Schoolplan basisschool De Bron
2023-2027

Samen groeien en bloeien!

de bron
basisschool bij de bijbel

Inhoud

1 Het schoolplan 5
1.1 Doel en functie 5
1.2 Relatie met andere documenten 5
1.3 Totstandkoming 5
1.4. Vaststelling schoolplan 5
2 Onze school 6
2.1 Zakelijke gegevens 6
2.2. Historie van de school 6
2. 3 Bevoegd gezag 6
2.5 De kinderen en ouders 7
2.6 Grootte en prognose 7
2.7 Personeel 7
2.8 Medezeggenschap 7
2.9 Huisvesting en omgeving 7
3. Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg 9
3.1. Bestuurlijk beleidskader 9
3.2. Kwaliteitszorgsysteem 10
3.3. Overlegstructuur 11
3.4. Schoolontwikkeling in praktijk 11
4. Beleidsterreinen 14
4.1. Identiteit van de organisatie 15
4.2. Onderwijs 15
4.3. Personeel en organisatie 17
4.4. Communicatie 18
4.5. Huisvesting en inrichting 19
5. Analyse huidige stand van zaken 21
6. Actuele interne en externe ontwikkelingen 26
7. Meerjarenbeleid 27

Inleiding

Het schoolplan 2023-2027 dat voor u ligt, geeft de koers voor de komende vier jaren aan. Onze school is al jaren 'onderweg'. Het is goed af en toe stil te staan, een foto te maken van de huidige stand van zaken én een schets van onze toekomstdromen. Dat hebben we nu ook weer gedaan. Dit schoolplan is het resultaat.

Vooraf hebben we zoveel mogelijk informatie verzameld. Extern, bijvoorbeeld vanuit de inspectie of vanuit het samenwerkingsverband, maar ook intern door evaluaties, besprekingen tijdens studie-middagen, input van teamleden enz.

Dit schoolplan laat zien dat we geen geheel nieuwe weg in slaan. Wat goed gaat, moeten we goed houden en waar mogelijk verder uitbouwen en verstevigen. Dat wat verbetering behoeft, verdient extra aandacht. Daar waar leemtes zijn, willen we die opvullen.

Onze motto voor de komende jaren is: ***'Samen groeien en bloeien!'***. Als collega's willen we ons in verbinding met de omgeving, de ouders en de leerlingen inzetten voor de persoonlijke ontwikkeling van de talenten van elk kind.

A.J. (Arjan) Harskamp
directeur basisschool De Bron

1 Het schoolplan

1.1 Doel en functie

Het schoolplan is een belangrijk en wettelijk vereist document van de school. Het beschrijft het schoolbeleid op middellange termijn.

1.2 Relatie met andere documenten

Schoolgids, inspectierapport, identiteitsdocument, schoolplan 2019-2023.

1.3 Totstandkoming

De directie van basisschool De Bron heeft er bewust voor gekozen het hele team te betrekken bij de totstandkoming van dit school plan. Tijdens een studiedag (20 januari 2023) onder leiding van de heer J.J. Jakobse, onderwijsadviseur bij Driestar-educatief, en tijdens diverse vergaderingen heeft het team zich intensief bezig gehouden met de belangrijke waarden, doelen en acties op de verschillende beleidsterreinen. Tijdens het proces van totstandkoming zijn adviezen van stakeholders (medezeggenschapsraad, ouder- en leerlingpanel) ingewonnen.
E.e.a. heeft geleid tot dit schoolplan. Alle geleverde input is door de directeur verwerkt tot een conceptplan. Na bespreking in en het team is het plan ter vaststelling en advisering voorgelegd aan het bestuur en de MR.

1.4. Vaststelling schoolplan

Dit schoolplan is:

Besproken en vastgesteld in de teamvergadering van 15 mei 2023.
Besproken en vastgesteld in de bestuursvergadering van 12 juni 2023.
Gepresenteerd en ter advisering voorgelegd aan de MR op 5 juni 2023.

.....	.....	.....
J.T. Schipaanboord-van Hattem	N. Talukder-Roggeveen	A.J. Harskamp
2e voorzitter bestuur	*voorzitter MR*	*directeur-bestuurder*

2 Onze school

2.1 Zakelijke gegevens

Brinnummer	06NZ
Schoolnaam	basisschool De Bron
Telefoonnummer	071-5891910
Gemeente	LEIDERDORP
Provincie	Zuid-Holland
Vestiging adres	Vronkenlaan 46, 2352 EP, Leiderdorp
Naam bevoegd gezag	bestuur van de vereniging voor christelijk onderwijs op reformatorische grondslag te Alphen aan den Rijn
E-mail school	info@debronleiderdorp.nl

2.2. Historie van de school

Basisschool De Bron verzorgt sinds 1974 reformatorisch basisonderwijs in Leiderdorp. Tot 1 januari 2020 gebeurde dat onder de naam 'Gomarusschool'. De school gaat uit van de Vereniging voor Christelijk onderwijs op Reformatorische Grondslag te Alphen aan den Rijn. De grondslag voor alle facetten van het onderwijs op onze school is, de Bijbel, Gods onveranderlijk Woord. Aan dat Woord worden de uitgangspunten voor de opvoeding en het onderwijs ontleend, overeenkomstig de uitleg in de onverkorte en onveranderde 'Drie Formulieren van Enigheid'. In artikel 2 van de statuten staat de grondslag van de vereniging: *"De vereniging is gegrond op het onveranderlijke Woord van God, naar de overzetting daarvan uit de oorspronkelijke talen, op last van de Staten-Generaal der Verenigde Nederlanden en volgens besluit van de Nationale Synode, gehouden te Dordrecht in 1618-1619, en naar de verklaring daarvan gegeven in de Drie Formulieren van Enigheid, zoals die zijn vastgesteld door voornoemde synode."*

Het doel van de opvoeding is dat de kinderen hun hoop op God, op de Heere Jezus, leren stellen, Zijn daden niet vergeten en Zijn geboden bewaren (Ps. 78:3 en 1 Tim 1). Onze leerlingen worden geleid, gevormd en geholpen opdat zij hun taak en opdracht in kerk, gezin en maatschappij zullen verrichten naar de eis van Gods Woord, naar 2 Timotheüs 3:17: 'opdat de mens Gods volmaakt zij, tot alle goed werk volmaakt toegerust'. God wil daarvoor mensen gebruiken, mensen die volledig van Zijn genade afhankelijk zijn.

Na jaren van groei is de school – na de oprichting van andere reformatorische scholen in Alphen aan den Rijn en Katwijk – klein geworden. Als laatste school van de richting in een straal van 5 kilometer heeft onze school ondanks een leerlingaantal van ongeveer 60 bestaansrecht. In het jaar 2000 is de schoolvereniging gefuseerd met de vereniging in Alphen aan den Rijn. Het schoolgebouw ligt midden in Leiderdorp en is goed bereikbaar.

2. 3 Bevoegd gezag

Het (vrijwillig) bestuur van de school bestaat uit gekozen leden van de vereniging en vormt een afspiegeling van de leden. Het bestuur werkt volgens de Code Goed Bestuur. Het bestuur heeft de directeur-bestuurder gemandateerd. Hij heeft bestuurlijk en uitvoerende taken. Het toezichthoudend bestuur is nauw betrokken op de dossiers 'identiteit' en 'personeel'.
Onder het bestuur vallen twee scholen: de Rehobothschool in Alphen aan den Rijn en basisschool De Bron in Leiderdorp.

