

Het Lichtpunt, een school in beweging

Schoolplan 2015-2019



Inhoud

Inhoud

1. Inleiding	4
1.1. Doel en functie	4
1.2. Interne samenhang	4
1.3. Relatie met andere beleidsdocumenten	4
1.4. Totstandkoming	5
1.5. Procedures	5
2. Onze school	6
2.1. Zakelijke gegevens	7
2.2. Historie van de school	7
2.3. Bevoegd gezag en bestuursconcept	8
2.4. Relatie met bovenschoolse organisaties	8
2.5. Leerlingen	8
2.6. Ouders en verzorgers	9
2.7. Personeel	9
2.8. Medezeggenschap	9
2.9. Huisvesting en situering van de school in de omgeving	10
3. Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg	11
3.1. Uitgangspunten en voorwaarden	11
3.2. Visie op integrale kwaliteitszorg	11
3.3. Kwaliteitszorgsysteem	12
3.4. Overlegstructuur	12
3.5. Missie, visie en uitgangspunten bepalen	14
4. Beleidsterreinen	17
4.1. Identiteit van de organisatie	17
4.2. Onderwijs	18
4.3. Personeel en organisatie	21
4.4. Communicatie	22
4.5. Huisvesting en inrichting	23
4.6. Financiën	23
5. Analyse huidige stand van zaken	24
5.1. Terugblik op de vorige schoolplanperiode	24
5.2. Tabellen	24
5.3. Personeel	26
5.4. (Zelf)evaluatie en tevredenheid	26
5.5. Schoolprofielen	28
5.6. Tussentijdse Opbrengsten	28

5.7.	Sociale Vaardigheden	30
5.8.	Eindopbrengsten.....	30
5.9.	Kengetallen onderwijs.	31
5.10.	Functioneren leerlingen in het VO.....	31
5.11.	Rapportages van derden	31
5.12.	Toezichtsarrangement onderwijsinspectie.....	31
5.13.	Huisvesting	31
6.	Actuele interne en externe ontwikkelingen.....	32
6.1.	Landelijke ontwikkelingen	32
6.2.	Kansen en bedreigingen	34
6.3.	Conclusies n.a.v. de analyse van de ontwikkelingen.....	34
7.	Meerjarenbeleid	35
7.1.	Totaaloverzicht van ontwikkelpunten	35
7.2.	Streefbeelden.....	38
7.3.	Motto	38
7.4.	Planning afname vragenlijsten	39
7.5.	Meerjarenplanning	39
8.	Bijlagen	40

1. Inleiding

1.1. Doel en functie

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

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

Dit schoolplan heeft verder de volgende functies:

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

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

1.2. Interne samenhang

De hoofdstukken uit het schoolplan zijn onderling op elkaar afgestemd. Hoofdstuk 1 beschrijft doel, functie en structuur van het schoolplan. Hoofdstuk 2 geeft een beschrijving van de schoolorganisatie. Hoofdstuk 3 laat zien hoe schoolontwikkeling en kwaliteitszorg samenhangend vorm krijgen. De relevante beleidsterreinen en de daarvan afgeleide doelen voor de komende jaren worden uitgewerkt in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 wordt beschreven wat de huidige stand van zaken is, en wat daarvan de consequenties zijn voor het toekomstig beleid. Vervolgens worden in hoofdstuk 6 de interne en externe ontwikkelingen geschetst die invloed hebben op het te voeren meerjarenbeleid. In hoofdstuk 7 tenslotte wordt dat meerjarenbeleid concreet uitgewerkt. De conclusies vanuit met name de hoofdstukken 3, 4 en 5 worden daarin integraal verwerkt. De verschillende jaarplannen worden als bijlage toegevoegd.

1.3. Relatie met andere beleidsdocumenten

Het schoolplan heeft een directe relatie met een aantal (beleids)documenten die binnen Vereniging voor P.C.B.O. te Albrandswaard en binnen de school kader stellend en richtinggevend zijn. Het betreft met name de volgende documenten:

- Meerjarenplanning van de school met jaarlijkse aanpassing richting jaarplannen
- Bestuurlijk Strategisch Beleid
- Bestuursformatieplan
- Kwaliteitsbeleid
- Personeelsbeleid
- Financieelbeleid
- Huisvestingsonderhouds- en huisvestingsinvesteringsplan

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

1.4. Totstandkoming

Het schoolplan is tot stand gekomen door het formuleren van meerjarenbeleid op meerdere terreinen voor de periode van 1 augustus 2015 tot 31 juli 2019 door het bestuur, het directieoverleg, de directie, het managementteam, de medezeggenschapsraad en het team. Tezamen met de diverse beleidsdocumenten die in de afgelopen jaren werden opgesteld ten behoeve van de school vormt het schoolplan op deze manier een samenhangend geheel. Het beleid is op een dusdanige manier geformuleerd dat dit het fundament zal zijn van een planmatige ontwikkeling van de school en het beleid voldoet hiermee aan de wettelijke eisen die aan het schoolplan gesteld worden.

Dit schoolplan dient als uitgangspunt voor de planningen per schooljaar. Tevens doet het schoolplan dienst als verantwoordingsdocument naar derden.

De informatie welke is opgenomen in dit schoolplan is onder andere afkomstig uit het schoolplan 2010 – 2015, vanuit rapportages van de Inspectie van het Onderwijs en vanuit de schoolplannen van de andere twee scholen ressorterend onder de Vereniging voor P.C.B.O. te Albrandswaard.

Dit schoolplan is opgesteld door de heer R.J. Heidenreich, directeur van CBS Het Lichtpunt in overleg met het managementteam, het team, de MR en de overige directies uit de Vereniging voor P.C.B.O. te Albrandswaard.

1.5. Procedures

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

2. Onze school

Onze op de Bijbel gegronde doelstelling is het kind te helpen zijn relatie tot God, de medemens, de wereldwijde samenleving en de totale schepping te ontdekken.

Op Het Lichtpunt wordt gewerkt vanuit een protestants-christelijke achtergrond. De school is niet aan een bepaald kerkgenootschap verbonden. De intentie van waaruit wordt gewerkt, wordt ontleend aan de boodschap die spreekt uit de verhalen over Jezus in de Bijbel. Dit houdt in dat er een veilige sfeer op school wordt geschept die is gebaseerd op respect voor anderen, hun mening en op naastenliefde. Het team heeft op school een voorleef-functie. Een fijn schoolklimaat wordt bereikt door goede samenwerking tussen alle geledingen die binnen de school actief zijn. Er is ruimte voor een ieder om zichzelf te zijn waardoor leerlingen en personeel optimaal kunnen functioneren en zichzelf kunnen ontplooien. Leren wordt op de school beschouwd als een vanzelfsprekende en plezierige bezigheid waarbij we samenwerking, zelfstandigheid en de verantwoordelijkheid voor elkaar in alle activiteiten herkenbaar zijn. Er is een actieve opstelling om de onderwijsachterstanden bij leerlingen op te sporen, te verminderen en/of op te heffen.

Vanuit geborgenheid en vertrouwen wordt gewerkt aan een brede ontwikkeling van de leerlingen daarbij richt het team zich op de sociale, de emotionele, de motorische, de cognitieve en de creatieve aspecten van de ontwikkeling met als doel de leerlingen te helpen zich te ontwikkelen tot zelfstandige en positief-kritisch denkende mensen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van methoden en onderwijsleermiddelen die rekening houden met de verschillen tussen de leerlingen en waarmee de hierboven genoemde ontwikkelingsaspecten gerealiseerd kunnen worden. De ontwikkeling van de kinderen wordt nauwlettend gevolgd en daar waar nodig wordt optimaal extra hulp geboden aan leerlingen.

De school heeft een bij- en nascholingsbeleid voor de leerkrachten, waarbij er, bij de begeleiding van de leerlingen en bij de ontwikkeling van de school, gebruik wordt gemaakt van actuele ideeën en ontwikkelingen. Verder werkt de school voortdurend samen met externe instanties teneinde de onderwijsvoorwaarden voor nieuwe leerlingen, leerlingen die de school al bezoeken en leerlingen die de school verlaten zo optimaal mogelijk te maken.

Algemene missie

CBS Het Lichtpunt is een school waarin de algehele ontwikkeling van leerlingen voorop staat. Naast één van de belangrijkste taken van het onderwijs, namelijk kennisoverdracht, besteedt de school ruim aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen en aan het vergroten van hun creatieve vaardigheden. Daarbij wordt constant rekening gehouden met de verschillen tussen de leerlingen.

Bijzondere missie

CBS Het Lichtpunt legt de komende jaren de accenten op "de school in beweging". Dit vindt plaats op het gebied van de schoolorganisatie, het onderwijs in het algemeen en in het bijzonder op het gebied van het bewegingsonderwijs. Bewegingsonderwijs wordt vormgegeven in de klas, op het schoolplein, in het speellokaal en in de gymzaal en bij buitenschoolse activiteiten. De school maakt hierbij gebruik van de vakleerkracht gymnastiek.

2.1. Zakelijke gegevens

Brinnummer	27LR
Schoolnaam	Het Lichtpunt
Telefoonnummer	0102033720
Faxnummer	0102033721
Gemeente	ALBRANDSWAARD
Provincie	Zuid-Holland
Vestiging adres	Binnengracht 4, 3162WD RHOON
Correspondentie adres	Binnengracht 4
Naam bevoegd gezag	Vereniging voor Protestants Christelijk Basisonderwijs te Albrandswaard
Correspondentie adres bevoegd gezag	Albrandswaardsedijk 70 3172TJ Poortugaal
E-mail school	lichtpunt@cbshetlichtpunt.nl
Website	www.cbshetlichtpunt.nl

2.2. Historie van de school

In augustus 2000 is de school aan de Portlandse Baan in de nieuwbouwwijk Portland, Rhoon gestart als afdeling van de inmiddels gefuseerde basisschool De Wegwijzer in Rhoon. In februari 2001 kreeg de school een eigen directeur en vanaf augustus 2001 is de school zelfstandig en draagt de naam Het Lichtpunt, een naam die zeker ook een relatie heeft met de tekst uit Psalm 119: *Uw Woord is de lamp bij mijn voet, het LICHT op mijn pad.*

Vanaf april 2003 tot januari 2005 was de school gevestigd met vier groepen in een "semipermanent" schoolgebouw aan de Langstraat/Beurs en vanaf augustus 2003 ook met een aantal kleutergroepen in het gebouw aan de Portlandse Baan. Sinds januari 2005 heeft de school een schitterend, nieuw gebouw aan de Binnengracht 4. De school groeide in deze jaren enorm hard waardoor vanaf januari 2008 wederom gebruik werd gemaakt voor het huisvesten van een aantal groepen in het "semipermanente" schoolgebouw aan de Langstraat/Beurs. In augustus 2011 bestond de school 10 jaar als zelfstandige school. Dit is met een uitgebreid Lustrumfeest gevierd. In de zomervakantie van 2011 zijn de groepen uit de "semipermanente" locatie naar een 'noodgebouw' met 6 lokalen verhuisd. Dit noodgebouw stond op het speelplein van het hoofdgebouw. Sinds augustus 2013 is er een nieuw permanent gebouw (dependance) met 12 klaslokalen dat aan de andere kant van ons schoolplein tegen de sporthal aan is gebouwd.

CBS Het Lichtpunt is één van de drie scholen ressorterend onder de Vereniging voor P.C.B.O. te Albrandswaard. De overige scholen zijn CBS Juliana te Rhoon en CBS De Parel te Poortugaal. Doel en grondslag van de Vereniging voor P.C.B.O. te Albrandswaard zijn verwoord in de artikelen 2 en 3 van de statuten:

Artikel 2:

De Vereniging is gegrond op de Bijbel, zoals deze in de Protestants-Christelijke kerken wordt gebruikt en uitgelegd.

