang
schoolplein	

6 Actuele interne en externe ontwikkelingen

Bij de toekomstige ontwikkeling van onze school wordt rekening gehouden met de diverse externe en interne ontwikkelingen. In dit hoofdstuk schetsen we deze ontwikkelingen.

6.1 Externe ontwikkelingen

Financiën

In de komende jaren zal de school rekening moeten houden met mogelijke vermindering van inkomsten. Dit wordt veroorzaakt door:

- wijziging in de regeling 'Onderwijsachterstanden' (gedurende de schoolplanperiode zal dit € 22000 zijn)
- de (op korte termijn lichte) afname van het aantal leerlingen

ICT

De ontwikkelingen in de ICT staan niet stil. Ieder jaar worden er nieuwe middelen ontworpen die ook in de klas hun intrede zouden kunnen doen. Ook de leerlingen komen steeds vaker in contact met diverse ICT-materialen en breiden hun vaardigheden op dit gebied verder uit. Bij het kiezen van nieuwe materialen moeten we met deze vaardigheden rekeninghouden. Steeds verdergaande digitalisering heeft ook consequenties voor het professioneel handelen van de medewerkers. Dit vraagt op verschillende onderdelen training in het kunnen toepassen van onderwijssoftware. De aanschaf van devices voor het gebruik in de lessen vraagt van de medewerkers steeds meer aandacht. ICT en tools voor het kunnen toepassen van ICT zijn onmisbaar in het professioneel gedrag van de collega. Dat vraagt om kennis en vaardigheden.

Passend onderwijs structureel inbedden in de scholen

Ieder kind heeft recht op goed onderwijs. Ook kinderen die extra ondersteuning nodig hebben. Gedachten van Passend Onderwijs is dat zoveel mogelijk kinderen naar een gewone school in de buurt kunnen gaan (thuisnabij onderwijs). Want zo hebben ze de beste kansen op een vervolgopleiding en meedoen in de samenleving. Kinderen die het echt nodig hebben kunnen, net als nu, naar het speciaal (basis)onderwijs. Per kind wordt bekeken wat de meest passend onderwijsplaats is.

Om Passend Onderwijs goed te kunnen organiseren, werken scholen met elkaar samen in samenwerkingsverbanden. In het samenwerkingsverband worden onderling afspraken gemaakt over hoe we ervoor zorgen dat alle leerlingen het onderwijs krijgen dat bij hen past. Onze school maakt deel uit van het samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Oosterschelderegio en Walcheren 'Kind op 1'.

Het samenwerkingsverband ontvangt het geld en besluit over de toewijzing van ondersteuning en geld naar de scholen. De samenwerkende scholen maken een plan om ervoor te zorgen dat iedere leerling passend onderwijs krijgt. De bedoeling is dat de scholen precies kunnen nagaan wat er nodig is voor hun leerlingen zodat ze ondersteuning op maat kunnen organiseren.

Sinds de invoering van Passend Onderwijs heeft elke school te maken met zorgplicht. Dat betekent dat scholen elk kind een passende onderwijsplaats moeten bieden. Of op de school waar het kind wordt aangemeld, eventueel met extra ondersteuning, of op een andere school in het regulier of speciaal (basis)onderwijs. Ouders worden hier uiteraard nauw bij betrokken en scholen werken daarbij samen.

Ouders kiezen de school waarvan zij denken dat die voor hun kind het meest geschikt is en melden hun kind minimaal tien weken van tevoren schriftelijk aan. Binnen zes tot tien weken laat de school weten of een kind wordt toegelaten of komt de school met een voorstel voor een beter passende plek voor uw kind op een andere school. Dat gebeurt altijd in nauw overleg met de ouders.

In het zorgbeleidsplan en de schoolgids van de school staat beschreven welke ondersteuning wij de kinderen kunnen bieden. In het zorgbeleidsplan wordt verder ook beschreven hoe de ondersteuning aan kinderen opgezet is.