2.4. Relatie met boven schoolse organisaties

Basisschool De Bron is een zgn. tweepitter en participeert in het landelijk reformatorisch samenwerkingsverband voor Passend Onderwijs Berséba en maakt deel uit van de regio Randstad. Bestuurlijk is de school aangesloten bij de Vereniging Gereformeerd Schoolonderwijs(VGS) te Ridderkerk. De school is ook lid van de PO-raad.

2.5 De kinderen en ouders

Vrijwel alle leerlingen van basisschool De Bron hebben een kerkelijke achtergrond. Zo'n 35% is afkomstig uit de Gereformeerde Gemeente van Leiderdorp. De overige gezinnen zijn verbonden aan een gemeente van de Baptisten, CGK, GKV, HHK, ICL of PKN (hervormd) of een evangelische gemeente. Deze diversiteit aan ouders laat zien dat we elkaar in de kern van onze identiteit kunnen vinden. We respecteren elkaar waar het gaat om verschillende keuzes die gemaakt worden. Belangrijk daarbij is dat we als gemeenschap blijvend zoeken naar verbinding.
De school vervult een streekfunctie; de meeste kinderen komen uit Leiderdorp. Veel ouders van de kinderen zijn relatief hoog opgeleid. Diverse kinderen vallen in de categorie 'NT2-kinderen'.
De ouders worden geïnformeerd via de ouderapp, een schoolgids, nieuwsbrieven en een actuele website. De procedure voor aanmelding en toelating staat vermeld in de schoolgids.

2.6 Grootte en prognose

De school heeft ongeveer 60 leerlingen. Er zijn vier combinatiegroepen. De verwachting is dat het leerlingenaantal de komende jaren stabiel zal blijven.

2.7 Personeel

Het team bestaat uit 13 personen. Vrijwel al het personeel werkt in deeltijd. 12 personeelsleden zijn vrouw, 1 personeelslid is man. De gemiddelde leeftijd van de leerkrachten is 35 jaar. Vrijwel alle collega's hebben veel ervaring, er is één startende collega. De directeur, de managementassistente en de leerkracht van de plusklas werken op beide locaties. Samen met de teamleider vormt de directeur de directie van de school.
De directie van de school wordt momenteel gevormd door een man en een vrouw. De school streeft naar een evenredige vertegenwoordiging van beide geslachten. De kwaliteiten van de leidinggevenden in relatie tot hun taakprofiel zijn echter leidend bij benoemingen.

2.8 Medezeggenschap

De medezeggenschapsraad bestaat uit twee vertegenwoordigers van de ouders en twee personeelsleden. Alle leden van de MR van basisschool De Bron hebben zitting in de GMR. De medezeggenschapsraad heeft instemmingsbevoegdheid en komt steeds bijeen in de week vóór de bestuursvergadering, zodat adviezen door het bestuur besproken kunnen worden. Jaarlijks wordt de medezeggenschapsraad twee keer uitgenodigd bij een deel van een bestuursvergadering. De ene keer ligt de focus van het gesprek op Leiderdorp, de ander keer op de Alphense locatie.

2.9 Huisvesting en omgeving

De school is gevestigd aan de Vronkenlaan in Leiderdorp in een ruim gebouw van zo'n 55 jaar oud (bouwjaar 1969). In de wijk rond de school staan verschillende typen woningen en wonen mensen van verschillende leeftijden. Met diverse buurtbewoners en instanties (Philadelphia bijv.) zijn er goe-

de contacten. Tijdens deze schoolperiode willen we als school bij burgerschapskunde bewust de wijk betrekken.

2.10 Onderwijstijd

Basisschool De Bron hanteert een 5-daagse schoolweek. Groep 1/2 gaat echter 4 dagen naar school. De kinderen krijgen dagelijks 5,75 uur les (kleuters 5,5 uur); op de woensdagen 4 uur.

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 evaluaties. Deze evaluaties resulteren in de vaststelling van gerealiseerde kwaliteit en van nog te ontwikkelen punten. De gerealiseerde kwaliteit wordt geborgd en ontwikkelpunten worden opgenomen in een meerjarenplanning, het schoolplan 2013-2027. 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. Bestuurlijk beleidskader

Het bestuur van de VCORG heeft kaders opgesteld voor het onderwijs op de scholen. Er zijn kaders opgesteld op het gebied van bijvoorbeeld identiteit en financiën. Een vertaling van de onderwijsinhoudelijke en personele kaders nemen we hieronder over vanuit het genoemde bestuurlijk beleidskader.

Pedagogisch en didactisch klimaat

Op De Bron zetten alle betrokkenen zich in voor een veilig klimaat. Vaste regels (plein) en routines dragen daaraan bij evenals de lessen sociaal-emotionele vorming. Alle leerkrachten proberen daarnaast actief te werken aan een goede relatie met kinderen. Het dagelijks tonen van belangstelling hoort daarbij. Wanneer correcties nodig zijn proberen de teamleden dit positief en onopvallend te doen. Mochten die positieve interventies niet helpen; dan is een verbale waarschuwing en/of consequentie nodig.
Het didactisch handelen van de collega's wordt nadrukkelijk zichtbaar wanneer er instructie wordt gegeven. Voorwaardelijk voor het landen van de instructie is betrokkenheid van de leerlingen. Deze betrokkenheid wordt gestimuleerd door een beredeneerd aanbod en een interactieve, gedifferentieerde en doelgerichte instructie (IGDI-model). Alle collega's zijn hierin geschoold. Van nieuwe collega's wordt verwacht dat zij een IGDI-cursus volgen.
Tijdens jaarlijkse groepsbezoeken wordt m.b.v. kijkwijzers door directie en/of collega's gekeken naar de uitvoering van de pedagogische en didactische uitgangspunten. E.e.a. wordt door de teamleden verwerkt in hun bekwaamheidsdossier. Het is de ambitie van basisschool De Bron dat alle leerkrachten en leraarondersteuners het instructie-geven op de IGDI-wijze en het positief corrigeren beheersen.

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 op versterking van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. Jaarlijks worden onderwijsinhoudelijke onderwerpen ingepland tijdens de vergaderingen. Tijdens die momenten reflecteren we en leren van elkaar. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen op elkaar is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school. Een klimaat van vertrouwen, respect en kritische reflectie vinden wij cruciaal in het ontwikkelingsproces van de school. De ontwikkeling van een professionele leergemeenschap kan niet worden afgedwongen, maar moet ontstaan op basis van vertrouwen, respect en kritisch durven zijn naar elkaar tussen de

verschillende deelnemers van de gemeenschap. Tijdens het bezoek van de onderwijsinspectie in oktober 2017 is de kwaliteitscultuur van de school met 'goed' beoordeeld.

Kernwaarden
Tijdens de studiedag van 20 januari 2023, de startdag voor de schoolplanontwikkeling 2023-2027, heeft het team vijf kernwaarden geformuleerd die leidend zijn voor de activiteiten in de komende jaren: **Respect, Verbinding, Meesterschap en Persoonlijke ontwikkeling**. De kernwaarden zijn leidend voor de schoolontwikkeling van 2023-2027.

Persoonlijke ontwikkeling
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. Daarom wordt bij teamscholing en individuele persoonlijke ontwikkeling een relatie gezocht met de kernwaarden. Ontwikkeling staat ten dienste van de kernwaarden die wij geformuleerd hebben om goed onderwijs te realiseren. De persoonlijke ontwikkeling wordt besproken tijdens het functionerings- en beoordelingsgesprek.