Artikel 3:

1. De Vereniging stelt zich ten doel werkzaam te zijn tot oprichting en instandhouding van één of meer Protestants-Christelijke scholen voor basisonderwijs.
2. Zij tracht dit doel te verwezenlijken door het houden van vergaderingen, door het zoeken van samenwerking in alles wat tot de plaatselijke en algemene belangen van het Protestants-Christelijk onderwijs behoort en voorts met alle andere wettige middelen die tot het gestelde doel dienstig zijn.

2.3. Bevoegd gezag en bestuursconcept

Het bestuur van de Vereniging P.C.B.O. te Albrandswaard heeft 5 bestuursleden, waarvan de algemeen directeur het dagelijks bestuur vormt. De algemeen bestuursleden vormen het toezichthoudend deel van het bestuur. De schooldirectie is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op school en uitvoering van het beleid.

In de bestuursvergaderingen wordt de voortgang van uitvoeringsbesluiten gerapporteerd en vindt toetsing plaats of één en ander verloopt binnen de beleidskaders. De directie doet verslag van belanghebbende zaken op de school aan de algemeen directeur via een periodieke managementrapportage. De algemeen directeur doet via periodieke managementrapportages verslag van het gevoerde beleid aan het algemeen bestuur.

Code Goed Bestuur

De Vereniging voor P.C.B.O. te Albrandswaard volgt de Code Goed Bestuur, zoals deze door de PO-raad is ontwikkeld, om vorm te geven aan het governance vraagstuk.

Het bestuur heeft gekozen om de scheiding tussen bestuur en intern toezichthouder op een functionele manier vorm te geven. Dit houdt in dat er binnen het bestuur twee functies te vinden zijn. De algemeen directeur vormt het dagelijks bestuur, zoals bedoeld in de Code Goed Bestuur en het algemeen bestuur vormt het intern toezicht zoals bedoeld in de Code Goed Bestuur. Deze verdeling is vastgelegd in de statuten van de Vereniging.

De vereniging beschikt over een bestuursstatuut en een managementstatuut. Hiermee is de structuur van de governance vastgelegd. In de bestuursvergaderingen en de directieoverleggen is aandacht besteed aan de 'zachte' kant van de verhoudingen tussen bestuur en toezichthouder en die van bestuur ten opzichte van management. De rolvastheid van de verschillende actoren is hierbij van belang.

2.4. Relatie met bovenschoolse organisaties

CBS Het Lichtpunt valt binnen het samenwerkingsverband RiBA. Dit samenwerkingsverband omvat alle scholen in Ridderkerk, Barendrecht en Albrandswaard (Rhoon en Poortugaal). Doel van het samenwerkingsverband is het bieden van passend onderwijs voor alle kinderen die in deze regio naar het basisonderwijs gaan.

2.5. Leerlingen

De leerlingen op de school zijn voor ongeveer 80% afkomstig uit de wijk Portland te Rhoon. De overige 20% is merendeels afkomstig uit Barendrecht-Carnisselande. De leerling populatie vertoont in hoge mate de kenmerken van een nieuwbouwwijk: veel gezinnen die vanuit verschillende plaatsen afkomstig zijn. Dus veel leerlingen die van diverse scholen uit de regio of van verder weg afkomstig zijn. De instroom van nieuwe leerlingen is voornamelijk in groep 1. De kleutergroepen 1 en 2 zijn heterogeen samengesteld.

De leerlingenweginning geeft aan dat onze school nu bevolkt wordt door grotendeels leerlingen zonder weging. Ongeveer 2% van de leerlingen heeft een weging met de factor 0,3 en met de factor 1,2. In de wijk Portland zijn veel gezinnen waarvan beide ouders werken. Hierdoor maken veel leerlingen gebruik van de overblijfgeregeling. Voor meer informatie over de leerlingen zie de tabel met leerlinggegevens in hoofdstuk 5 of de schoolgids 2015-2016.

Toelating van leerlingen is geregeld in de wet op het Primair Onderwijs in artikel 40. Kortweg komt het erop neer dat de beslissing over toelating en verwijdering van leerlingen bij het bevoegd gezag berust. Toelating van leerlingen is niet afhankelijk van het voldoen van de vrijwillige ouderbijdrage.

Als er sprake is van verwijdering van een leerling heeft het bevoegd gezag de verplichting ervoor zorg te dragen dat een andere school bereid is de leerling toe te laten. Deze

inspanningsverplichting geldt wettelijk voor acht weken. Tegen beslissingen van het bevoegd gezag over toelating en verwijdering van leerlingen kunnen ouders schriftelijk bezwaar maken. Het bevoegd gezag is dan verplicht binnen vier weken na ontvangst van het bezwaar te beslissen. Overigens verwijdt CBS Het Lichtpunt pas een leerling van de school als zeker is dat alles wat redelijkerwijs van de school verwacht mag worden ook in het werk gesteld is om een dergelijke beslissing te voorkomen.

De procedure die de school hanteert indien ouders interesse hebben voor de school staat beschreven in de schoolgids.

2.6. Ouders en verzorgers

Albrandswaard heeft 25.070 inwoners (bron: CBS maart 2015) met een bevolkingsdichtheid van 1.150 inwoners per vierkante kilometer. Deze 25.070 inwoners bestaan uit 12.450 mannen en 12.615 vrouwen. Met 45% zijn de meeste personen gehuwd. Daarnaast is 7% procent van de inwoners gescheiden en 4% verweduwd. Veel inwoners zijn forensen die in Rotterdam werken. De groep 20- tot 35-jarigen is relatief klein. De 35- tot 55-jarigen zijn ruim vertegenwoordigd. Van de inwoners van Albrandswaard is 15% allochtoon; de helft van hen heeft een niet-westerse herkomst. De grootste groep allochtonen in Albrandswaard heeft een Surinaamse herkomst. Gemiddeld opleidingsniveau in Albrandswaard is minimaal mbo-niveau. Het gemiddelde gestandaardiseerde inkomen, waarbij rekening wordt gehouden met de samenstelling van een huishouden, is in Albrandswaard 25.700 euro per huishouden. Van de inwoners van Albrandswaard ontvangt 11% een uitkering voor arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of bijstand en 2% van de kinderen leeft in een uitkeringsgezin. Albrandswaard telt 9.950 huishoudens met een gemiddelde grootte van 2,5 gezinsleden. 44% van de huishoudens hebben kinderen en 31% van de huishoudens hebben geen kinderen. De resterende 25% betreft 1-persoonshuishoudens. De omvang van de bevolking van Albrandswaard zal in de komende jaren ongeveer gelijk blijven. In 2025 zal de gemeente naar verwachting 22.300 inwoners hebben.

De ouders van de leerlingen op Het Lichtpunt zijn over het algemeen hoog opgeleid. De leerlingeweging is voor onze school niet van invloed.

2.7. Personeel

De groei van de school brengt met zich mee dat van het personeel van Het Lichtpunt een voortdurende aanpassing aan nieuwe situaties gevraagd wordt. Op de school werken leerkrachten als parttimer of als fulltimer en zijn breed inzetbaar. Sommige leerkrachten zijn vooral bekwaam in het werken met kleuters, anderen in het omgaan met en het lesgeven aan oudere leerlingen. Weer anderen zijn allround. De kwaliteit van de school hangt voor het voornaamste deel af van de mensen die er werken. De leerkrachten zorgen ervoor dat de beschikbare schoolmaterialen zinvol gebruikt worden. De leerkrachten besteden veel tijd aan samenwerking en overleg. De professionaliteit wordt voortdurende verbeterd in de vorm van nascholing, cursussen en studiedagen. Naast het lesgeven, de zorg voor de leerlingen in de groep en voor een groot aantal onderwijskundige zaken is elk teamlid ook verantwoordelijk voor allerlei andere taken. Informatie over de personeelsgegevens voor wat betreft leeftijden en aanstellingen staat opgenomen in de tabel 5.3.

2.8. Medezeggenschap

De medezeggenschapsraad (MR) is het overlegorgaan van ouders en personeel met de directeur. In de medezeggenschapsraad van de school hebben 4 ouders (oudergeleding) en 4 leerkrachten (personeelsgeleding) zitting. De MR is bevoegd tot bespreking van alle aangelegenheden die de school betreffen. De directie heeft voor bepaalde aangelegenheden instemming nodig van de MR voordat een besluit mag worden genomen zoals b.v. voor:

- verandering van de onderwijskundige doelstellingen van de school;
- vaststelling of wijziging van het schoolbeleidsplan of het zorgplan;
- vaststelling of wijziging van de schoolgids.

Daarnaast heeft de MR adviesbevoegdheid voor door de directie te nemen besluiten zoals:

- vaststelling of wijziging van de hoofdlijnen van het meerjarig financieel beleid voor de school;
- vaststelling of wijziging van de concrete taakverdeling binnen de directeur, alsmede vaststelling of wijziging van het managementstatuut;
- belangrijke verbouwing van de school.

Zowel ouders als leerkrachten hebben invloed op het beleid van de school. De inzichten/ideeën van ouders en leerkrachten hoeven niet altijd overeen te komen met die van de directie. Daarom is het goed dat zowel vertegenwoordigers van ouders en leerkrachten in overleg met de directie tot bepaalde standpunten komen.

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) is een raad voor bovenschoolse zaken. CBS Het Lichtpunt maakt deel uit van de Vereniging voor P.C.B.O. te Albrandswaard. Elke school ressorterend onder deze vereniging heeft een afvaardiging vanuit de MR die zitting heeft in de GMR.

2.9. Huisvesting en situering van de school in de omgeving

Het Lichtpunt is een grote school in een betrekkelijke nieuwe wijk. Kenmerkend voor de school is een voortdurende instroom van nieuwe leerlingen. De school is onderdeel van De Campus Portland waarin tevens een Openbare basisschool en een Katholieke basisschool gevestigd zijn. Daarnaast zijn er een peuterspeelzaal en kinderdagverblijf binnen de Campus. De dependance van de school staat tegenover het hoofdgebouw aan de andere kant van het schoolplein. Dit gebouw telt twaalf lokalen en een aantal nevenruimten. Op het schoolterrein bevindt zich ook een sportzaal voor de gymlessen. De Campus Portland is goed bereikbaar voor de leerlingen en de ouders.

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 directeur 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 de 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 kiest de school er nadrukkelijk voor om de persoonlijke ontwikkeling af te stemmen op de schoolontwikkeling. Dat komt tot uitdrukking, doordat de verbinding is gelegd 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 wordt de samenhang tussen de verschillende beleids- en kwaliteitsterreinen onderzocht. Hoe is de kwaliteit van het onderwijsleerproces van invloed op de onderwijsresultaten? Welke relatie en wisselwerking is te zien tussen de verschillende kengetallen? Welke relatie is te zien tussen opbrengsten of kwaliteit van de leerling ondersteuning en bekwaamheden van het personeel. Enz.

3.2. Visie op integrale kwaliteitszorg

Om schoolontwikkeling te realiseren wordt gewerkt 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. De uitwerking van deze aspecten is opgenomen in het kwaliteitsbeleid en het school specifieke Zorgplan.

3.3. Kwaliteitszorgsysteem.

Schoolontwikkeling

Voor het systeem van kwaliteitszorg maakt de school gebruik van Integraal, als kwaliteit management systeem. Met behulp van dit instrument kunnen vragenlijsten in het kader van de zelfevaluatie uitgezet worden bij de medewerkers. Dezelfde vragenlijsten kunnen binnen een interne of externe audit gebruikt en ingevuld worden. Met behulp van Integraal wordt ook vormgegeven aan het peilen van de tevredenheid van personeel, ouders en leerlingen. De combinatie van vragenlijsten geeft inzicht in de kwaliteit die wordt nagestreefd. De vragenlijsten worden afgenomen aan de hand van een beargumenteerde planning die beschreven is in hoofdstuk 7 Meerjarenbeleid. Ook het oordeel van de inspectie wordt opgenomen in het systeem. De resultaten van de verschillende vragenlijsten worden samenhangend getoond in de cockpit van Integraal. Vanuit de cockpit kunnen jaarplannen geschreven worden.