Op landelijk niveau is een ver(der)gaande samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorg zichtbaar en merkbaar. Onze school heeft enkele leerlingen met een arrangement (speciale onderwijs- en ondersteuningsbehoefte) en dat vraagt steeds meer een open samenwerking met instanties op het gebied van jeugdzorg (het samenwerken in de keten of in het netwerk rondom de specifieke onderwijs- en zorgbehoeften van kinderen). Dit vraagt steeds meer van de school en de professional in het omgaan met de kwetsbare jongere en de gezinnen waaruit onze leerlingen komen. Wij moeten 'sterk' zijn daar waar het kind 'kwetsbaar' is. Wij creëren voor alle leerlingen een veilige omgeving, waarin zij tot leren kunnen komen en waar zij ontdekken waar ze goed in zijn en plezier aan beleven. Hierin trekken we samen op met ouders/verzorgers op basis van verschillende verantwoordelijkheden.

Personeelstekort

Landelijk is het personeelstekort steeds meer merkbaar. Gelukkig kan geconstateerd worden dat bij ons daarvan nog niet direct sprake van is. Toch moeten we op korte termijn wel rekening houden met kwantitatieve en kwalitatieve tekorten op personeelsgebied. Dit vraagt een goede uitvoering van het vastgestelde personeelsbeleid.

Burgerschap/culturele diversiteit

Vanuit de politiek en de inspectie is er meer aandacht voor het onderwerp Burgerschap/culturele diversiteit.

In de samenleving wordt de culturele diversiteit steeds groter en is sprake van een verdergaande individualisering. In ons onderwijs moet de nadruk dan ook meer dan nu komen te liggen op het leren deelnemen aan de democratische samenleving met respect over en weer.

Wij moeten onze leerlingen voorbereiden op een leven in een moderne en plurale samenleving. Dat vraagt om geïntegreerd christelijk onderwijs, waarin we de thema's die de overheid voorschrijft echt verbinden met onze christelijke visie. Burgerschap is een opdracht en een kans voor onze christelijke school.

Sociale veiligheid

Vanuit de politiek en de inspectie is er meer aandacht voor het onderwerp sociale veiligheid. Het initiatief om dit ingrijpende probleem aan te pakken, ligt nu bij de scholen zelf. Binnen de kaders van wet- en regelgeving moeten de scholen aan het werk om aan te geven 'hoe' zij sociaal veiligheidsbeleid gaan vormgeven. Scholen moeten hier werk van gaan maken. Jaarlijks wordt de sociale veiligheid bij leerlingen

Afstemming op zelfevaluatie besturen

Een belangrijke verandering in het toezicht is ook dat de inspectie steeds meer wil aansluiten bij de eigen kwaliteitsinformatie van de scholen en besturen. Bij besturen die effectief sturen op verbetering zal de zelfevaluatie van het bestuur leidend zijn in het gesprek tussen inspectie en bestuur. Naarmate besturen zelf over betere informatie beschikken en zich daarover verantwoorden zal de inspectie zelf steeds minder informatie verzamelen en minder eisen stellen aan de vorm en inhoud van de door besturen geleverde informatie.

Taakbeleid

Binnen de school moet nog een regeling 'Taakbeleid en werkverdelingsplan' worden vastgesteld.

Het taakbeleid is het planmatig, systematisch en cyclisch omgaan met het geheel van taken binnen een school, zowel op organisatie- als op individueel niveau en in samenhang met verschillende beleidsaspecten binnen de school. Het taakbeleid moet leiden tot een gezonde werksituatie voor alle betrokken personeelsleden, waarbij betrekkingssomvang en feitelijke werktijd in overeenstemming zijn, waarbij de werktijd zodanig is georganiseerd dat het efficiënt gebeurt en waarbij de prioriteit steeds bij 'het onderwijs' ligt.

Dit doel wordt bereikt door:

- het bepalen van het gewenste takenpakket voor de school en dit in relatie brengen tot de beschikbare formatie;
- het bereiken van een voor de school zo efficiënt mogelijke verdeling van taken in overeenstemming met bekwaamheid van de uitvoerende persoon;
- het bereiken van een belasting voor elk personeelslid die in objectieve termen ongeveer even groot is.

Er wordt gebruik gemaakt van het programma www.taakbeleid.nl.

CAO PO: functieomschrijving

In de CAO zijn vernieuwde functieomschrijvingen opgenomen voor leerkracht L10 en L11. De invulling hiervan vraagt aandacht van de organisatie.

6.2 Interne ontwikkelingen

Het personeelsbestand binnen de school is stabiel: de meeste personeelsleden werken 10 jaar of langer binnen de school. Door pensionering zal er enig verloop zijn. Dit zal ongeveer gelijk lopen met de daling van het aantal leerlingen.