Vakbekwaamheidsdossier
Elke medewerker beschikt over een bekwaamheidsdossier. Dit is een onderdeel van het personeelsdossier. Het personeelsdossier is het zakelijk dossier van het bevoegd gezag. Het bekwaamheiddossier is het dossier van de werknemer, gericht op de persoonlijke ontwikkeling onder verantwoordelijkheid van de werkgever. Het bekwaamheiddossier bevat naast gegevens van de betrokkene in ieder geval de onderwijsbevoegdheid, certificaten, verslagen van groepsbezoeken en collegiale consultaties waarmee de persoonlijke ontwikkeling wordt aangetoond. Dit dossier wordt jaarlijks bij het functionerings- of beoordelingsgesprek ingeleverd bij de directie.

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 leerlingen ondersteuning en bekwaamheden van het personeel? Deze koppeling wordt ook gemaakt in de beoordelingsgesprekken.

3.2. Kwaliteitszorgsysteem

Schoolontwikkeling
Voor het systeem van kwaliteitszorg maken we gebruik van diverse instrumenten, bijv. de vragenlijsten van Vensters (Scholen op de kaart). Met behulp van dit instrument kunnen vragenlijsten in het kader van de zelfevaluatie uitgezet worden bij de medewerkers, ouders of leerlingen. Met behulp van vragenlijsten van Arboneel wordt ook vormgegeven aan het peilen van de tevredenheid van personeel. De combinatie van vragenlijsten geeft inzicht in de kwaliteit die wordt nagestreefd. Ook het oordeel van de inspectie wordt opgenomen in het systeem.

Opbrengsten en kengetallen onderwijs

Naast de resultaten uit de vragenlijsten worden ook de resultaten van tussentijdse- en eindtoetsen, de gegevens over sociale vaardigheden geanalyseerd en meegenomen in de cyclus van kwaliteitszorg.

3.3. Overlegstructuur

Overleg heeft een belangrijke plaats binnen de 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.
Tijdens deze overleggen kan duidelijk worden dat (op onderdelen) een verbeterplan moet worden opgesteld. In overleg met het team en de medezeggenschapsraad zal dit gepresenteerd worden aan het bestuur en in werking worden gezet. Indien nodig laten we ons ten aan zien van een verbeterplan adviseren door externen.

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. Teamoverleg staat vooral in het kader van school- en persoonlijke ontwikkeling. Studiedagen worden met enige regelmaat samen met de Rehobothschool georganiseerd, zodat intervisie kan plaats vinden en expertise kan worden ingekocht.

IB—directie-overleg

Drie keer per jaar is er overleg tussen directie en intern begeleider. Vier keer per jaar heeft de intern begeleider een groepsbespreking met de leerkrachten.

Teamleidersoverleg (TLO)

De leidinggevenden hebben eens in de twee of drie weken een overleg waarin m.n. onderwijsinhoudelijke en beleidsmatige, maar ook schoolorganisatorische zaken aan de orde komen. In dit overleg wordt richting gegeven aan de schoolontwikkeling, worden zorgen om medewerkers en kinderen gedeeld.

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, ouder- en leer-

lingpanelgesprekken en met behulp van de kengetallen en analyses van opbrengsten. 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 meegenomen bij het opstellen van de schoolontwikkeling in de komende schoolplanperiode. De door het team gekozen verbeterpunten zijn ondergebracht in de vijf gekozen kernwaarden en 'uitgezet' in een meerjarenbeleid.

Jaarplannen
Vanuit dit meerjarenbeleid wordt 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. Zie voor het meerjarenbeleid en de jaarplannen hoofdstuk 7 en de bijlage 'Jaarplannen'.

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 Eindtoets. Dit wordt gedaan door de leerkrachten voor de eigen groep. De analyse wordt betrokken bij het opstellen van de groepsplannen. De intern begeleider doet dit op leerjaar- en de schoolleider 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 binnen het teamleidersoverleg (TLO). Te denken valt aan de Eindopbrengsten, ZIEN-uitslagen (monitoring veiligheid) de doorstroom van leerlingen in het VO, en uitslagen van enquêtes en audits. Ook wordt een samenvatting gemaakt van de verslagen van groeps- en flitsbezoeken om een totaalbeeld te vormen van het pedagogisch- en didactisch handelen.
- Op minimaal één moment in het jaar vindt zelfevaluatie plaats met behulp van alle hierboven genoemde. Dit gebeurt tijdens een Teamleidersoverleg in het voorjaar waarbij ook de intern begeleider aanwezig is.
- Voorafgaand aan het beoordelingsgesprek onderzoekt de schoolleider 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. De beoordelingsgesprekken worden gevoerd door de teamleider. Voorafgaand aan het gesprek wordt ook input gevraagd aan de teamleider en de intern begeleider.
- Er wordt een kwaliteitsagenda opgesteld waarin alle activiteiten in het kader van kwaliteitszorg opgenomen zijn. De kwaliteitsagenda maakt het volgende 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. Onderdelen die niet afgerond zijn worden meegenomen in het volgende jaarplan.
- Elke vier jaar vindt een risico-inventarisatie plaats met behulp van Arbo-meester.

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. We publiceren de schoolgids daarnaast op onze website, www.debronleiderdorp.nl. Tevens worden uitslagen van leerling- en oudertevredenheidspeilingen, Eindresultaten en inspectierapporten gepubliceerd op de website van de school.
In de jaarplannen worden de geplande activiteiten en de doelen die we daarmee willen bereiken beschreven. De schoolleiding verantwoordt zich door middel van de managementrapportage aan het bestuur. Ook de medezeggenschapsraad wordt geïnformeerd.

4. Beleidsterreinen

Voor de verschillende beleidsterreinen geven wij hier op hoofdlijnen weer wat onze visie en uitgangspunten zijn. Aandachtspunten en doelen vanuit de beleidsterreinen, voor de komende schoolplanperiode zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

Er zijn vier kernwaarden geformuleerd die verwerkt worden in de verschillende beleidsterreinen van dit schoolplan. Het betreft de kernwaarden: **respect, verbinding, meesterschap en persoonlijke ontwikkeling.**

Respect

De Bron vindt zijn bestaansrecht in de Bijbel en de gereformeerde leer. Vanuit dat fundament is het ons verlangen alle leerlingen tot de Heere Jezus te brengen. We willen daarbij in het Bijbelonderwijs rekening houden met de verschillende beginsituatie van kinderen.
Daarnaast willen we leerlingen met kennis en vaardigheden toerusten om als christen te leven in deze (seculiere, heterogene) maatschappij, om een lichtend licht te zijn, om verantwoordelijkheid te dragen voor elkaar en om te leren gaan met verschillende mensen en opvattingen. Burgerschapskunde krijgt op deze wijze doelgericht en planmatig vorm.
Het christelijke karakter van de school doortrekt alle facetten van het onderwijs: natuur en techniek (verwondering!), sociale vaardigheden, seksuele vorming, muziek en ons taalgebruik bijvoorbeeld.
Ouders kiezen bewust voor basisschool De Bron. Veelal is er sprake van innerlijke betrokkenheid op het christelijk-reformatorische gedachtengoed. Over zaken ten aanzien van leer en leven wordt echter verschillend gedacht. We vinden het van wezenlijk belang dat leerlingen, ouders en collega's respectvol met die verschillen om (leren) gaan en zich ongeacht de verschillen verantwoordelijk voelen voor iedere betrokkene bij de school. Een belangrijk moment hierbij is steeds de start van het schooljaar, omdat de samenstelling van groepen op dat moment steeds wijzigt.