Opbrengsten en kengetallen onderwijs

Naast de resultaten uit de vragenlijsten worden ook de resultaten van tussentijdse- en eindopbrengsten, de gegevens over sociale vaardigheden en de kengetallen onderwijs vanuit ParnasSys en ZIEN! getoond in de cockpit van Integraal. Voor verschillende resultaten wordt de vergelijking gemaakt met de inspectienormen en de schoolspecifieke streefdoelen.

Persoonlijke ontwikkeling

Integraal wordt ook ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling. De medewerkers organiseren door het uitzetten van competentievragenlijsten hun eigen 360-graden feedback. Ook schrijft het personeel met behulp van Integraal hun persoonlijke ontwikkelingsplannen en krijgt de gesprekscyclus vorm. Voor de functies directeur, interne begeleider en leerkracht zijn er vragenlijsten die de vereiste vakbekwaamheid beschrijven. De inhoud van deze competentievragenlijsten en de vragenlijsten schoolontwikkeling is op elkaar afgestemd. De vragenlijsten zijn ook afgestemd op de standaarden voor leerkrachten en directeurs.

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. Binnen ParnasSys-Integraal leggen medewerkers hun vakbekwaamheidsdossier aan. Dit wordt gecontroleerd door en besproken met de directeur.

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 zijn diverse specifieke overleggen. Deze staan allemaal opgenomen en uitgewerkt in de Meerjarenplanning 2015-2019 van de school. Daarnaast zijn er diverse zorgbesprekingen van de IB-ers en gesprekken die met ouders plaatsvinden. De personeelsgesprekken zijn opgenomen in de gesprekscyclus en daarnaast vinden, indien van toepassing, ziekteverzuimgesprekken plaats. Met de medezeggenschapsraad zijn jaarlijks diverse overleggen.

Op bovenschoolsniveau zijn er frequente overleggen waaronder de bestuursvergaderingen, de directieoverleggen en de werkoverleggen van de algemeen directeur met de directeur van de school.

Middels deze overleggen vindt continue een toetsing plaats van het ontwikkelproces van de school. Alle aspecten zoals opgenomen in de diverse beleidsstukken komen frequent aan de orde middels vast opgestelde agenda's. Toetsing van de onderwerpen vindt binnen de geledingen op schoolniveau plaats maar ook door middel van de managementrapportages aan het bevoegd gezag van Vereniging voor P.C.B.O. te Albrandswaard.

Gesprekkencyclus

De persoonlijke bekwaamheden worden binnen de gesprekkencyclus besproken. Na bespreking en vaststelling van de te ontwikkelen vakbekwaamheden stelt iedere medewerker zelf een individueel ontwikkelingsplan (IOP) op. Dit persoonlijk ontwikkelingsplan wordt besproken met de directeur 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 IOP ter sprake komt. Er wordt geëvalueerd welke bekwaamheden eigen gemaakt zijn en er wordt afgesproken welke bekwaamheden nog eigen gemaakt moeten worden in het persoonlijk handelen.

De gesprekkencyclus bestaat uit drie typen gesprekken, te weten:

- het doelstellingengesprek met IOP en na een half jaar een voortgangsgesprek;
- het functioneringsgesprek met na een half jaar een voortgangsgesprek;
- het beoordelingsgesprek met na een half jaar een voortgangsgesprek.

Deze gesprekken komen aan de orde binnen een cyclus van drie jaar.

Voortgang volgen

In het kwaliteitsbeleid is helder opgenomen welke activiteiten worden ondernomen om de voortgang en het effect van de uitvoering te volgen:

a. eenmaal per vier jaar:

- Beleidsstukken opstellen (strategisch beleidsplan, schoolplannen, zorgplannen);
- Kwaliteitsonderzoek, uitgevoerd door externe 'auditoren' c.q. de Inspectie van het Onderwijs.

b. iedere drie jaar:

- Competentiescan afnemen en IOP's opstellen in het kader van de gesprekkencyclus.

c. iedere twee jaar:

- tevredenheidspeilingen afnemen onder (representatieve groepen) van ouders en leerlingen;
- tevredenheidspeilingen afnemen onder personeelsleden;
- Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) afnemen met behulp van Arbomeester.

d. jaarlijks:

- Schoolgids bijstellen;
- beleidscyclus op (boven)schools niveau: strategische beleidsplan/schoolplannen/jaarverslagen;
- Beleidsstukken en protocollen evalueren;
- analyse van leerresultaten, bijv. toetsgegevens uit LVS en eindtoets; doorstroom naar VO, evaluatie VO scholen over oud leerlingen;
- % verwijzingen naar SO;
- % leerlingen met aangepaste leerlijn;
- Functionerings-/beoordelings-/voortgangsgesprekken met de personeelsleden in het kader van de gesprekkencyclus.

e. meer malen per schooljaar:

- analyse van leerresultaten (LVS, per vak, per leerjaar/trendanalyses en dwarsdoorsnedes);
- analyse van vorderingen zorgleerlingen;
- analyse van vorderingen sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen.

f. eenmalig, naar behoefte:

- kleinschalige onderzoeken naar een specifiek onderwerp Schoolontwikkeling in praktijk

3.5. Missie, visie en uitgangspunten bepalen

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

Zelfevaluatie

Voorafgaand aan de nieuwe schoolplanperiode is door middel van zelfevaluatie de kwaliteit van de school als totaliteit in beeld gebracht. Dit is gedaan met behulp van de vragenlijsten van Integraal en met behulp van de kengetallen en opbrengsten zoals die getoond worden in de cockpit van Integraal. Onderzocht is (zie hoofdstuk 4, 5 en 6) hoe deze zich verhouden tot de basiskwaliteit en de schooleigen ambities.

Meerjarenbeleid

De uitkomsten van de zelfevaluatie zijn leidend voor de schoolontwikkeling in de komende schoolplanperiode. De door het team gekozen verbeterpunten zijn 'uitgezet' in een meerjarenbeleid 2015 – 2019 waarnaar hierbij wordt verwezen.

Jaarplan

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

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 directeur 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 Integraal. Deze staan in direct verband met de gewenste kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren. Er worden selecties samengesteld uit de verschillende vragenlijsten. Om de schoolspecifieke ambities te onderzoeken, worden indien van toepassing, eigen vragen samengesteld en afgenomen.
- In de zelfevaluatie worden de auditoren betrokken die intern zijn opgeleid.
- De directeur onderzoekt de voortgang van de gewenste kwaliteit voor het betreffende schooljaar, onder andere door middel van observaties in de groepen. Deze observaties worden besproken met de leerkrachten.
- Medewerkers doen onderzoek naar de eigen competenties in verband met de gewenste kwaliteit voor betreffend schooljaar. Zij organiseren met het oog daarop jaarlijks feedback met behulp van de competentievragenlijsten vanuit Integraal. De school stelt jaarlijks voor de verschillende functies binnen de school competentievragenlijsten samen die direct samenhangen met de gewenste kwaliteit.
- Er wordt een kwaliteitsagenda opgesteld waarin alle activiteiten in functie van kwaliteitszorg opgenomen zijn. De kwaliteitsagenda maakt inzichtelijk:
 - . welke activiteiten op welk moment in het schooljaar uitgevoerd worden in het kader van observatie, zelfevaluatie en analyse;
 - . op welk momenten in het schooljaar en met wie communicatie plaatsvindt over de voortgang van de plannen op basis van de verkregen observatie- en evaluatiegegevens.
- Het resultaat van de evaluaties wordt vastgelegd in het opgestelde jaarplan. Indien uit de verzamelde gegevens blijkt dat de voortgang onvoldoende is, wordt de aanpak bijgesteld.
- Overige evaluatie-instrumenten die de school inzet, zijn:
 - o Jaarlijkse evaluatie van de beleidsstukken en protocollen
 - o Trendanalyses
 - o Financieel jaarverslag
 - o Positionering t.o.v. andere scholen in gemeente (marktpositie)
 - o Samenwerking/terugkoppeling peuterspeelzalen
 - o Samenwerking/doorstroom VO scholen
 - o Competentiescan medewerkers
 - o 360° scan feedback directie
 - o Risico-inventarisatie met behulp van Arbomeester 2(elke 4 jaar)

Verantwoording

Er wordt belang gehecht aan tijdige en transparante verantwoording. Dit gebeurt in de eerste plaats in dit schoolplan. Dit wordt toegestuurd naar de onderwijsinspectie en ligt voor iedereen ter inzage op school. Daarnaast is er de schoolgids. In de schoolgids worden de plannen in het kort beschreven. De schoolgids wordt aan alle ouders uitgereikt en ligt ook op school ter inzage. De schoolgids wordt daarnaast op de website van de school gepubliceerd. Wanneer er een verslag is van de onderwijsinspectie wordt dit in de nieuwsbrief van de school vermeld en een link naar het inspectierapport wordt gepubliceerd op de website. In de jaarplannen worden de geplande activiteiten en de doelen die we daarmee willen bereiken beschreven.

De directeur verantwoordt zich door middel van de managementrapportage die elk kwartaal aan het bevoegd gezag wordt overlegd. Inhoudelijk wordt bij deze rapportage

ingegaan op: onderwijsinhoudelijke resultaten, financiële kengetallen, verzuimpercentages, personele informatie omtrent aanstellingen/vacatures/ontslag etc, leerlingaantallen, resultaten op het gebied van huisvesting, onderhoud, ICT, communicatie & kwaliteit, school specifieke zaken. Deze managementrapportage wordt getoetst en besproken in de bestuursvergadering door het toezicht houdend deel van het bestuur. Indien de toezichthouder het nodig acht, wordt aanvullende informatie opgevraagd bij de directeur van de school. Maatregelen kunnen door het bevoegd worden toegepast teneinde een kwaliteitsverbetering te bewerkstelligen. In de maandelijkse werkoverleggen met de algemeen directeur vindt afstemming van de verbeterpunten plaats, door het bevoegd gezag genomen maatregelen worden geïmplementeerd in de plannen van de school en overige vragen vanuit het toezichthoudend bestuur worden besproken.

Door middel van het jaarverslag wordt officieel verantwoording afgelegd. Het jaarverslag wordt gevoegd in het bovenschoolse jaarverslag welke digitaal beschikbaar wordt gesteld aan de leden van Vereniging voor P.C.B.O. Albrandswaard. Indien gewenst kan het jaarverslag ook via de school digitaal of op papier verstrekt worden.

4. Beleidsterreinen

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

4.1. Identiteit van de organisatie

Op de school wordt gewerkt vanuit een protestants-christelijke achtergrond waarbij de school niet aan een bepaald kerkgenootschap verbonden is. De intentie van waaruit wordt gewerkt, wordt ontleend aan de boodschap die spreekt uit de verhalen over Jezus in de Bijbel. Dit houdt in dat op school een veilige sfeer wordt geschept gebaseerd op naastenliefde en respect voor de anderen en hun mening. Hier wordt niet alleen tijdens de lessen aandacht aanbesteed, het kenmerkt de manier waarop we met elkaar omgaan. Alle medewerkers binnen de school streven naar een veilige en vertrouwde sfeer in en om de school. Er wordt scherp gelet op pesten en discriminatie om dit zoveel mogelijk voor te zijn. Wanneer kinderen, ouders en leerkrachten zich thuis voelen, zijn de uiteindelijke resultaten beter. De school zorgt voor orde en regelmaat, zodat iedere leerling de ruimte en aandacht kan krijgen die het nodig heeft.