Dalend leerlingaantal

Door het dalende leerlingenaantal in de gehele provincie, zullen er op korte en langere termijn scholen in de omgeving gaan sluiten. Wellicht dat dit mogelijkheden biedt voor de school om deze leerlingen aan te trekken en ouders uit deze kernen te laten kiezen voor onze school.

De demografische krimp is zowel een kans als een bedreiging: minder leerlingen betekent minder inkomsten en met een vast personeelsbestand ben je als éénpitter wel kwetsbaar. Door sluiting van scholing in de omgeving zou de krimp ook een kans kunnen zijn: deze leerlingen komen wellicht naar onze school.

Toekomst school

Het licht dalend aantal leerlingen, het 'éénpitter-zijn', de bestuurlijke verantwoordelijkheden en de financiële risico's op het gebied van personeelsbeleid zijn zaken die het wenselijk maken nader te onderzoeken of een vorm van samenwerking tot de mogelijkheden behoort.

Beleid evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Onze school streeft naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

Dit beleid wordt als volgt vormgegeven. Bij de invulling van een vacature in de schoolleiding wordt bij gelijke geschiktheid de voorkeur gegeven aan een vrouw.

Veiligheidsbeleid

Binnen de school hebben we een vastgesteld Veiligheidsbeleid. Daarom wordt daarnaar verwezen. De (sociale) veiligheid wordt jaarlijks gemonitord met WMK en KIVA en uitgewisseld met de inspectie.

6.3 SWOT analyse

Sterke kanten van de school

1	een goede school
2	Gestructureerde school: rust, kinderen weten waar ze aan toe zijn, duidelijke regels,
3	ervaren leerkrachten

4	Open school (laatste jaren sterk veranderd) - toegankelijk
5	Breed aanbod van activiteiten (Anglia, groep 9)
6	Kinderen worden gezien – iedereen kent alle kinderen

Zwakke(re) kanten van de school

1	Kwetsbaar omdat je eenpitter bent → financieel en overleggen
2	Geen vaste/eigen directeur (vacature)
3	Communicatie bestuur - team
4	Kleine school – kleiner team -> hogere werkdruk
5	Groepsgrootte – combi/kleine groepen
6	Meer uniformiteit aanbrengen in didactisch handelen van groep 1 t/m 8
7	Regionale communicatie met andere schoolbesturen

Welke kansen zie je voor onze school?

1	Open school – pc school -> deur voor iedereen open/ normen en waarden – open school blijven – warm open school
2	Kinderen uit andere dorpen (daar is geen pc school of helemaal geen school)
3	Eigen financieel beleid

Welke bedreigingen zie je voor onze school?

1	Leerlingaantal krimpt
2	Kleine school - kwetsbaarheid
3	Groepsgrootte
4	Vervanging bij afwezig collega's
5	Geen directeur kunnen vinden

Met welke trends en ontwikkelingen moeten we de komend jaren rekening houden?

1	Duurzame school – afvalscheiding/zonnepanelen
2	Brede school
3	Continuïteit
4	Allemaal chromebooks/digitalisering
5	Aansluiting bij ander bestuur, zeker als er geen andere directeur gevonden kan worden
6	Klusklas -> voor de doe-kids/ techniekkant -> talentenatelier

7. Wat willen we doen?

Uit verschillende bronnen blijkt dat we een aantal zaken kunnen ontwikkelen (opstarten, verder uitbouwen of borgen).

Als inleidende zinnen een paar kerngedeelten uit de missie en de visie van de school:

Missie, visie en uitgangspunten bepalen

"Wij willen dat de kinderen, die door de ouders aan ons zijn toevertrouwd, zich in een veilige, kwalitatief goede en positieve leef- en leeromgeving optimaal individueel kunnen ontwikkelen. Wij worden daarbij geïnspireerd door Gods Woord, waarbij de Christelijke geloofsopvoeding de basis is.

Wij doen dat met een proactieve houding waar wij de volgende waarden centraal stellen; respect voor verscheidenheid, zorg en aandacht voor elkaar, verantwoordelijkheid, sociale vaardigheid en (mentale) weerbaarheid. De school staat open voor eenieder, handelt vanuit de identiteit (kerken) in het dorp en anticipeert relevante ontwikkelingen in de samenleving".