Verbinding

Ouders die betrokken zijn op onze school, op elkaar en op het onderwijs aan hun kind zijn belangrijk voor een positieve sfeer op school. Ouders dragen op deze manier bij aan een veilig klimaat, zijn een voorbeeld voor de kinderen (zie kernwaarde I) en stralen iets positiefs uit over De Bron.
Open contact tussen alle ouders (ongeacht opleiding, sociaal-economische status, culturele achtergrond, identiteit enz.) en tussen de ouders en de school willen we daarom vasthouden en waar nodig bevorderen. Contactmomenten voor ouders kan de school faciliteren (kennismakingsmomenten bijv.).
Goede communicatie vanuit school (Parro-app) houden we vast, inhoudelijk contact over de voortgang en ontwikkeling van de kinderen breiden we evt. uit (ouderbezoek nieuwe gezinnen? Extra gespreksavond? Informatie-avond).
Ook als team staan we met elkaar in verbinding. We leven en denken met elkaar mee en stemmen het onderwijs op elkaar af. Dit geldt voor duo-collega's, maar dit geldt ook schoolbreed. We maken gezamenlijke afspraken en spreken routines af, zodat er één lijn in de school is. We vinden dit van belang, omdat het structuur biedt aan leerlingen.

Meesterschap

Leerkrachten van de school verschillen van elkaar in bijv. ervaring en talenten. Op De Bron zien we dit als een kans. De verschillende talenten van collega's zetten we bewust in. Startende collega's leren van ervaren collega's, bijv. door collegiale consultatie met kijkwijzers.

Het leren van elkaar zorgt mede voor een basiskwaliteit van onderwijs in alle groepen, bijv. t.a.v. IGDI-instructie, rekenen, kindgesprekken.
Daarnaast leren we als team van externe experts op het gebied van nieuwe ontwikkelingen.

Persoonlijke ontwikkeling
Leerlingen verschillen in hun karakter, in hun talenten, in hun leerstijlen. Daarom proberen we in het onderwijs aan te sluiten bij de individuele onderwijsbehoeften. Onder andere kindgesprekken en toetsanalyses helpen om een juist beeld van genoemde behoeften te vormen.
Als school vinden we het van belang dat kinderen gemotiveerd zijn voor hun werk en betrokken zijn op de lessen. Door voor activerende werkvormen (coöperatief leren, doe-lessen, thematisch werken) te zorgen en bewegend leren in te zetten stimuleren we betrokkenheid en motivatie.
De thuistaal van een groeiend deel van onze leerlingen is niet het Nederlands. Om hen goed te begeleiden willen we het NT2-onderwijs stevig op poten zetten. Door meer inclusief onderwijs is er mogelijk ook andere expertise nodig in de school.
De ontwikkeling van kinderen verloopt verschillend. Deze groei willen we naast hun niveau inzichtelijk maken in hun rapport.

4.1. Identiteit van de organisatie
Bepalend voor de identiteit van de schoolorganisatie is de verbondenheid aan het Woord van God. Hierin ligt verwoord dat al ons bezig zijn moet staan in de dienst van de Heere. Daar heeft Hij als onze Schepper en als onze Heiland recht op. Daarnaast wordt de school gezien als een waardevol bezit waar kinderen gevormd worden voor het leven. Wij proberen in afhankelijkheid van God biddend school te zijn. Bij de doordenking van wat goed is voor de kinderen en de school moet het hoge doel van Mattheüs 22 leidend zijn: 'God liefhebben bovenal en onze naaste als onszelf.'
Kenmerkend voor onze school is dat vrijwel alle leerlingen van de school bij een kerkelijke gemeente horen. De gezinnen zijn verbonden aan diverse kerkelijke gemeenten. In de kern kunnen we elkaar vinden, er zijn echter ook forse verschillen.
In deze schoolplanperiode willen wij nadrukkelijke werken aan verbinding tussen ouders onderling, zodat het gemeenschapsgevoel blijvend wordt gestimuleerd. Daarnaast willen we onze identiteit ook handen en voeten geven, door in de wijk rondom de school praktisch burgerschap te tonen en door kinderen te vormen als het gaat om het leggen van verbinding met de maatschappij via de media.

4.2. Onderwijs
Inrichting van het onderwijs
De organisatie van het onderwijs is zo ingericht dat er gewerkt wordt overeenkomstig artikel 8 lid 1-11 uit de WPO. Bij de inrichting van het onderwijs worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Hoe dit concreet gestalte krijgt in de praktijk, is uitgewerkt in verschillende documenten zoals: schoolgids en schoolplan.
Binnen de klassikale structuur waarin ons onderwijs vormgegeven is, wordt gedifferentieerd in leerstof en instructie. Daarbij proberen we leerlingen, afgestemd op hun unieke gaven en talenten, verantwoordelijkheid te geven en eigenaarschap aan te leren.
Procedures en netwerken rond de leerlingenzorg zijn continue in beweging. Onder andere door de oprichting van het Landelijk Samenwerkingsverband Reformatorisch Passend Onderwijs Berséba en de recente veranderingen door de transitie van de jeugdzorg.

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. Basisschool De Bron biedt de volgende vak- en vormingsgebieden aan: aardrijkskunde, begrijpend lezen, bewegingsonderwijs, Bijbelse geschiedenis, burgerschapskunde, geschiedenis, handvaardigheid, muziek, natuuronderwijs, rekenen, schrijven, seksuele vorming, sociaal-emotionele vorming, spelling, taal, technisch lezen, tekenen en verkeer.
Vanaf groep 3 worden genoemde vak- en vormingsgebieden veelal methodisch aangeboden. Waarbij de leerkrachten de leerlijnen en doelen van de methode volgen. Op deze wijze borgt de school een doorlopende leerlijn. Het aanbod in groep 1/2 heeft een speelser en een thematisch karakter. Het activiteitenaanbod binnen het thema is echter doelgericht, zodat de overgang tussen groep 2 en 3 soepel verloopt. De leerlingen in groep 2 worden doelgericht en gedifferentieerd voorbereid op het onderwijs in groep (voorbereidend rekenen, lezen, schrijven).
Als einddoelen voor het basisonderwijs stellen we dat 75% van de leerlingen van groep 8 het fundamentele niveau (1F) voor taal en rekenen moeten halen. Voor 65% van de leerlingen moet het streef niveau voor genoemde vakgebieden haalbaar zijn.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken t.a.v. vak- en vormingsgebieden de aandacht:
- Invoering methode Engels en wereldoriëntatie ('23/'24)
- Vervanging geschiedenis (?), aanvankelijk lezen ('24/'25), taal/spelling ('26/'27), schrijven ('26/'27)
- Impuls rekenonderwijs

Veiligheid

Voorwaardelijk om te kunnen leren is veiligheid. Wanneer kinderen zich op school thuis voelen en gerespecteerd weten, kunnen zij tot leren en ontwikkeling komen. Aan deze veiligheid werkt de school actief door leerlingen positief te benaderen (complimenten en positieve correctie) door het aanleren, gebruik en de handhaving van schoolregels- en routines.
Tijdens de lessen sociaal-emotionele vorming wordt er met de leerling expliciet nagedacht over en geoefend met sociale vaardigheden.
Jaarlijks wordt de veiligheidsbeleving van de leerlingen gemeten (groep 5 tot en met 8, afname ZIEN-vragenlijsten) en gemonitord. De veiligheidscoördinator (tevens vertrouwenspersoon voor de leerlingen) bespreekt de uitslag van de meting met de directie en rapporteert richting team en medezeggenschapsraad.
Het is de ambitie van de De Bron dat 100% van de leerlingen zich veilig voelt op school. Dit is objectief vast te stellen door middel van de monitoring veiligheid.
Wanneer er zich pestproblematiek voordoet, wordt het pestprotocol in werking gezet. Waarbij er aandacht is voor de gepeste, de pester en de groep.