Dit betekent het volgende:

- Het team heeft een voorleef-functie op school
- Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een goed schoolklimaat
- Goede samenwerking tussen alle geledingen die binnen de school actief zijn
- Rekening houden met elkaar en respect hebben voor elkaar
- Ruimte voor iedereen om zichzelf te zijn zodat een ieder optimaal kan functioneren
- Leren wordt beschouwd als een vanzelfsprekende en plezierige bezigheid waarbij de samenwerking, zelfstandigheid en de verantwoordelijkheid voor elkaar in de activiteiten zichtbaar zijn
- Actieve instelling om de onderwijsachterstanden op te sporen, te verminderen en/of op te heffen
- Vanuit geborgenheid en vertrouwen wordt gewerkt aan een brede ontwikkeling van de leerlingen waarbij de school zich richt op de sociale, de emotionele, de motorische, de cognitieve en de creatieve aspecten van de ontwikkeling. Doel is de leerlingen te helpen ontwikkelen tot zelfstandige en positief kritisch denkende mensen
- De school maakt gebruik van methoden en onderwijsleermiddelen waarin rekening wordt gehouden met de verschillen tussen de leerlingen en waarmee de hierboven genoemde ontwikkelingsaspecten gerealiseerd kunnen worden
- De ontwikkeling van de leerlingen wordt nauwlettend gevolgd, teneinde waar noodzakelijk optimaal hulp te kunnen bieden
- De school heeft een bij- en nascholingsbeleid, zodat bij de begeleiding van de leerlingen en bij de ontwikkeling van de school gebruik wordt gemaakt van actuele ideeën en ontwikkelingen
- De school werkt voortdurend samen met externe instanties teneinde de onderwijsvoorwaarden voor nieuwe leerlingen, leerlingen die de school al bezoeken en leerlingen die de school verlaten zo optimaal mogelijk te maken

De visie op het onderwijs en de daarbij horende missie zijn de komende jaren bepalend voor de koers van Het Lichtpunt.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- o Kwalitatief goed /eesonderwijs
- o Een school in beweging
- o CITO-scores boven het landelijk gemiddelde
- o Effectieve instructie
- o Omgaan met verschillen tussen kinderen

- Doorgaande lijn m.b.t het didactisch handelen
- Doorgaande lijn m.b.t. de leerstof en werkvormen
- De ontwikkeling van de zelfstandigheid van de kinderen
- Optimaliseren van het klassenmanagement
- Geïmplementeerde vernieuwingen onderhouden en borgen
- De beleidsstukken en protocollen in het Handboek van de school evalueren en daar waar nodig bijstellen
- Regels en afspraken eenduidig vaststellen
- Leerling-zorg
- Kwaliteitszorg
- Competentiemanagement

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Schoolplan 2010-2015
- Inspectie eisen ten aanzien van het schoolplan
- Schoolplannen van de andere scholen van de vereniging

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: de schoolgids, het ondersteuningsprofiel, het meerjarenplan en het zorgplan

Ordering van het onderwijs

<u>Inhoud</u>	<u>Wat op het lesroosterstaat</u>
Kleuteractiviteiten	<i>Taalactiviteiten Rekenactiviteiten Materiaalles Spel en beweging / Motoriek oefening</i>
Taalvaardigheden Mondelinge vaardigheden Schriftelijke vaardigheden Spelling	<i>Taal Spelling Zelfstandig werken In de opdrachten die tijdens zelfstandig werken worden uitgevoerd komen aan taal gerelateerde zaken aan de orde.</i>
Lezen Aanvankelijk lezen Technisch lezen Begrijpend lezen Studerend lezen	<i>Lezen Zelfstandig werken In de opdrachten die tijdens zelfstandig werken worden uitgevoerd komen aan lezen gerelateerde zaken aan de orde.</i>
Schrijven	<i>Schrijven Zelfstandig werken In de opdrachten die tijdens zelfstandig werken worden uitgevoerd komen aan schrijven gerelateerde zaken aan de orde.</i>
Engels	<i>Engels Zelfstandig werken In de opdrachten die tijdens zelfstandig werken worden uitgevoerd komen aan Engels gerelateerde zaken aan de orde.</i>

Rekenen/wiskunde	<i>Rekenen Zelfstandig werken In de opdrachten die tijdens zelfstandig werken worden uitgevoerd komen aan rekenen en wiskunde gerelateerde zaken aan de orde.</i>
Wereldoriëntatie Geschiedenis Aardrijkskunde Topografie Natuuronderwijs Maatschappelijke verhoudingen Staatsinrichting Verkeer Sociale redzaamheid Bevordering gezond gedrag Techniek	<i>Geschiedenis Aardrijkskunde Biologie Verkeer Sociaal emotionele vorming Zelfstandig werken In de opdrachten die tijdens zelfstandig werken worden uitgevoerd komen aan wereld oriëntatie gerelateerde zaken aan de orde.</i>
Expressie Tekenen Handvaardigheid Muzikale vorming Dramatische vorming	<i>Tekenen Handvaardigheid Muziek Drama</i>
Bewegingsonderwijs Spel Gymnastiek Ritme en beweging	<i>Gymnastiek</i>
Godsdienstonderwijs Bijbelse geschiedenis Geestelijke stromingen	<i>Godsdienst</i>

De borging van goed onderwijs en de ordening van het onderwijs staat beschreven in het meerjarenplan, het jaarplan en het zorgplan.

Kerdoelendekkend

Het leerstofaanbod omvat alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden. Binnen dit aanbod worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Dat kan bij de leergebieden betekenen dat het aanbod meer omvat dan de kerndoelen voorschrijven. Bij de vormingsgebieden zal dat vooral tot uitdrukking komen in de invulling, waarbij het onderwijskundig en pedagogisch kader van de school leidend is.

Lesmethoden in onze school

<u>Instrumenteel – cursorische vakken:</u>	<u>Gebruikte lesmethoden:</u>	<u>Toelichting:</u>
Rekenen - Wiskunde	Kleuterplein	Groepen 1 en 2
	Wereld in Getallen	Groepen 3 t/m 8
Nederlandse taal	Kleuterplein	Groepen 1 en 2
	Veilig Leren Lezen	Groep 3
	Taalactief	Groepen 4 t/m 8
Lezen	Nieuwsbegrip	Groepen 4 t/m 8
Engelse taal	The Team	Groepen 7 en 8
Schrijven	Pennenstreken	Groepen 3 t/m 8
<u>Wereldoriëntatie:</u>		
Aardrijkskunde	Argus Clou	Groepen 5 t/m 8
Geschiedenis	Argus Clou	Groepen 5 t/m 8
Natuuronderwijs	Argus Clou	Groepen 4 t/m 8
Bevordering sociale redzaamheid	Klaar Over	Groepen 3 t/m 8
waaronder gedrag in het verkeer	Kinderen en hun sociale talenten	Groepen 1 t/m 8
<u>Expressieve vakken:</u>		
Muziek	Muziek moet je doen	Groepen 1 t/m 8
Dans	Dans moet je doen	Groepen 1 t/m 8
Drama	Drama moet je doen	Groepen 1 t/m 8
Tekenen	Tekenen moet je doen	Groepen 1 t/m 8
Handvaardigheid	Handvaardigheid moet je doen	Groepen 1 t/m 8

De zaken welke aandacht vragen de komende schoolplanperiode staan uitvoerig beschreven in de jaarplannen en het zorgplan die aan het meerjarenplan 2015-2019 zijn gekoppeld waarnaar hierbij wordt verwezen.

Passend Onderwijs

Per 1 augustus 2014 is de wet Passend Onderwijs van kracht geworden. Passend Onderwijs betekent dat ieder kind het onderwijs en de ondersteuning krijgt wat het nodig heeft. De onderwijsbehoefte van een kind staat centraal.

Dat betekent het volgende:

- Scholen in de regio gaan samenwerken om alle kinderen de beste onderwijsplek te bieden;
- Op de school wordt gekeken wat een kind wel kan, het liefst in het reguliere onderwijs;
- Het speciaal onderwijs is er voor de leerlingen die het echt nodig hebben.

School heeft zorgplicht

De school moet een zo passend mogelijk onderwijsaanbod op de eigen school bieden. Kan de school dit niet, dan zal de school een andere reguliere school of een speciale school in de regio moeten regelen. De school heeft hierbij zorgplicht. De school regelt, indien noodzakelijk, de extra ondersteuning in de groep of op een plek op een andere school of de plaatsing in het speciaal onderwijs. Het accent is met Passend Onderwijs verschoven van beperkingen van leerlingen naar wat leerlingen daadwerkelijk nodig hebben. De onderwijsbehoefte is vanaf nu uitgangspunt.

Schoolondersteuningsprofiel

In het schoolondersteuningsprofiel legt het schoolbestuur ten minste eenmaal per 4 jaar vast welke ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Naast de basisondersteuning geeft de school daarin aan welke specialistische ondersteuning geboden kan worden. Ook staat hierin welke ambities de school heeft voor de toekomst. De directeur stelt in samenspraak met het team het schoolondersteuningsprofiel op. Het schoolondersteuningsprofiel wordt door het bevoegd gezag vastgesteld. Op basis van het profiel inventariseert de school welke expertise ze nog moet ontwikkelen en wat dat betekent voor de (scholing en toerusting van) leraren.

Het schoolondersteuningsprofiel staat vermeld in de schoolgids, zodat iedereen (ouders, leerlingen en andere partijen) kan zien welke ondersteuning de school biedt.

Medezeggenschapsraad en passend onderwijs

De MR heeft adviesrecht op het schoolondersteuningsprofiel van de school. Daarnaast kan de MR de directie van de school voorstellen doen en standpunten kenbaar maken bijvoorbeeld ten aanzien van wensen van ouders en leraren over de ondersteuning in het samenwerkingsverband.

Samenwerkingsverband RiBA

Het Lichtpunt valt binnen het samenwerkingsverband RiBA. Dit omvat alle scholen in Ridderkerk, Barendrecht en Albrandswaard (Rhoon en Poortugaal). Doel van het samenwerkingsverband is het bieden van passend onderwijs voor alle kinderen die in deze regio naar het basisonderwijs gaan. Wanneer Het Lichtpunt een aangemelde leerling niet zelf de benodigde ondersteuning kan geven, dan is het de verantwoordelijkheid van de school en andere school te vinden die wel een passend aanbod kan doen. De school doet dit niet alleen maar krijgt hierbij ondersteuning van het samenwerkingsverband RiBA. In het SchoolOndersteuningsTeam, waarin de ouders, de school, een orthopedagoog en een schoolmaatschappelijk werker zitting hebben, wordt gezocht naar de juiste ondersteuning van de leerling. Indien binnen het ondersteuningsteam geen goede oplossing gevonden wordt dan kan een beroep gedaan worden op een trajectbegeleider.

Ondersteuningsplan

Het samenwerkingsverband RiBA heeft een ondersteuningsplan samengesteld. Dit is een concretisering van de gestelde doelen op het gebied van de zorg voor de leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte. Daarnaast geeft het plan aan hoe de scholen met elkaar een samenhangend geheel van ondersteuning hebben gecreëerd, hoe de beschikbare geldmiddelen worden verdeeld, hoe verwijzing naar het speciaal onderwijs plaats vindt en hoe ouders worden geïnformeerd.

De zaken welke aandacht vragen de komende schoolplanperiode staan uitvoerig beschreven in de jaarplannen die aan het meerjarenplan 2015-2019 zijn gekoppeld waarnaar hierbij wordt verwezen.