De persoonlijke vorming van het kind is bij ons op school het belangrijkste doel. Het onderwijs komt zoveel mogelijk tegemoet aan de wensen van het kind. Een kind moet zich kunnen ontwikkelen met een gevoel van eigenwaarde, met zicht op eigen mogelijkheden en beperkingen en met respect en begrip voor de medemens.

Het motto luidt: **"Elke dag zorg voor het lerende kind in een fijne sfeer".**

In de schoolgids is het als volgt geformuleerd:

CBS Op Dreef is een school voor alle kinderen. Bij CBS Op Dreef staat het kind centraal. We vinden het belangrijk dat we er voor elkaar zijn: samen kom je verder. We leren van en met elkaar. We bouwen op onze eigen en elkaars talenten. We doen dat vanuit christelijke kernwaarden als saamhorigheid, vergevingsgezindheid, barmhartigheid en rentmeesterschap. We willen onze kinderen voorbereiden op hun toekomst in de maatschappij. Kennis van traditionele schoolvakken als taal, rekenen, spelling en lezen gaan hand in hand met 21e eeuwse vaardigheden als kritisch denken, opzoeken, omgaan met moderne media, creativiteit en overleggen.

CBS Op Dreef is een Christelijke school. Onze kernwaarden zijn gebaseerd op de Bijbel:

- ✓ We zorgen voor elkaar (1 Petrus 1:22)
- ✓ We houden ons aan onze beloften (Romeinen 4:21)
- ✓ We zijn uniek (1 Korintiërs 12)
- ✓ We hebben plezier (Spreuken 15:13)
- ✓ We laten onze talenten zien (Mattheüs 25:14-30)
- ✓ We zijn beleefd (Exodus 20:12)
- ✓ We zijn blij met wat we hebben en wat we kunnen (Psalmen 34:1-3)
- ✓ We vergeven elkaar (Mattheüs 6:13)
- ✓ We zijn een voorbeeld (1 Korintiërs 10:5-13)
- ✓ We doen ons best (Kolossenzen 3:23)
- ✓ We vertellen de waarheid (Spreuken 12:22)
- ✓ We mogen er zijn (1 Timotheüs 4:12)
- ✓ We werken hard (Kolossenzen 3:23)



Op basis van alle bronnen zijn voor de komende schooljaren de centrale thema's in de schoolontwikkeling:

- Invulling directiefunctie, dit heeft een relatie met aandachtspunt 'Onderzoek naar een vorm van samenwerking'; het profiel wordt opgesteld op basis van het managementstatuut en toekomstige ontwikkelingen.
- Onderzoek naar een vorm van samenwerking met andere onderwijsorganisaties in de regio. Hierbij is het voortbestaan van de school als éénpitter uitgangspunt.
- Voortzetting van de invulling van het vastgestelde bestuursmodel van organieke scheiding tussen bestuur en toezichthouders. Wie is waarvoor verantwoordelijk en wie legt verantwoording af aan wie?
- Inrichting van de cyclus van kwaliteitszorg: pdca -cirkel en opstellen kritische succesfactoren(zie inspectierapport, juni 2018), waardoor de toezichthouders beter instaat zijn hun taak in te vullen, werken met jaarplannen (plan van aanpak schoolontwikkeling) en (zelf)evaluatie van de ontwikkelingen die ingezet zijn.
- Opstellen en evalueren OPP: betrekken ouders en leerlingen zowel in het opstellen als de halfjaarlijkse evaluatie (zie inspectierapport, juni 2018)
- Onderwijsaanbod aan vluchtelingenkinderen (zie inspectierapport, juni 2018)
- Expliciete Directe Instructie: daar worden de lessen beter van en het kind óók! Eenduidigheid in didactisch handelen van de professional zorgt voor een kwalitatief sterk didactische aanpak in de groep. EDI gaat in op de lesdoelen, de bewustwording en aanpak daarvan. Daarnaast heeft het aandacht voor de afstemming van de leerstof gerelateerd aan de onderwijsbehoeften van het kind (zie inspectierapport juni 2018). In 2023 passen alle groepsleerkrachten de verschillende fasen van het EDI model toe in de les; het is de kern van het professionele DNA van de Op Dreef-groepsleerkracht.
- Eigenaarschap: in de komende jaren wordt meer accent gelegd op het eigenaarschap van de leerlingen. Eigenaarschap gaat in op de eigen doelen en doet een beroep op de verantwoordelijkheid van de leerling. We willen bereiken dat leerlingen bewust gaan nadenken over wat ze willen leren, hoe ze dat gaan bereiken en krijgen zij zicht op hun eigen leerdoelen (wat wil ik bereiken) en ontwikkeling (waar moet ik naartoe). In het kader van eigenaarschap dienen we alert te zijn op een persoonlijke autonomie (verantwoordelijkheid) die passend is bij de ontwikkelingsleeftijd.
- Datamuur: met deze punten leggen we een verbinding naar het vorige ontwikkelpunt: eigenaarschap.
- Gedrag van/bij leerlingen: de invloed van Passend Onderwijs is binnen de school merkbaar op cognitief gebied maar ook steeds meer op het gebied van gedrag van de leerlingen.
- Samenwerking onderwijs en jeugdzorg: in het Sociaal Domein is een groeiende behoefte waarneembaar voor meer samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorg. Als school hebben we daar ook mee te maken. Binnen de school dient dit aandacht te krijgen waardoor steeds meer samen met jeugdzorg en ouders gekeken kan worden naar het meest passende ondersteunings- en onderwijsaanbod bij de ondersteunings- en onderwijsbehoefte van de leerlingen en de groepsleerkrachten door (externe) professionals. Aan het einde van deze schoolplanperiode is dit naar tevredenheid van de betrokken partners ingevuld.