Ook in ander opzicht werken we aan veiligheid, nl. aan het veilig deel nemen aan het verkeer. De afgelopen jaren is De Bron gestart met het geven van praktische verkeerslessen (School op SEEF) en is School-op-Seef-label behaald.

Passend (inclusief) onderwijs
Basisschool De Bron probeert het onderwijs voor de leerlingen passend te maken. Op basis van observaties, (niet)methodetoetsen en kindgesprekken wordt duidelijk wat de ondersteuningsbehoeften van leerlingen zijn. Leerkrachten zorgen vervolgens voor een beredeneerd aanbod waarbij gedifferentieerd wordt in leerstof en instructietijd.
Dit beredeneerde aanbod aan de leerlingen wordt vastgelegd in groepsplannen. Waar nodig overleggen leerkrachten over dit aanbod en/of plan met de intern begeleider.
De resultaten van niet-methodetoetsen worden door leerkrachten geanalyseerd. Er wordt per kind, per groep en per vakgebied gekeken of er sprake is van achterstand, voorsprong en/of een ononderbroken ontwikkeling. Waar nodig wordt er specifieke hulp (al dan niet met inzet van de onderwijsassistente en/of digitale hulpmiddelen) ingezet om de achterstand weg te werken, tegemoet te komen aan de voorsprong of de evt. onderbroken ontwikkeling bij te sturen. In specifieke gevallen (bijv. bij taalachterstanden) wordt de expertise van ambulant begeleiders ingeroepen om de school te adviseren. Bij taalachterstanden wordt ook zo spoedig mogelijk na signalering doorverwezen naar een logopediste om aan woordenschat te werken. Ook wordt regelmatig de ambulant begeleider ingeschakeld.
Het tot nog toe beschreven onder 'passend onderwijs' valt onder de basisondersteuning die de school alle leerlingen biedt. Wanneer dit aanbod niet toereikend blijkt te zien doen we een beroep op de expertise en/of financiële middelen van samenwerkingsverband Berseba (al dan niet via een arrangement). Op die manier is het mogelijk leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften toch regulier onderwijs te bieden. Wanneer dit ondanks de inzet van genoemde expertise en middelen niet lukt en de ontwikkeling van het kind (of de groep) stagneert is het nodig een leerling te verwijzen naar het S(B)O. In voorkomende gevallen is terugplaatsing vanuit het S(B)O een optie die we serieus willen onderzoeken en/of mogelijk maken.
Het ondersteuningsteam van de school (IB en directie) speelt een cruciale rol in het toekennen en aanvragen van extra ondersteuning. Er wordt integraal en handelingsgericht gearrangeerd.
In het kader van Passend Onderwijs maken we deel uit van samenwerkingsverband Berseba. Daar halen en brengen we ook expertise tijdens bijv. netwerkactiviteiten in de regio. Ook de samenwerking met de gemeente (CJG bijv.) is nuttig en nodig om aan alle ondersteuningsbehoeften tegemoet te komen.

4.3. Personeel en organisatie

Schoolontwikkeling
Schoolontwikkeling is een zaak van het gehele team. Onze medewerkers tonen een enorme inzet en betrokkenheid en zijn basis- of vakbekwaam. Blijvend werkt iedere collega aan zijn/haar ontwikkeling. Deze persoonlijke ontwikkeling is passend bij de schoolontwikkeling. Scholing is er ook in het kader van passend onderwijs, zo draagt scholing rondom instructie en veiligheid bij aan goede randvoorwaarden en goede afstemming op ondersteuningsbehoeften. In voorkomende gevallen wordt er ook (individuele) scholing ingekocht om af te stemmen op specifieke behoeften van een leerling. Dat kan ook zijn door expertise in de vorm van ambulante begeleiding in te kopen.

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

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 eraan bijdragen dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school. De functionerings- en beoordelingsgesprekken sluiten hier nauw bij aan. Het gesprek steekt af naar de diepte van het hoe en waarom van het werk ten dienste van het onderwijs en de kinderen op school. Tijdens deze gesprekken wordt (aan de hand van het bekwaamheidsdossier) de persoonlijke ontwikkeling besproken.
De administratie en procedures zijn helder, transparant en inzichtelijk. De wettelijk verplichte documenten en procedures worden zorgvuldig gehanteerd.

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. Wij zijn ervan overtuigd dat goede en zorgvuldige communicatie bijdraagt aan het welbevinden van alle betrokkenen bij de school. Transparantie, zichtbaarheid en bereikbaarheid zijn hierin voor ons essentieel.

Interne communicatie

Interne communicatie vraagt 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 eraan bij dat teamleden tijdig, open en volledig geïnformeerd worden. De door de schoolleiding verzorgde weekinfo's en het weekoverzicht in de personeelsruimte dragen hieraan bij.

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. Tijdens luistergesprekken aan het begin van het schooljaar praten ouders en leerkracht(en) over de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling van het kind. Dit gesprek heeft nadrukkelijk een wederkerig karakter.
De school stelt ouders in staat om op een bij de school passende wijze mee te denken over het schoolbeleid tijdens het ouderpanel. De school bevordert dat ouders mee kunnen doen en mee kunnen leven. Ouders worden de ouderapp Parro, de Nieuwsbrief en de website geïnformeerd.
In het kader van Passend Onderwijs wordt er nauw samengewerkt met ouders. Gelijkwaardige partnerschap is voorwaardelijk voor de ontwikkeling van het kind in alle levensverbanden.

Samenwerking (voor)scholen

Bij in- en uitschrijving van leerlingen is een goede overdracht waardevol om een doorgaand en passend aanbod te creëren. Kinderdagverblijven, peuterspeelzalen en consultatie bureaus zijn daarbij

belangrijke partners. Als basisschool zorgen wij bij uitstroom vanuit groep 8 voor goede overdracht naar het VO/

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 eraan bij dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school.
De Bron beschikt over voldoende lokalen die voorzien zijn van fris en eigentijds meubilair en een digibord.

4.6. Financiën

Begroting, realisatie en verantwoording

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. Waarbij de MR uiteraaard toelichting op de begroting krijgt, meedenkt en instemt. De materiële middelen worden in overleg met het team ingezet.
Verantwoord beleid vraagt om inzicht in de risico's. Een belangrijk onderdeel van het Financieel Beleidsplan vormt dan ook de risicoanalyse, inclusief de monitoren en de bijsturingen aan de hand van de planning en controle cyclus. Jaarlijks wordt aan de hand van actuele leerling gegevens een vijfjarenbegroting opgesteld met een daarmee samenhangende risicoanalyse. Aan de hand hiervan is het financieel beleid voor de toekomst aangepast.

De punten die in dit schoolplan zijn uitgewerkt, zullen ook voor de aankomende jaren vertaald moeten worden in financiële gevolgen. Van belang bij de ontwikkelingen van financieel beleid is de leerlingenprognose voor de komende jaren. De bekostiging is hiervan immers direct afhankelijk. De komende jaren wordt stabilisatie/lichte groei van het leerlingaantal verwacht.