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Schoolondersteuningsprofiel
- Vragenlijsten en tevredenheidsspeilingen (van Integraal)
- Ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband RiBA

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 directeur oog voor alle betrokkenen bij de schoolorganisatie en voor het geboden onderwijs. De directeur beschikt over passende vakbekwaamheden. Het bestuur volgt en stimuleert op effectieve wijze de kwaliteit van het onderwijs

Organisatiebeleid

Er wordt een degelijk 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 directeur 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.

Gerelateerde documenten

- Personeelsbeleid
- Bestuurlijk Strategisch Beleid
- Bestuursformatieplan

4.4. Communicatie

In de 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 directeur 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. Er is een ouderraad die bestaat uit een groep enthousiaste ouders. Samen met de leerkrachten worden activiteiten georganiseerd voor alle kinderen op school.

Communicatie met externen

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

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Klachtenregeling
- Maandelijks nieuwsbrief aan de ouders

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.

De schoolgebouwen (hoofdgebouw en dependance) vormen het visitekaartje voor ouders. De inrichting ervan en de uitstraling van het gebouw en het speelterrein verhogen de indruk van kwaliteit. De schoolgebouwen zijn aangepast aan de eisen van de toekomst en aan het specifieke profiel van de school.

Per januari 2015 is het bevoegd gezag verantwoordelijk voor het buitenonderhoud van de school. Tot 2015 lag de verantwoordelijkheid hiervan bij de gemeente Albrandswaard. Op bovenschools- en schoolniveau is het buitenonderhoud opgenomen in het meerjaren onderhoudsplan en wordt in de jaarlijkse begroting een reserve opgenomen.

De eerste inrichting van klaslokalen wordt deels gefinancierd door gemeente Albrandswaard. De verdere inrichting van de lokalen, vervanging van leermiddelen en vervanging/aanschaf van computerapparatuur staat beschreven in het meerjarenplan waarnaar hierbij wordt verwezen.

Gerelateerde documenten

- Huisvestingsplan
- (Meerjaren) onderhoudsplan
- (Meerjaren) investeringsplan
- ICT beleidsplan

4.6. Financiën

De middelen die worden ontvangen, zetten we op onze school doelmatig in. Daarbij zoekt de school steeds het juiste evenwicht in het belang van het geheel van de schoolorganisatie. De personele middelen worden voornamelijk door de directeur 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.

Om de vereniging en de scholen financieel gezond te houden voert het bevoegd gezag een voorzichtig financieel beleid. De verschillende budgetposten dienen niet overschreden te worden en er wordt naar gestreefd voldoende reserves op te bouwen om ook in de toekomst verzekerd te zijn van kwalitatief goed onderwijs op de scholen.

De begroting met budgetten worden jaarlijks in overleg met het administratiekantoor voor de school opgesteld. Jaarlijks wordt de begroting gepresenteerd aan de MR en tijdens de jaarlijkse "thema avond begrotingen" gepresenteerd aan het bevoegd gezag. De directeur en algemeen directeur bewaken samen met het administratiekantoor de financiële uitgaven. De directie wordt geacht de beschikbaar gestelde budgetten niet te overschrijden. In bijzondere gevallen kunnen extra uitgaven worden verricht na overleg in het directieoverleg en indien noodzakelijk met het bevoegd gezag. Het financieel beleidsplan is een bovenschools beleidsdocument.

Gerelateerde documenten

- Financieel beleidsplan
- Begrotingen (jaarbegroting en meerjarenbegroting)
- Jaarverslag (op schoolniveau en bovenschoolsniveau)
- Jaarrekening (op bovenschoolsniveau)

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 is een gesprekkencyclus waarin de competentieontwikkeling centraal staat.
- 2) Het competentieprofiel Handelings Gericht Werken is vastgelegd.
- 3) Er is een meerjaren nascholingsplan ontwikkeld.

5.2. Tabellen

Verdeling Leerlinggewicht: Realisatie								<i>Peildatum: 1 oktober</i>	
	2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	425	100%	445	100%	439	100%	448	100%	
Gewicht 0,3	16	3.8%	11	2.5%	9	2.1%	6	1.3%	
Gewicht 1,2	3	0.7%	3	0.7%	1	0.2%	1	0.2%	
<i>Geen / Onbekend</i>	406	95.5%	431	96.9%	429	97.7%	441	98.4%	

Verdeling Leerlinggewicht: Prognose								<i>Peildatum: 1 oktober</i>	
	2015 / 2016		2016 / 2017		2017 / 2018		2018 / 2019		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	424	100%	395	100%	377	100%	345	100%	
Gewicht 0,3	4		3		3		3		
Gewicht 1,2	1		1		1		1		
<i>Geen / Onbekend</i>	424		395		377		345		

Aantallen per leeftijd: Realisatie					<i>Peildatum: 1 oktober</i>
	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	
4 jaar	57	65	47	49	
5 jaar	66	53	64	50	
6 jaar	48	63	52	64	
7 jaar	57	44	63	52	
8 jaar	62	53	44	64	
9 jaar	51	63	54	45	
10 jaar	43	51	61	57	
11 jaar	38	45	48	55	
12 jaar	3	8	6	12	

Aantallen per leeftijd: Prognose				<i>Peildatum: 1 oktober</i>
	2015 / 2016	2016 / 2017	2017 / 2018	2018 / 2019
4 jaar	35	31	32	30
5 jaar	49	35	31	32
6 jaar	50	49	35	31
7 jaar	63	49	48	34
8 jaar	51	61	48	47
9 jaar	63	51	61	48
10 jaar	45	63	50	61
11 jaar	58	45	64	51
12 jaar	10	11	9	12

Ondersteuningszwaarte		<i>Peildatum: 1 oktober</i>
Totaal aantal leerlingen op peildatum		424
<i>Aantal leerlingen met een:</i>		
- Ontwikkelingsperspectief		4
<i>Aantal leerlingen met onderwijs- of ondersteuningsbehoeften op het gebied van:</i>		
- Dyslexie		7
- Dyscalculie		1
- Motoriek		2
- Gehoorproblematiek		1
- Zichtproblematiek		0

5.3. Personeel

Geslacht	Aantal	Dienstjaren bestuur	Aantal
Man	4	<5	9
Vrouw	32	6 - 10	15
		11 - 15	9
		16 - 20	1
		20 - 25	0
		> 25	1
		<i>Onbekend</i>	
Leeftijdcategorie	Aantal	Dienstjaren onderwijs	Aantal
< 20 jaar	0	<5	9
25 - 35 jaar	16	6 - 10	12
35 - 45 jaar	8	11 - 15	4
45 - 55 jaar	10	16 - 20	2
55 - 65 jaar	3	20 - 25	3
> 60 jaar	0	> 25	5
WTF	Aantal	Inschaling	Aantal
< 0,3	2	LA	19
0,3 - 0,6	8	LB	13
> 0,6	26		
Personeelstype	Aantal		
Niet onderwijsgevend	3		
Onderwijsgevend	33		

Specialisatie op het gebied van	Aantal medewerkers	Extern beschikbaar
Gedrag	4	
Dyslexie	2	1
Dyscalculie	2	
Motoriek	6	1
Gehoorproblematiek	2	1
Zichtproblematiek	0	

5.4. (Zelf)evaluatie en tevredenheid

In 2014 zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'Integraal' verschillende vragenlijsten afgenomen; leerlingentevredenheidspelling (LTP), oudertevredenheidspelling (OTP) en de personeelstevredenheidspelling (PTP). De scores voor de onderwerpen zijn weergegeven in onderstaande tabel.

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

LEGENDA

Domein

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

Domein (o)

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

Vragenlijsttype

ZE	Zelfevaluatievragenlijst
AUD	Auditorenvragenlijst
INS	Inspectievragenlijst
PTP	Personeelstevredenheidspelling
OTP	Oudertevredenheidspelling
LTP	Leerlingtevredenheidspelling

Domein (o)

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

In november 2013 is in het kader van het ARBO-beleid een Quicksan Arbomeester 2 uitgevoerd onder het personeel. De volgende onderdelen zijn hierbij aan bod gekomen:

- Leidinggevende
- Personeelsbeleid
- Werkdruk
- Belastende factoren in het werk

De resultaten van de vragenlijsten zijn te vinden het document "Vergelijking uitkomsten Quicksan scholen" d.d. 13 mei 2015 dat op bovenschoolsniveau is opgesteld middels de web applicatie van Arbomeester 2. Het plan van aanpak met de verbeterpunten voor de school is op school aanwezig.

5.5. Schoolprofielen

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

- Planmatige ondersteuning;
- Zorg voor kwaliteit;
- Sociale veiligheid;
- Ouderparticipatie;
- Leerlingparticipatie;
- Professionele schoolcultuur.

5.6. Tussentijdse Opbrengsten

Vaardigheidsscore ten opzichte van de inspectienorm

	Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
CITO Begrijpend lezen	11/12	M	4%			13.2	24.5	34.4	49.0	
	11/12	E	4%		-5.8	19.8				
	12/13	B	3%							54.1
	12/13	M	3%			15.7	24.7	30.6	45.8	
	12/13	E	3%		-3.2	21.6				
	13/14	B	2%							57.5
	13/14	M	2%			9.9	26.0	26.5	44.1	
	13/14	E	2%			16.1				
	14/15	M	2%			11.7	26.6	37.9	43.1	55.3
CITO Drie-Minuten-Toets	11/12	M	4%		26.0	55.6	82.3	73.5	80.8	
	11/12	E	4%		37.7	65.8	81.2	75.4	89.5	
	12/13	M	3%			59.6	73.9	80.7	84.6	
	12/13	E	3%		41.9	63.4	79.8	75.7	87.0	
	13/14	M	2%		25.1	58.5	74.4	74.1		
	13/14	E	2%		35.9	65.0	80.7			
	14/15	M	2%		22.9	52.4	73.1	73.5		58.0
CITO Leestempo	11/12	M	4%			55.6	93.0	132.1		
	11/12	E	4%			69.2	115.9	141.5		
	12/13	M	3%			65.5	91.8	124.2	163.4	
	12/13	E	3%			74.4	114.9	136.4	171.8	
	13/14	B	2%							178.2

	Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
	13/14	M 2%				62.4	92.0	126.0	154.0	
	13/14	E 2%				77.2	105.1	142.2	163.4	
	14/15	M 2%				62.2	90.2	132.1	152.5	184.4
CITO Rekenen voor kleuters	12/13	M 3%	90.0	86.7						
	12/13	E 3%	110.0	96.2						
CITO Rekenen-Wiskunde	11/12	M 4%			36.9	52.9	68.4	86.5	102.0	
	11/12	E 4%			40.1	64.1	74.9		106.3	
	12/13	B 3%								110.5
	12/13	M 3%			32.9	56.5	73.5	84.2	100.0	
	12/13	E 3%			40.2	66.6	78.8		106.4	
	13/14	B 2%								110.4
	13/14	M 2%			36.4	48.7	73.5	84.0	93.3	
	13/14	E 2%			128.3					
	13/14	E 2%				60.7	79.9	93.3	103.4	
	14/15	M 2%			117.6	159.0				
	14/15	M 2%					72.2	89.0	98.4	108.0
CITO Spelling	11/12	M 4%			108.0	122.1	127.7	134.9	140.8	
	11/12	E 4%			113.4	125.2	130.7		141.3	
	12/13	M 3%			107.3	121.1	129.5	134.0	139.6	
	12/13	E 3%			114.0	122.7	132.7	130.7	119.3	
	13/14	M 2%			107.2	120.3	128.4	135.2	139.1	
	13/14	E 2%			112.8	121.8	130.0	137.3	119.7	
	14/15	M 2%			106.4	120.0	128.2	135.6	138.3	
CITO Taal voor kleuters	11/12	M 4%		66.3						
	11/12	E 4%		73.0						
	12/13	M 3%	84.0	66.4						
	12/13	E 3%	108.0	75.1						
CITO Woordenschattoets	11/12	M 4%			37.9	45.8	65.9	78.4		
	11/12	E 4%			44.6	56.5	70.1			
	12/13	M 3%			32.5	47.6	63.3	75.0	89.6	
	12/13	E 3%			51.7	55.9	61.3		91.8	
	13/14	M 2%			39.4	45.2	63.7	76.9	84.4	