Samengevat kan gesteld worden dat:

De combinatie van deze ontwikkelgebieden zorgt voor het bereiken van onze visie en missie die we als school gesteld hebben. Zorgdragen voor een goede professionele relatie met de kinderen (pedagogisch tact), voor adequate competentiebeleving bij kinderen (zelfbeeld) en een bij de ontwikkelingsleeftijd passende autonomie (verantwoordelijkheid).

- Personeel & Professionalisering: professionalisering gebeurt binnen Op Dreef niet alleen door het volgen van een cursus of opleiding, maar ook door de *collegiale visitatie en intervisie*. Dit alles staat in het teken van het professioneel vakman(-vrouw)schap. De keten: POP-FG-BG en het onderling feedback geven en ontvangen

is hierbij van essentieel belang. We bouwen aan een professionele cultuur, waarbij we elkaar niet alleen inspireren, maar ook gezamenlijk zorgen voor het realiseren (het leren zichtbaar maken). Het is wenselijk en noodzakelijk dat alle collega's meedoen en meedenken. Om de goede dingen goed te kunnen doen, hebben we hoog gekwalificeerde collega's nodig, grotendeels HBO+; met passende competenties bij het toenemend aantal leerlingen met specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Dit vraagt een hogere kennis en mogelijke andere vaardigheden van de professional. De nieuwe functieprofielen/-omschrijvingen behorend bij L10 en L11 functies zijn hierbij uitgangspunt. Hierbij wordt verwezen naar de nieuwe CAO.

Een concrete invulling van de functieomschrijvingen voor Op Dreef zal nader uitgewerkt moeten worden.

- ICT: op het gebied van ICT hebben we onderstaande aandachtsgebieden voor de komende jaren:
 - mediawijsheid als kernthema gaan oppakken
 - het aantal devices gaan uitbreiden in de komende jaren
 - als leerlingen en leerkrachten onze vaardigheden en kennis van/over ICT uitbreiden/vergroten
 - leerkrachten de kennis over aanwezige onderwijssoftware uitbreiden en nog meer leren toepassen in de lessen
 - als school de aandacht voor privacy versterken
- Burgerschap: Alle kinderen ontwikkelen zich op de weg naar zelfstandige burgers in de samenleving, waarbij we een bijdrage leveren deze persoonlijke groei zichtbaar te maken. Aan het einde van de schoolplanperiode is vastgesteld wat onder burgerschap wordt verstaan en hoe dit wordt vormgegeven binnen de school.
- Dalend aantal leerlingen: versterking van het imago en PR van de school.