Tussen school en administratiekantoor VGS is een Service Level Agreement van toepassing. Het risicobeheersings- en controlesysteem geven voldoende inzicht in de stand van zaken van de financiën. Beheerscommissie en schoolleiding kunnen hierdoor tijdig maatregelen nemen om bij te sturen waar dit noodzakelijk is.

De vereniging van de school heeft een eigen budget en begroting. De baten bestaan voornamelijk uit giften van kerken en de vrijwillige ouderbijdragen. De 'vereniging' steunt de school op het gebied van kerstbijeenkomsten, (afscheids)activiteiten e.d.
De regeling van de vrijwillige ouderbijdrage staat beschreven in onze schoolgids. De MR heeft ingestemd met de hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage.

Onze school volgt de richtlijnen van het convenant over sponsoring dat de Minister van OCW met de onderwijs- en andere belangenorganisaties heeft gesloten. Eventuele sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden. Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid. De samenwerking tussen de

school en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen. De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

5. Analyse huidige stand van zaken

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

5.1. Terugblik op de vorige schoolplanperiode

Tijdens de voorgaande schoolplanperiode zijn de volgende zaken gerealiseerd:

1) Er zijn luistergesprekken met ouders en kindgesprekken met leerlingen ingevoerd.
2) Op De Bron is gestart met het geven van lessen media-wijsheid.
3) In alle groepen wordt interactief, gedifferentieerd en doelgericht instructie gegeven. Nieuwe collega's worden ingewerkt m.b.t. dit instructiemodel.
4) Voor sociaal-emotionele vorming is de methode Kwink ingevoerd.
5) Voor muziek is de methode Muziek en Meer geïmplementeerd.
6) Voor rekenen is de nieuwe versie van Pluspunt ingevoerd. De collega's hebben hiervoor scholing gevolgd (Driestar-educatief, Met Sprongen Vooruit).
7) In 2020 heeft de school een nieuwe naam gekregen. Er wordt actief PR gemaakt voor de school. Het leerlingaantal is sinds die tijd licht gestegen. De diversiteit in de leerlinpopulatie is toegenomen. Zo'n 21% van de leerlingen spreekt thuis niet alleen/geen Nederlands.
8) Er is een intakeformulier voor 4-jarigen ingevoerd.
9) Het plein is opnieuw ingericht.
10) Voor begaafde leerlingen is er een gestructureerd aanbod naast de Plusklas ontwikkeld (Slimpuls-mappen).

5.2 Leerlingpopulatie

Het schoolgewicht van De Bron is 24,19, daarmee is er sprake van een beneden-gemiddelde zorgzwaarte. Wel zagen we de zorgzwaarte de afgelopen jaren licht toenemen. Momenteel wordt er voor geen enkele leerling een arrangement ontvangen vanuit samenwerkingsverband Berseba. Het laatste jaar zijn er relatief veel leerlingen ingestroomd die te typeren zijn als NT2-leerlingen.

5.3 Personeel

Het team bestaat uit 13 personen (inclusief administratief personeel en peuterspeelzaalleidster). Vrijwel al het personeel werkt in deeltijd. 12 personeelsleden zijn vrouw, 1 personeelslid is man. De gemiddelde leeftijd van de leerkrachten is 36 jaar. Op De Bron werken relatief veel collega's uit de leeftijdscategorie 35 – 55 jaar. Vrijwel alle collega's hebben veel ervaring in het onderwijs.
In het eerste half jaar van 2023 vertrek drie collega's met een relatief hoge werktijdfactor. Daarmee gaat expertise en ervaring verloren.

5.4. (Zelf)evaluatie en tevredenheid

De afgelopen schoolplanperiode zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'Vensters' verschillende vragenlijsten afgenomen. Het betreft de Leerlingtevredenheidspeiling en de Oudertevredenheidspeiling. De uitslagen van deze peilingen zijn met het leerling- of ouderpanel besproken. Daarnaast is een personeelstevredenheidsonderzoek afgenomen i.c.m. met de ARBO-Risico-inventarisatie.

Naar aanleiding van de resultaten van deze vragenlijsten zijn de volgende conclusies getrokken:
N.a.v. oudertevredenheidspeiling (2022)

a. ***Schoolklimaat***
   - De kinderen gaan met plezier naar school. Ouders wijten dit aan de gezelligheid, de huiselijkheid, de taakjes die kinderen hebben en vooral aan de persoonlijke aandacht.
   - Ouders zijn blij met de veiligheid. Men is ervan overtuigd dat dit het leerrendement ten goede komt.
   - Men vindt het zeer waardevol dat er tijd is om te kleuteren. Mooi dat er ook in groep 3/4 nog 'hoekenspel' is.
   - Een kleine school heeft maar met weinig ouders te maken. Het is belangrijk dat alle ouders zich verantwoordelijk voelen (ook bijv. een jaarvergadering/lezing).

b. ***Onderwijsleerproces***
   - De ouders zijn zeer te spreken over het gevarieerde leerstofaanbod. Werken in thema's en het verrijkingswerk van de plusgroep zijn daar positieve voorbeelden van.

c. ***Informatie en communicatie***
   - Ouders zijn zeer te spreken over de communicatie vanuit school (volledig, tijdig, correct). De Parro-app bevalt hen prima. Wel valt het op dat het aantal (gezellige) berichten per groep nog al verschilt.
   - Een nadeel van de Parro-app is dat 'gezellige berichten' en 'belangrijke berichten' via één kanaal gaan. Dat maakt terug zoeken voor de ontvangers lastig.
   - Soms zouden ouders wat vaker willen horen hoe het met hun kind gaat. Initiatiefname door leerkrachten zou op prijs gesteld worden. Als ouders voelt men zich bezwaard om zelf om informatie te vragen.

d. ***Identiteit***
   - Ouders zijn zeer te spreken over de identiteit van de school. Als concrete voorbeelden noemt men: het leren van Bijbelteksten (al zijn het er wel veel per jaar), het zingen van Psalmen/liederen, de Bijbelvertellingen (komen thuis terug!).
   - Ouders realiseren zich dat er cultuurverschillen zijn tussen de gezinnen. Dit leidt niet tot spanningen of lastige casussen. Men ziet deze verschillen vooral als een mooie uitdaging om kinderen vroeg voor te bereiden op een seculiere maatschappij.

N.a.v. leerlingtevredenheidspeiling (2021) en gesprek leerlingpanel (2023)

1. **ONDERWIJSLEERPROCES**: De leerlingen zijn tevreden over de afwisseling inspanning/ontspanning. Meer eigen inbreng zouden ze op prijs stellen.
2. **ONDERWIJSLEERPROCES**: De kinderen zijn zeer te spreken over de instructies (betrokkenheid, differentiatie, doelgericht). Soms zijn de instructies aan de lange kant.
3. **ONDERWIJSLEERPROCES**: Met de kindgesprekken zijn de kinderen blij. Ze vinden het fijn dat resultaten en concrete werkpunten worden benoemd.
4. **ONDERWIJSLEERPROCES**: Vooral in de Plusgroep en bij Nieuwsbegrip wordt er geleerd. De kinderen zouden meer doe- en onderzoekslessen met activerende werkvormen op prijs stellen. Unaniem is het leerlingpanel dat er nu te veel sprake is van een monoloog.
5. **REGELS EN ROUTINES**: Het leerlingpanel geeft aan dat de school strenger zou mogen zijn t.a.v. bijv. taalgebruik en het handhaven van routines.
6. **PEDAGOGISCH KLIMAAT**: De kinderen zijn bijzonder te spreken over het pedagogisch klimaat en de sociale veiligheid op school. Er zou wel meer oog moeten zijn voor digitaal pesten.