5.7. Sociale Vaardigheden

Zien 2012-2013	1	2	3	4	5	6	7
Betrokkenheid	87,5 %	75,0 %	52,5 %	75,0 %	81,3 %	81,3 %	75,0 %
Welbevinden	87,5 %	75,0 %	61,9 %	81,3 %	81,3 %	87,5 %	87,5 %
Sociaal initiatief	93,8 %	75,0 %	68,8 %	75,0 %	81,3 %	81,3 %	87,5 %
Sociale flexibiliteit	81,3 %	68,8 %	38,1 %	68,8 %	75,0 %	81,3 %	81,3 %
Sociale autonomie	87,5 %	68,8 %	87,5 %	75,0 %	81,3 %	81,3 %	87,5 %
Impulsbeheersing	81,3 %	75,0 %	62,5 %	68,8 %	81,3 %	75,0 %	81,3 %
Inlevingsvermogen	87,5 %	75,0 %	68,8 %	75,0 %	81,3 %	87,5 %	87,5 %

Zien 2013-2014	1	2	3	4	5	6	7
Betrokkenheid	93,8 %	81,3 %	87,5 %	81,3 %	81,3 %	87,5 %	93,8 %
Welbevinden	93,8 %	81,3 %	93,8 %	87,5 %	93,8 %	87,5 %	93,8 %
Sociaal initiatief	93,8 %	75,0 %	93,8 %	81,3 %	93,8 %	87,5 %	93,8 %
Sociale flexibiliteit	93,8 %	75,0 %	93,8 %	81,3 %	87,5 %	93,8 %	93,8 %
Sociale autonomie	93,8 %	81,3 %	93,8 %	81,3 %	87,5 %	93,8 %	100,0 %
Impulsbeheersing	87,5 %	81,3 %	93,8 %	75,0 %	87,5 %	87,5 %	87,5 %
Inlevingsvermogen	93,8 %	81,3 %	93,8 %	81,3 %	93,8 %	93,8 %	93,8 %

Zien 2014-2015	1	2	3	4	5	6	7	8
Betrokkenheid	87,5 %	87,5 %	87,5 %	87,5 %	93,8 %	87,5 %	93,8 %	93,8 %
Welbevinden	93,8 %	93,8 %	87,5 %	93,8 %	100,0 %	93,8 %	93,8 %	93,8 %
Sociaal initiatief	87,5 %	93,8 %	87,5 %	87,5 %	93,8 %	93,8 %	93,8 %	93,8 %
Sociale flexibiliteit	93,8 %	87,5 %	87,5 %	81,3 %	93,8 %	87,5 %	93,8 %	100,0 %
Sociale autonomie	87,5 %	87,5 %	87,5 %	93,8 %	93,8 %	93,8 %	93,8 %	100,0 %
Impulsbeheersing	93,8 %	87,5 %	87,5 %	87,5 %	93,8 %	87,5 %	81,3 %	87,5 %
Inlevingsvermogen	93,8 %	93,8 %	87,5 %	93,8 %	100,0 %	93,8 %	87,5 %	93,8 %

5.8. Eindopbrengsten

CITO Eindtoets

Percentage gewogen leerlingen

Aantal leerlingen in leerjaar 8

Aantal deelnemers aan toets

Taal

Rekenen

Studievaardigheden

Totaalscore

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Percentage gewogen leerlingen	4%	3%	2%	2%
Aantal leerlingen in leerjaar 8	33	48	49	62
Aantal deelnemers aan toets	33	48	49	62
Taal	71.7	71.5	72.9	91,1
Rekenen	44.5	39.5	41.4	57,3
Studievaardigheden	30.8	26.3	30.0	-
Totaalscore	536.3	533.8	535.8	532.8

5.9. Kengetallen onderwijs.

Doorstroming

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Kleutergroepverlenging	8.2%	1.7%	3.9%	4.4%
Doublures leerjaar 3-8	3.2%	3.0%	2.0%	1.9%
Leerlingen ouder dan 12 jaar	0.7%	1.8%	1.4%	2.7%
Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 7 naar LWOO of PRO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 8 naar LWOO of PRO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom naar SBO	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom naar SO	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%
Uitstroom naar BAO	2.8%	2.2%	1.8%	0.7%
Instroom vanuit BAO	0.0%	0.2%	0.2%	0.5%
Terugplaatsing vanuit SBO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Terugplaatsing vanuit SO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Leerlingen met een indicatie	0.9%	0.9%	0.5%	0.7%

5.10. Functioneren leerlingen in het VO.

Met de VO scholen waar de leerlingen vanuit Het Lichtpunt naar doorstromen wordt 3 jaar lang contact gehouden om het functioneren van de leerlingen te monitoren. Van diverse scholen in het Voortgezet onderwijs waar de leerlingen van CBS Het Lichtpunt na de basisschoolperiode de schoolloopbaan voortzetten, ontvangt de school tevens de rapporten. Uit bovenstaande blijkt dat de aansluiting met het voortgezet onderwijs goed verloopt.

5.11. Rapportages van derden

Op 20 september 2011 heeft de Inspectie van het onderwijs de school bezocht. Naar aanleiding van dit bezoek is een rapportage opgesteld welke te vinden is op de website van de inspectie. De bevindingen van de Inspectie zijn na dit bezoek verwerkt in diverse verbeterplannen en beleidsdocumenten, allen genoemd in dit schoolplan. De controles door het bevoegd gezag op de kwaliteit van het onderwijs op de school is na deze rapportage sterk verscherpt hetgeen geresulteerd heeft in verhoging van de kwaliteit van het onderwijs.

5.12. Toezichtsarrangement onderwijsinspectie

Op basis van de resultaten heeft de Inspectie van het onderwijs op 28 augustus 2013 het basisarrangement aan de school toegekend.

5.13. Huisvesting

De school heeft de beschikking over de volgende fysieke voorzieningen:

Invalidentoilet	IB ruimtes
Rolstoeltoegankelijk	Aula
Personeelskamers	Diverse magazijnen en werkkasten
Directiekantoor	Kantoor voor administratief medewerkster

6. Actuele interne en externe ontwikkelingen

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

6.1. Landelijke ontwikkelingen

Vanuit het bestuursakkoord primair onderwijs zijn er doelstellingen en ambities welke passen bij onze opvatting op goed onderwijs.

ICT

Door gebruik van ICT in het onderwijs, goed ingepast in de onderwijskundige visie en uitvoering daarvan, zijn leerlingen meer gemotiveerd, presteren ze beter en leren ze sneller. Daarnaast kan ICT de leerkracht tijd besparen en kan de leerkracht de ontwikkeling van leerlingen beter volgen en hun onderwijs aanpassen aan de vorderingen die leerlingen maken. CBS Het Lichtpunt heeft de infrastructuur op orde om in de nabije toekomst in alle groepen digitaal onderwijs te geven. Met het oog op Onderwijs 2032 waarbij kennis en vaardigheden die nodig zijn om optimaal te kunnen functioneren in de samenleving van de toekomst, is op de school in 2015-2016 een pilot gestart voor het volgen van digitaal tabletonderwijs. De leerlingen uit de groepen 7 en 8 volgen tabletonderwijs en de school is voornemens dit uit te breiden in de lagere groepen. Hier zijn een aantal voorwaarden voor nodig, welke zijn beschreven in het ICT beleidsplan van CBS Het Lichtpunt.

Plusklas

Hoog- en/of meer begaafde leerlingen die niet worden uitgedaagd, raken hun motivatie kwijt en gaan onderpresteren. Het gaat hier niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, sociale, onderzoekende en praktische vaardigheden. Als een hoog- en/of meer begaafde leerling met bijzonder talent op tijd wordt gesignaleerd en erkend, biedt onze school een uitdagend onderwijsaanbod. In het kader hiervan met ingang van schooljaar 2015-2016 een plusklas opgericht. Op verenigingsniveau worden IB-ers van de scholen opgeleid en wordt gewerkt aan een Hoog- meer begaafdenbeleid.

Passend onderwijs structureel inbedden

Passend onderwijs is vanaf schooljaar 2014-2015 een feit. 'Een reguliere school waar het kan, speciaal onderwijs waar nodig'. Voor het slagen van passend onderwijs is het van belang dat onze leerkrachten beschikken over differentiatievaardigheden om de les te kunnen afstemmen op de verschillen in ontwikkeling tussen leerlingen. Er is een meerjaren nascholingsbeleid opgesteld.

Techniekonderwijs

Een aanbod in wetenschap en technologie op onze school stimuleert de onderzoekende houding van leerlingen. Daarnaast worden kinderen in aanraking gebracht met de wetenschap en techniek, waardoor de kans bestaat dat ze later zullen kiezen voor techniekonderwijs. Vanuit de gemeente wordt het contact van leerlingen met bedrijven in de nabije omgeving gestimuleerd en wordt vanuit het aanbod van de brede schoolactiviteiten de technische sector onder de aandacht van de leerlingen gebracht.

Cultuureducatie

Onze school heeft een cultuurplan, waarin staat dat we de kwaliteit van ons cultuuronderwijs willen bevorderen en de creativiteit bij leerlingen aan willen wakkeren. Hiervoor is het nodig dat de deskundigheid van leerkrachten wordt vergroot en de samenwerking met culturele instellingen wordt gezocht. Jaarlijks werken de leerlingen van CBS Het Lichtpunt mee aan cultuureducatie welke o.a. vanuit de gemeente wordt georganiseerd.

Bewegingsonderwijs en een gezonde school

Een veilig pedagogisch klimaat, meer bewegen en gezonde voeding zijn voor leerlingen van groot belang. Het aanbieden van een veilig klimaat, een schoolplein waar kinderen zich goed kunnen bewegen en het stimuleren van gezonde voeding zijn drie belangrijke punten van onze school. Ons motto is "een school in beweging" en daarmee doelen we op de bewegingslessen die wij onze leerlingen geven. In het lesprogramma is er voor elke groep dagelijks tijd gepland voor bewegingsonderwijs. Wij richten ons hiermee al jaren op de toenemende vraag vanuit maatschappij om kinderen meer te laten bewegen. Daarnaast is bewegen leuk, het is goed voor de sociale-emotionele ontwikkeling, bewegingslessen verwerven kennis en inzicht en we trachten onze leerlingen hiermee te enthousiasmeren te sporten na schooltijd.

Lerarenregister

Het is de verantwoordelijkheid van elke individuele leerkracht om zijn beroepsbekwaamheid blijvend te onderhouden en te ontwikkelen. De leerkracht maakt zijn beroepskwaliteit zichtbaar in het register. Het eigenaarschap van het register ligt bij de leerkracht. Op verenigingsniveau dient elke leerkracht zich voor 2017 zich te hebben geregistreerd in het Lerarenregister.

Schoolleidersregister

De registratie voor de schoolleider van onze school is verplicht.

Duurzame inzetbaarheid

Alle werknemers van onze school krijgen uren om te besteden aan professionalisering en de duurzame inzetbaarheid. De verantwoording voor de inzet van deze uren gaat achteraf. Deze uren kunnen bijvoorbeeld worden gebruikt voor intervisie, mobiliteit, coaching, collegiale consultatie en dergelijke. Leerkrachten die 10 jaar voor hun pensioen staan, mogen de uren inzetten voor verlof.

Beginnende leerkrachten

Beginnende leerkrachten krijgen extra mogelijkheden om zich te ontwikkelen. In drie jaar tijd moeten zij hun niveau opbouwen van startend leerkracht tot leerkracht basis bekwaam.