8. Planning 2019-2023

In onderstaand overzicht zijn uitsluitend hoofddoelen per thema benoemd. Jaarlijks wordt een plan van aanpak voor schoolontwikkeling opgesteld waarin beschreven staat welke thema's aan de orde komen en welke doelen daarbij gelden.

Wat	Opbrengst/doel	Wanneer
Invulling directiefunctie	In het schooljaar 2019-2020 is de directievacature met de benoeming van een reguliere directeur ingevuld.	2019-2020
Vorm van samenwerking	In het schooljaar 2019-2020 is een besluit genomen over het al dan niet samenwerking met een andere schoolorganisatie en zo ja in welke vorm	2019-2020
Bestuursmodel	In het schooljaar 2019-2020 is de gewijzigde bestuursmodel en het daarbij horende managementstatuur ingevoerd binnen de organisatie.	2019-2020
Kwaliteitszorg	In het schooljaar 2020-2021 wordt de kwaliteitszorg volledig cyclisch uitgevoerd met de pdca-cirkel	2020-2021
Opstellen en evalueren OPP	In het schooljaar 2019-2020 worden de opgestelde OPP's geëvalueerd, waarbij de geformuleerde stappen bekeken worden op effectiviteit en opbrengst en de eventueel te nemen vervolgstappen.	2019-2020
Onderwijsaanbod aan vluchtelingenkinderen	In het schooljaar 2020-2021 is het onderwijsaanbod aan vluchtelingenkinderen geoptimaliseerd.	2020-2021
Expliciete Directe Instructie	In 2023 passen alle groepsleerkrachten de verschillende fasen van het EDI model toe in de les; het is de kern van het professionele DNA van de Op Dreef- groepsleerkracht.	2019-2023

Eigenaarschap	In 2023 willen we bereiken dat leerlingen bewust gaan nadenken over wat ze willen leren, hoe ze dat gaan bereiken en krijgen zij zicht op hun eigen leerdoelen (wat wil ik bereiken) en ontwikkeling (waar moet ik naartoe).	2019-2023
Gedrag bij/van leerlingen	In 2021 hebben alle collega's van Op Dreef zicht op de onderscheiden gedragstypen bij mensen en hebben vastgesteld welke gedragstypen binnen de school ondersteund kunnen worden, dit in het kader van Passend Onderwijsaanbod	2019-2023
Samenwerking onderwijs en jeugdzorg	In 2023 wordt de samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorg naar tevredenheid van alle betrokkenen uitgevoerd.	2019-2023
Datamuur	In het schooljaar 2022-2023 is de datamuur volledig geïmplementeerd binnen het schoolsysteem.	2019-2023
Professionalisering	Op 1 januari 2021 laten alle medewerkers een professioneel gedrag zien dat behoort bij het professioneel en persoonlijk meester(juffen)schap, op basis van nieuwe functieomschrijving voor L10 en L11 functionarissen. Een belangrijk aspect hierbij is: passende competenties bij leerlingen met specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften.	2019-2021
Collegiale visitatie en intervisie	In het schooljaar 2019-2020 wordt het 'leren van en met elkaar' onder andere via de collegiale visitatie en intervisie vormgegeven.	2019-2020
ICT	Op 1 juli 2023 zijn de punten genoemd bij ICT volledig uitgevoerd en ingevoerd.	2019-2023
Burgerschap	In 2021 is vastgesteld wat onder burgerschap wordt verstaan en hoe dit wordt vormgegeven binnen de school.	2020-2023
Dalend leerlingaantal	In het schooljaar 2020-2021 heeft de school acties ondernomen in Bruinisse en omgeving om de PR en marketing van de school te verstevigen. Het resultaat is minstens gelijkblijvend leerling aantal – nulmeting: 1-10-2019.	2020-2021

Bijlage 1

Vaststellingsverklaring Schoolplan 2019-2023

School: CBS Op Dreef.

Adres: Molenstraat 46

Postcode en plaats: 4311 ED Bruinisse

Het schoolplan is besproken in de teamvergadering van

d.d. 24/6-2019 Handtekening directeur 

Het schoolplan is besproken in de vergadering van de MR van bovengenoemde school,
die ingestemd heeft met

d.d. 1-07-2019 Handtekening voorzitter MR 
secretaris

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats Bruinisse d.d. 24-6-2019

Naam R. Pannetkoek Functie Voorzitter

Handtekening 