7. **GEBOUW EN INTERIEUR**: De bovenbouwkinderen zijn blij met interieur en sfeer.

5.5 Tussentijdse opbrengsten

De scores in alle groepen ver (boven)gemiddeld. Onderstaand de resultaten van januari 2023.

	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
Technisch lezen (DMT)	I	I	I	I	I	I
Spelling	I	I	I	I	II	I
Spelling werk-woorden	--	--	--	--	II	I
Begrijpend lezen	--	I	I	I	II	I
Rekenen	I	I	II	III	I	II
Engels	--	--	--	--	IV, II	I, III

I – 20% – ver boven het gemiddelde

II – 20% – boven het gemiddelde

III – 20% – de gemiddelde groep leerlingen

IV – 20% – onder het gemiddelde

V – 20% – ver onder het gemiddelde

De scores in alle groepen ver (boven)gemiddeld. De rekenscores zijn relatief aan de lagere kant.

5.6 Eindopbrengsten

	Score De Bron	Landelijk gem
2018	537,0	536,4
2019	543,5	537,0
2021	537,8	535,0
2022	534,4	534,8

jaar Eind-toets	school-gewicht	aantal leer-lingen	signalering-waarde 1F	Score De Bron 1F	signalerings waarde 1S/2F	Score De Bron 2F/1S
2019, 2021, 2022	24,19	25	85%	99%	56,6 %	77%

Doelgerichte, interactieve en gedifferentieerde instructie in de hele school, kindgesprekken met de over persoonlijke doelen, het inslijpen van reken- en taalfeiten in groep 8 hebben geleid tot deze resultaten.

5.7 Veiligheid

De terugkoppeling van de inspectie over de gegevens 'monitoring veiligheid' is bijzonder positief. Uit alle kwaliteitszorggegevens (meting sociale veiligheid, leerling- en oudertevredenheid) blijkt dat kinderen zich op basisschool De Bron zich veilig voelen.
Een knelpunt t.a.v. de tussenschoolse opvang is dat ouders hun beurt nogal eens vergeten, waardoor er onvoldoende toezicht is en de leerkrachten te weinig lunchtijd krijgen.

5.8 Functioneren in het VO

Er is geen recente afstemming geweest met het VO. Uit de schriftelijke terugkoppeling m.b.t. onze leerlingen blijkt dat er nauwelijks sprake is van 'opstroom' of 'afstroom' ten opzichte van ons VO-advies.

5.9 Rapportage inspectie

In februari 2020 heeft het bestuur kwaliteitsbezoek gehad van de inspectie. Het onderwijs is voldoende beoordeeld. Het verificatiebezoek heeft plaats gevonden op de Alphense locatie. Er zijn geen concrete adviezen voor De Bron ontvangen.

5.10 Huisvesting

De school heeft ruime en voldoende lokalen en werkplekken om met groepjes of individuele leerlingen te werken. Het schoolplein biedt een variatie aan spelmogelijkheden.

5.11 Conclusies n.a.v. analyse

1. Het leerlingaantal van de school is laag en ligt ver onder de opheffingsnorm, omdat de school de laatste van de richting is in een straal van 5 km mag zij blijven bestaan. Blijvende PR voor de school is nodig.
2. De ouders van de school kunnen elkaar vinden in de kern van de identiteit, maar verschillen ook qua kerkelijke achtergrond en opvattingen. Het zoeken naar momenten van ontmoeting en verbinding is belangrijk bij het veranderen van de samenstelling van de ouders.
3. Het schoolgebouw en schoolplein van De Bron is geschikt voor het geven van onderwijs.
4. Veiligheid: de leerlingen voelen zich thuis en veilig op school. Er wordt aangegeven dat de school strenger mag zijn in handhaving.
5. De eind- en tussentijdse resultaten zijn momenteel bovengemiddeld. Het rekenonderwijs kan een boost gebruiken.
6. Het zorggewicht van de school neemt toe. Er stromen relatief veel NT2-leerlingen in.
7. In korte tijd verandert de samenstelling van het team fors. Nieuwe collega's moeten ingewerkt worden. Afstemming t.a.v. de op De Bron gebruikelijk instructiemodellen, regels en routines is noodzakelijk.
8. De school werkt met eigentijdse methoden die voldoen aan de kerndoelen. De komende jaren moeten de spelling- en taalmethoden vervangen worden.
9. De organisatie en inhoud van kindgesprekken staat goed op poten.
10. Er is behoefte aan meer activerende (bewegend leren), onderzoekende vormen van leren.

11. Het hoekenspel in groep 3/4 zorgt voor een natuurlijke overgang vanuit de kleutergroep.

6. Actuele interne en externe ontwikkelingen

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

6.1 Praktisch/organisatorische zaken

In de komende periode is oriëntatie op en invoer van nieuwe methoden voor geschiedenis, taal, spelling, aanvankelijk lezen en schrijven nodig.

6.2. Interne ontwikkelingen

KANS

1. Het verwijzingspercentage is laag.

BEDREIGING

1. De school heeft weinig ervaring met Passend Onderwijs aan zorgleerlingen. Het is als kleine school moeilijk om ons gericht op specifieke zorgleerlingen voor te bereiden, omdat niet bekend is welke zorgleerlingen zich melden.
2. Het leerlingaantal mag niet onder het wettelijk minimum van 50 kinderen komen.
3. Personeelstekorten in het onderwijs nemen toe. In 2023 verandert 50% van de samenstelling van het team.

6.3 Externe ontwikkelingen

BEDREIGINGEN

1. De komende jaren wordt landelijk een fors te kort aan leerkrachten voor het basisonderwijs voorzien (

KANSEN

2. De onderwijsinspectie verwacht dat de school voldoet aan de basiskwaliteit en ambities heeft.

7. Meerjarenbeleid

7.1. Totaaloverzicht van ontwikkelpunten

Na de studiedag op 20 januari 2023 zijn de kernwaarden in de teamvergadering uitgewerkt en geconcretiseerd. Hieruit zijn de onderstaande hoofdthema's naar voren gekomen voor de periode 2023-2027. Zaken uit hoofdstuk 5 en 6 zijn hieraan toegevoegd.

RESPECT

a. Leerlingen worden toegerust in het omgaan met verschillen.
b. Burgerschapsonderwijs wordt planmatig en doelgericht opgezet. Daarbij is ook voor kennis- en vaardigheidsaspecten.

VERBINDING

a. De school zet zich in voor het verbinden van ouders aan elkaar en aan de school. Momenten van ontmoeting zijn daarbij van wezenlijk belang.
b. Het team werkt intensief samen, heeft oog voor elkaar, leert van elkaar en stemt op elkaar af (doorgaande lijn).
c. Het team verbindt zich aan schoolafspraken en -routines. Regels worden gehandhaafd.
d. Vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt er positief gesproken over de school. Structurele PR krijgt de aandacht.