Werkdruk

Om de werkdruk te verlagen is met ingang van 1 augustus 2015 de nieuwe CAO Primair Onderwijs van kracht waarbij de scholen ressorterend onder Vereniging P.C.B.O. Albrandswaard zijn overgegaan naar een veertigurige werkweek. Op basis hiervan is het Taakbeleid aangepast.

Lestijden

Met ingang van 1 augustus 2015 is er een nieuw lestijdenmodel ingevoerd. CBS Het Lichtpunt werkt volgens het Hoornsmodel (940 uur les per jaar voor elke groep).

Huisvesting

Het buitenonderhoud en de aanpassing van ons schoolgebouw is een taak van het schoolbestuur. Het bestuur heeft de verantwoordelijkheid voor de bijbehorende geldstroom.

Jeugdhulp

De gemeente is vanaf 2015 verantwoordelijk voor alle jeugdhulp. Omdat passend onderwijs en jeugdhulp veel raakvlakken hebben is goede afstemming tussen de partijen nodig.

6.2. Kansen en bedreigingen

Kansen:

- De structuur in de schoolorganisatie is stabiel, waardoor we kunnen focussen op onderwijs;
- Ons team van medewerkers heeft de volgende kenmerken en kwaliteiten: betrokken, doorzetters, enthousiast, positief;
- Ouders zijn betrokken bij onze school;
- De school biedt goed en vergevorderd bewegingsonderwijs;
- De school is gestart met digitaal tabletonderwijs en heeft de benodigde infrastructuur voor een digitale lesomgeving in alle groepen;
- Het bestuur van de vereniging P.C.B.O. Albrandswaard ondersteunt de gewenste ontwikkelingen.

Bedreigingen

- De concurrentie binnen de campus waarin CBS Het Lichtpunt is gehuisvest is behoorlijk hoog;
- Het leerlingaantal neemt af;
- De toetsdruk is hoog;
- De rijksbijdragen worden fors minder.

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

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

- Ten aanzien van het leerlinggewicht: deze is de afgelopen jaren sterk afgenomen;
- De prognoses wijzen uit dat het leerlinggewicht de komende jaren nagenoeg gelijk blijft.
- Ten aanzien van het aantal leerlingen per leeftijd: hierbij zal het aantal leerlingen in de onderbouw geleidelijk afnemen. Qua leerlingaantal vindt er een verschuiving plaats van onder- naar bovenbouw.
- Ten aanzien van de ondersteuningszwaarte: het aantal leerlingen met OPP zal de komende jaren toenemen in verband met de arrangementen vanuit samenwerkingsverband.
- Het aantal kinderen met de diagnose dyscalculie zal toenemen in verband met de onderkenning van dit rekenprobleem bij leerlingen.
- Ten aanzien van het personeel: het aantal personeelsleden zal afnemen in verband met de daling van het aantal leerlingen de komende jaren.
- Afvloeiing van het personeel zal gebeuren via het afspiegelingsbeginsel. Het personeel wordt onderverdeeld in vijf leeftijdsgroepen (15-25 jaar; 25-35 jaar; 35-45 jaar; 45-55 jaar; 55 jaar en ouder). Op dit moment zal dit in eerste instantie plaatsvinden in de leeftijdscategorieën 20-35 jaar en 45-55 jaar. Na afvloeiing blijft de procentuele leeftijdsopbouw zo veel mogelijk gelijk aan de opbouw vóór de ontslagen.
- Binnen elke leeftijdsgroep wordt de werknemer met het kortste dienstverband binnen het bestuur het eerst voor ontslag voorgedragen.
- Ten aanzien van de tussenopbrengsten LOVS: met name de resultaten bij begrijpend lezen en rekenen vragen de aandacht in de groepen 4 en 7. De resultaten dienen verbeterd te worden.
- Ten aanzien van technisch lezen: de resultaten in alle groepen zijn goed.
- Ten aanzien van "welbevinden" vanuit ZIEN: de leerkrachten geven aan dat het welbevinden van de groepen goed is.
- Ten aanzien van de eindtoets Cito: de resultaten zijn de laatste 2x in de afgelopen 3 jaar onder de inspectie norm. Dit is niet in lijn met de verwachtingen naar aanleiding van de tussenopbrengsten.

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

7. Meerjarenbeleid

7.1. Totaaloverzicht van ontwikkelpunten

Zowel het schoolplan als het strategisch beleidsplan van de Vereniging P.C.B.O. Albrandswaard is gericht op passend onderwijs, handelingsgericht werken en een professionele organisatie. Dit alles met als doel kwalitatief goed onderwijs met als belangrijkste taak een goede relatie met de leerlingen en ouders en het geven van goede lessen.

Er is gekozen voor een compacte vorm waarbij aangegeven worden:

- Het beleidsterrein
- Doel en concrete activiteiten
- Inzet personeel en middelen
- Tijdsbestek
- Meetbaar resultaat

De plannen worden regelmatig geëvalueerd met het team en besproken in de MR. Ook hebben de onderwerpen een vaste plaats op de agenda van het MT waar voortdurend getoetst wordt welke resultaten zijn bereikt en waar nog aan gewerkt dient te worden. Aan het einde van het jaar worden de resultaten beschreven in het jaarverslag.

Door te werken met een meerjarenplan, een jaarplan en een zorgplan wordt vormgegeven aan de kwaliteit van het onderwijs bestaande uit de elementen planning, uitvoering, evaluatie en het bijstellen van de plannen / nieuw opstellen van plannen.

Ontwikkelpunten / aandachtspunten

In de meerjarenplanning 2015-2019 staat zeer uitgebreid beschreven wat de ontwikkel- en aandachtspunten zijn voor CBS Het Lichtpunt voor de komende jaren. Het jaarplan van 2015-2016 laat de volgende keuzes zien, de concrete activiteiten, de inzet om de doelen te behalen, de planning en de manier waarop de resultaten worden gemeten:

Beleids terrein	Doel en concrete activiteit(en)	Inzet van personen en middelen	Data	Meetbaar resultaat
Strategische keuzes	Doel: Opbrengsten verhogen Er worden haalbare doelen gesteld en we zijn bewust bezig om het maximaal haalbare bij een kind te bereiken. Het proces en de resultaten worden nauwlettend gevolgd door de intern begeleiders en de directie.	Team Intern begeleiders	Directie - IB overleg Analysemomenten 4 maart groepen 3-8 5 maart groepen 1 en 2 17 juni groepen 1-8 GMT 25 juni	Leerlijnen jonge kind Methodegbonden resultaten Citoresultaten Gewenste scores behalen: * Rekenen: 3.5 * Technisch lezen: 3.2 * Begrijpend lezen: 3.0 * Cito Eind: 537.0
	Doel: Professionele lerende organisatie			

	Door met en van elkaar te leren blijven we in ontwikkeling. Dit doen we bij de diverse overleggen, klassenbezoeken en collegiale consultatie.	Team	Gedurende het schooljaar 3x klassenconsultatie door BC / IB / Directie	Meerjarennascholingsplan Data verzamelen van klassenbezoeken / consultaties
	Doel: Voldoen aan de 7 uitgangspunten van Handelings Gericht Werken (HGW) Door met elkaar een cultuur van HGW na te streven komen we tegemoet aan de onderwijsbehoeften van alle kinderen. Dit doen we bij de diverse overleggen, klassenbezoeken en collegiale consultatie.	Team Intern begeleiders	Gedurende het schooljaar Bouwvergaderingen	Groepsplannen
	Doel: Een school in beweging Zie bij onderwijs - bewegingsonderwijs	Team	Gedurende het schooljaar	Aankleding school Bewegbrief Teamleden die actief meedoen
Identiteit	Doel: De identiteit waar we als school voor staan verhelderen en uitdragen Evalueren Afspraken Evalueren gebruik bijbels	Werkgroep identiteit	TV 2 en TV 6 MT 2 en MT 10	Verslag identiteit werkgroep
Onderwijs	Doel: Er is een doorgaande lijn in het zelfstandig werken Evalueren afspraken	Bouwcoördinatoren	MT 5 en MT 12 min. 3x op bouwoverleg	Kijkwijzer zelfstandig werken
	Doel: Methodes up to date houden en implementeren Evaluatie Technisch lezen Evaluatie Nieuwsbegrip Evaluatie Taal / Spelling Orientatie Rekenen Implementatie Engels Evaluatie Kleuterplein Evaluatie Wereld oriëntatie	Bouwcoördinatoren Bouwcoördinatoren Bouwcoördinatoren Werkgroep rekenen Werkgroep Engels Onderbouw Bouwcoördinatoren	Studiedagen Bouwoverleg	Afspraken verwerkt in handboek
	Doel: Doorgaande lijnen van groep 1 t/m 8 Goed klassenmanagement Directe instructiemodel Computergebruik	Directie Bouwcoördinatoren ICT werkgroep		Afspraken verwerkt in handboek
	Doel: Het aanleren van een verantwoorde deelname aan de bewegingscultuur. De leerlingen breed introduceren in die bewegingscultuur: kinderen leren om zelfstandig en gezamenlijk een bewegingsactiviteit op gang te brengen en houden. Gymlessen vakleerkrachten Kleuterlessen speellokaal	Vakleerkracht Onderbouw /vaklkr.	OB vergadering 3 MT 5 en MT 12	Vakwerkplan Weekplanningen

	Een bewegingsactiviteit per dag	Team		Rooster en observatie
	Doel: Er is een planmatige leerlingondersteuning voor kinderen die iets anders/extra's nodig hebben.			
	Voor leerlingen met leermoeilijkheden	Bouwcoördinatoren		OTP
	Voor leerlingen met gedragmoeilijkheden	Team		
	Voor meer- of hoogbegaafde leerlingen	Intern begeleiders		IB zorgkalender
	Doel: Het leerstofaanbod wordt door onze leerlingen als leuk ervaren			
	Kinderen vinden rekenen leuk	Team		LTP
	Kinderen vinden taal leuk			
	Kinderen krijgen veel leuke lessen			
Personeel	Doel: Personeelsleden werken voortdurend aan hun professionalisering			
	De directie volgt de ontwikkeling door klassenbezoeken en gesprekken	Directie Beleidsdocument "gesprekkencyclus"		Data en gespreksverslagen Kijkwijzer Excelleren in de basis
	De ingeslagen weg van collegiale consultatie wordt vervolgd.			
	Doel: Personeelsleden worden tijdig, volledig en duidelijk geïnformeerd over wat er zich afspeelt in en rond de school			
	Interne nieuwsbrief	Directie Adm. medewerker		PTP
	Doel: personeelsleden zijn tevreden over de openheid waarmee er met elkaar gecommuniceerd wordt			
Tijdens overleg spreken vrijwel alle personeelsleden hun mening uit				
Communicatieplan	Directie		PTP	
Doel: Personeelsleden zijn tevreden over de manier waarop het personeel betrokken wordt bij de besluitvorming				
Communicatieplan	Directie		PTP	
Doel: Personeelsleden zijn tevreden over de communicatie tussen schoolleiding en het personeel				
Communicatieplan	Directie		PTP	
Kwaliteitszorg	Doel: De pedagogische en didactische kwaliteit van ons onderwijs op peil houden en waar nodig verbeteren. Veiligheid waarborgen en opbrengsten verhogen.			
	In de toetskalender wordt het volgende opgenomen: * Niet methodegebonden toetsen * Invullen ZIEN	Intern begeleiders	Begin schooljaar	Toetskalender