MEESTERSCHAP

a. Het team benut elkaars ervaring en talenten en zorgt voor een gezamenlijke kwaliteit (afstemming, doorgaande lijn).
b. Het rekenonderwijs behoeft een boost.
c. In de komende periode is oriëntatie op en invoer van nieuwe methoden voor geschiedenis, taal, spelling, aanvankelijk lezen en schrijven nodig.
d. Oriëntatie op nieuwe LOVS-toetsen

PERSONLIJKE ONTWIKKELING

a. Kindgesprekken vormen een structureel onderdeel van het leer- en ontwikkelingspoces. Verslaglegging integreren we in het rapport.
b. Om betrokkenheid van leerlingen te optimaliseren zetten we meer activerende (bewegend leren) en onderzoekende werkvormen in.
c. De Bron ontwikkelt visie en beleid t.a.v. NT2-onderwijs. Het beleid wordt vertaald naar de alledaagse praktijk
d. In een nieuw rapport worden niveau en ontwikkeling van leerlingen inzichtelijk gemaakt.

7.3 Streefdoelen en normen voor deze schoolplanperiode

RESPECT

- AMBITIE:
  - ➔ Bij de jaarlijkse meting burgerschap blijkt dat 100% van onze leerlingen respectvol omgaat met anderen.
  - ➔ Lessen burgerschapskunde worden doelgericht en planmatig gegeven in alle groepen. Er is aandacht voor kennisoverdracht en het aanleren van vaardigheden.

VERBINDING.

- AMBITIE:
  - ➔ Uit de oudertevredenheidspeiling en formele (MR, ouderpanel) en informele gesprekken blijkt dat ouders zich thuis voelen op onze school.
  - ➔ Bij activiteiten waar ouders welkom zijn, is sprake van een hoge opkomst/betrokkenheid.

- ➔ Uit het aantal kennismakingsgesprekken en aanmeldingen blijkt dat De Bron goed in beeld is.
- ➔ Uit het personeelstevredenheidsonderzoek en uit de functionerings- en beoordelingsgesprekken blijkt dat collega's zich veilig voelen in het team.
- ➔ Tijdens groepsbezoeken blijkt dat afgesproken regels en routines praktijk zijn in de groepen.

MEESTERSCHAP

- AMBITIE:
  - ➔ Op de Eindtoets haalt 80% de 1S-doelen voor rekenen.
  - ➔ Aan het einde van de schoolplanperiode zijn nieuwe methoden voor geschiedenis, aanvankelijk lezen, spelling, taal en schrijven ingevoerd.

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

- AMBITIE:
  - ➔ In het rapport van het kind zijn inhoud en afspraken van de kindgesprekken terug te lezen.
  - ➔ Schoolbreed zijn activerende werkvormen en bewegend leren ingevoerd.
  - ➔ Er is een NT2-coördinator benoemd, NT2-visie en beleid geformuleerd, NT2-onderwijs krijgt praktisch vorm
  - ➔ Er is een nieuw rapport ingevoerd waarin het niveau en de ontwikkeling van het kind zichtbaar zijn.

7.4. Consequenties van het beleid

Identiteit

Zowel in de communicatie als in de organisatie van activiteiten willen duidelijk tot uitdrukking brengen dat we reformatorische school zijn én samenbindend willen werken met de hele achterban. Als christenen willen we ons 'licht laten schijnen' in de wijk rondom de De Bron.

Personeel en organisatie

Medewerkers dienen goed gefaciliteerd te worden. Professionele betrokkenheid op elkaar en professionalisering is vanzelfsprekend.

Communicatie

We communiceren met ouders en leerlingen om zo goed mogelijk af te stemmen op de onderwijsbehoeften van het kind.

Huisvesting en inrichting

De inrichting van het gebouw houden we fris en up-to-date.

Financiën

De school staat er financieel opzicht goed voor.

7.5 Motto

Het motto voor komende schoolplanperiode is: **'Samen groeien en bloeien!'**

- Samen: in samenwerking met ouders en omgeving willen we ons werk graag doen. Daarvoor is onderling respect, contact en samenwerking nodig. Dit geldt de ouders onderling, maar ook school en ouders onderling. Als school willen we een respectvolle omgang tussen kinderen en tussen leerlingen en de omgeving bevorderen.
- Groeien en bloeien: in een veilige schoolomgeving waarin sprake is van respectvolle omgang, goede samenwerking en goede verbinding is er voor kinderen ruimte om te groeien (persoonlijke ontwikkeling) en tot bloei (meesterschap) te komen.

7.6 Planning afname vragenlijsten, zelfevaluatie

Schooljaar	Kwaliteitsinstrument	Opmerking
2023/2024	* IGDI – analyse groepsbezoeken * Leerlingenquête (Vensters) * Monitoring veiligheid (ZIEN) * Monitoring burgerschap (Rovict)	 Nabespreking met leerlingpanel Nabespreking met leerlingpanel Nabespreking met leerlingpanel
2024/2025	* Personeelstevredenheidsonderzoek ARBO * IGDI – analyse groepsbezoeken * Monitoring veiligheid (ZIEN) * Monitoring burgerschap (Rovict) * Ouderenquête (Vensters)	Nabespreking met team Nabespreking met leerlingpanel Nabespreking met leerlingpanel Nabespreking met ouderpanel
2025/2026	* IGDI – analyse groepsbezoeken * Leerlingenquête (Vensters) * Monitoring veiligheid (ZIEN) * Monitoring burgerschap (Rovict)	 Nabespreking met leerlingpanel Nabespreking met leerlingpanel Nabespreking met leerlingpanel
2026/2027	* IGDI – analyse groepsbezoeken * Monitoring veiligheid (ZIEN) * Monitoring burgerschap (Rovict) * Ouderenquête (Vensters)	 Nabespreking met leerlingpanel Nabespreking met leerlingpanel Nabespreking met ouderpanel

<u>Zelfevaluatie</u>

Jaarlijks wordt in de maand juni een overleg gepland met directie en intern begeleider. We evalueren dan de kwaliteit van ons onderwijs. Bij deze zelfevaluatie betrekken we:

- ✓ Leerlingvolgsysteemresultaten
- ✓ Eindresultaten groep 8
- ✓ Doorstroomgegevens VO
- ✓ Monitoring veiligheid
- ✓ Groepsbezoeksverslagen i.c.m. bekwaamheidsdossiers
- ✓ Uitslagen afgenomen tevredenheidspeilingen
- ✓ Evt. verslagen van inspectiebezoeken en/of audits

7.7 Meerjarenplanning

Plan	2324	2425	2526	2627	opmerkingen
RESPECT					
Bijbelonderwijs (rekening houden met diverse achtergronden)	x	x			
Burgerschapskunde planmatig en doelgericht opzetten (kennis en vaardigheden, omgaan met verschillen)	x	x	x	x	
VERBINDING					
Momenten van ouderontmoeting organiseren	x	x	x	x	
Doorgaande lijn routines en schoolafspraken	x	x			
Structurele PR voor De Bron	x	x	x	x	
MEESTERSCHAP					
Analyse en boost rekenonderwijs (automatiseren) Sprongen Vooruit	x	x			
Oriëntatie en invoering methode geschiedenis		x			
Oriëntatie en invoering methode aanvankelijk lezen	x				
Oriëntatie en invoering methode spelling			x		
Oriëntatie en invoering methode taal			x		
Oriëntatie en invoering methode schrijven			x		
PERSOONLIJKE ONTWIKKELING					
Rapportage kindgesprekken			x	x	
Rapporten leerlingen (niveau en ontwikkeling)			x	x	
Bewegend leren		x	x		
Coöperatieve werkvormen i.c.m. (herhaling) IGDI	x	x			
Onderzoekend leren	x	x			I.c.m. invoering nieuwe methoden wereldoriëntatie
NT2 (visie, beleid, praktijk)	x	x	x	x	
TOTAAL	**10**	**11**	**10**	**6**	