	<ul style="list-style-type: none"> * Groepsplannen maken * Resultaten bespreken * Leerlingbesprekingen <p>Het plan van aanpak om de resultaten te verbeteren wordt voortdurend geëvalueerd en bijgesteld.</p> <p>Werken aan het Arbo meerjarenplan (RI&E)</p>	Directie en intern begeleiders	Analysemomenten	Methodetoetsen
		Directie	Gedurende het schooljaar	Citoresultaten
Organisatie	Doel: Optimale samenwerking in het team, waarbij ieder persoonlijk goed functioneert, maar ook een gedeelde verantwoordelijkheid is voor de organisatie als geheel.			
	Het managementteam heeft meer tijd voor haar taken	(G)MT leden	Gedurende het schooljaar	Doelen MT leden
	Voor specifieke taken wordt een coördinator aangesteld	Leescoördinator	Begin schooljaar	
	Doel: Goede communicatie met ouders			
	Communicatieplan	MT-lid	Gedurende het schooljaar	Communicatieplan
	Doel: Schoolplan 2015-2019			
	Opstellen nieuw schoolplan voor de periode 2015-2019	Directie	Gedurende het schooljaar	Schoolplan 2015-2019
Huisvesting	Doel: Directie en bestuur van de school dragen zorg voor adequate en veilige huisvesting			
	De activiteiten uit het meerjarenonderhoudsplan worden uitgevoerd.	Directie in overleg met WPS	Gedurende het schooljaar	Uitvoeren plan volgens tijdspad
	Ontruimingsplan	Directie in overleg met Freeway		Ontruimingsplan
	Evaluatie RI&E	Prev.medewerker + Directie		Plan van aanpak
	De jaarlijkse controle van apparaten t.b.v. de veiligheid wordt uitgevoerd.	Directie in overleg met WPS	Gedurende het schooljaar	Controles
Financiën	Doel: Zorgen dat de school binnen de beschikbare financiële middelen blijft.			
	De exploitatie wordt nauwlettend gevolgd en regelmatig besproken met de MR.	Directie en MR leden	Gedurende het schooljaar	Mijn Groenendijk
	Opstellen van de begroting 2015	Directie	MT 3 en MT 4 + TV 5 Najaar 2014	Begroting 2015

7.2. Streefbeelden

In algemeenheid is het streefbeeld van onze school om de opbrengsten van de eindtoets Cito te verhogen naar minimaal de landelijke inspectienorm.

Ten aanzien van het personeel is het streven de bekwaamheid te verhogen. Hiervoor heeft de school een meerjaren nascholingsplan opgesteld.

7.3. Motto

Het schoolplan draagt het volgende motto: Het Lichtpunt, een school in beweging. Zoals in de missie omschreven is Het Lichtpunt een school waarin de algehele ontwikkeling van leerlingen voorop staat. Naast een van de belangrijkste taken van het onderwijs, namelijk kennisoverdracht, besteedt de school ruim aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen en aan het vergroten van hun creatieve vaardigheden. Daarbij wordt constant rekening met de verschillen tussen de leerlingen. Omdat lichamelijke oefening een belangrijk onderdeel is van ons onderwijs is het motto van de school: Het Lichtpunt, een school in beweging.

7.4. Planning afname vragenlijsten

De vragenlijsten vanuit ZIEN worden 2x per schooljaar door de leerkrachten en de leerlingen afgenomen. Iedere 2 jaar worden de waarderingsonderzoeken afgenomen bij de ouders, leerlingen en personeel. De Ri&E wordt in een cyclus van 3 jaar afgenomen. Voor alle overige afnames en controles wordt hierbij verwezen naar het bovenschools kwaliteitsbeleid.

7.5. Meerjarenplanning

Meerjarenplanning 2015-2019 en het jaarplan 2015-2016 zijn bijgevoegd.

8. Bijlagen

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

Bijlage 1

Vaststellingsverklaring Schoolplan 2015-2019

School: CBS Het Lichtpunt

Adres: Binnengracht 4

Postcode en plaats: 3162 WD Rhoon

Het schoolplan is besproken in de teamvergadering van d.d. 3 november 2015

d.d. 03-11-2015 Handtekening directeur _____

Het schoolplan is besproken in de vergadering van de MR van bovengenoemde school, die ingestemd heeft met het schoolplan 2015 – 2019.

d.d. 03-11-2015 Handtekening voorzitter MR _____

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats _____ d.d. 03-11-2015

Naam _____ Functie _____

Handtekening _____

Bijlage 2

Jaarplannen

Voor de jaarplannen wordt verwezen naar documenten die op school aanwezig zijn.

Bijlage 3

Schoolprofielen

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

Vragenlijst: planmatige ondersteuning

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
Leerkrachten zijn tevreden over de ondersteuning die de kinderen geboden wordt.	2.9	0.5	Organisatie en aansturing - PO - PTP - 09/06/14 - R:27
Leerkrachten zijn tevreden over de aansturing van de leerlingondersteuning.	2.8	0.8	Organisatie en aansturing - PO - PTP - 09/06/14 - R:27
Leerkrachten zijn tevreden over de manier waarop zij ondersteund worden om kinderen goed te begeleiden.	3.1	0.7	Organisatie en aansturing - PO - PTP - 09/06/14 - R:27
Leerkrachten zijn tevreden over de manier waarop zij ondersteund worden om de onderwijsbehoeften vast te stellen.	3.1	0.8	Organisatie en aansturing - PO - PTP - 09/06/14 - R:27
Leerkrachten zijn tevreden over hoe zij ondersteund worden om planmatig te werken.	3.1	0.6	Organisatie en aansturing - PO - PTP - 09/06/14 - R:27
De leerkracht begrijpt wat het kind nodig heeft.	3.3	0.8	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 26/05/14 - R:79
De leerkracht komt direct in actie wanneer kinderen extra begeleiding nodig hebben.	2.9	1.0	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 26/05/14 - R:67
De leerkracht gaat met ouders in gesprek om een compleet beeld te krijgen van het kind.	3.2	0.9	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 26/05/14 - R:78
De leerkracht denkt samen met de ouders na over wat de beste begeleiding is voor hun kind.	3.1	1.0	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 26/05/14 - R:75
Ouders zijn tevreden over hoe men op school kinderen met leerproblemen begeleidt.	2.6	1.1	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 26/05/14 - R:48
Ouders zijn tevreden over hoe men op school kinderen met gedragsproblemen begeleidt.	2.6	1.0	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 26/05/14 - R:49
Ouders zijn tevreden over hoe men op school kinderen die meer- of hoogbegaafd zijn extra uitdaging biedt.	2.7	1.1	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 26/05/14 - R:39
Personeelsleden zijn tevreden over de wijze waarop ouders actief betrokken worden bij de ondersteuning van hun kind.	3.2	0.7	Cultuur - SMO - PTP - 09/06/14 - R:30
Ouders zijn tevreden over hoe men op school met hen samenwerkt rondom de begeleiding van hun kind.	3.3	0.8	Cultuur - SMO - OTP - 26/05/14 - R:70
Ouders zijn tevreden over de deskundigheid van de intern begeleiders en de zorgspecialisten van de school.	3.2	1.0	Personeel - OM - OTP - 26/05/14 - R:46

LEGENDA

Domein

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

Domein (o)

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

Vragenlijsttype

ZE	Zelfevaluatievragenlijst
AUD	Auditorenvragenlijst
INS	Inspectievragenlijst
PTP	Personeelstevredenspeiling
OTP	Oudertevredenspeiling
LTP	Leerlingtevredenspeiling

Domein (o)

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

Vragenlijst: Zorg voor kwaliteit

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
-----------	-----------	--------------------	-----------

Vragenlijst: Sociale veiligheid

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
Kinderen hebben het naar hun zin in de groep.	3.7	0.6	Leefklimaat in de groep - OLP - OTP - 26/05/14 - R:79
Ouders zijn tevreden over de orde in de groep.	3.3	0.9	Leefklimaat in de groep - OLP - OTP - 26/05/14 - R:79
Ouders zijn tevreden over de omgang tussen kinderen in de groep.	3.4	0.7	Leefklimaat in de groep - OLP - OTP - 26/05/14 - R:79
Kinderen hebben het naar hun zin in de groep.	3.5	0.7	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 13/06/14 - R:208
De leerkracht kan goed orde houden.	3.3	0.7	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 13/06/14 - R:202
De leerkracht laat kinderen nadenken over de regels in de groep.	3.2	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 13/06/14 - R:203
Er gebeuren weinig vervelende dingen in hun groep.	2.7	0.9	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 13/06/14 - R:208
Kinderen in de groep doen aardig tegen elkaar.	2.9	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 13/06/14 - R:208
In de groep hoort iedereen erbij.	3.2	0.9	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 13/06/14 - R:208
De leerkracht praat met de kinderen over hoe het gaat in de groep.	3.1	0.9	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 13/06/14 - R:203
De sfeer op school draagt positief bij aan het welbevinden.	3.4	0.7	Leefklimaat op school - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Personeelsleden voelen zich veilig op school.	3.5	0.8	Leefklimaat op school - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Personeelsleden zijn tevreden over de rust en orde op school.	3.3	0.6	Leefklimaat op school - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Personeelsleden zijn tevreden over het toezicht dat er is op de kinderen buiten de groep.	2.9	0.6	Leefklimaat op school - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Personeelsleden zijn tevreden over hoe ze er in slagen pesten te voorkomen.	3.0	0.5	Leefklimaat op school - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Personeelsleden zijn tevreden over de openheid waarmee er met elkaar gecommuniceerd wordt.	2.4	0.8	Interne communicatie - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Tijdens overleg spreken vrijwel alle personeelsleden hun mening uit.	1.8	0.8	Interne communicatie - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Personeelsleden zijn tevreden over de communicatie tussen de directeur en het personeel.	2.3	0.6	Interne communicatie - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Kinderen voelen zich veilig op school.	3.7	0.5	Leefklimaat op school - SC - OTP - 26/05/14 - R:79
Ouders zijn tevreden over de manier waarop er buiten de klas toezicht op kinderen wordt gehouden.	3.3	0.8	Leefklimaat op school - SC - OTP - 26/05/14 - R:72
Ouders zijn tevreden over hoe kinderen op het schoolplein met elkaar omgaan.	3.2	0.6	Leefklimaat op school - SC - OTP - 26/05/14 - R:78
Ouders zijn tevreden over de wijze waarop de school omgaat met pestgedrag.	3.2	0.9	Leefklimaat op school - SC - OTP - 26/05/14 - R:63
Kinderen voelen zich veilig op school.	3.4	0.8	Leefklimaat op school - SC - LTP - 13/06/14 - R:207

Leerkrachten helpen snel als er iets vervelends gebeurt.	3.3	0.8	Leefklimaat op school - SC - LTP - 13/06/14 - R:205
Leerkrachten hebben snel in de gaten als iemand gepest wordt.	2.9	1.0	Leefklimaat op school - SC - LTP - 13/06/14 - R:193
Kinderen vinden het fijn op het plein.	3.3	0.8	Leefklimaat op school - SC - LTP - 13/06/14 - R:208
Pleinwachten letten er goed op of kinderen zich aan de regels houden.	2.6	1.1	Leefklimaat op school - SC - LTP - 13/06/14 - R:168
De leerkracht praat met de kinderen over hoe ze met elkaar omgaan op het plein.	3.1	0.9	Leefklimaat op school - SC - LTP - 13/06/14 - R:205
Kinderen hebben voldoende vrienden en vriendinnen op school.	3.7	0.7	Aanvaarding - SC - LTP - 13/06/14 - R:208
Kinderen durven makkelijk iets te vragen in hun groep.	3.2	0.9	Aanvaarding - SC - LTP - 13/06/14 - R:208
Kinderen doen meestal aardig tegen elkaar.	3.4	0.8	Aanvaarding - SC - LTP - 13/06/14 - R:208
Kinderen helpen elkaar meestal graag.	3.1	0.9	Aanvaarding - SC - LTP - 13/06/14 - R:204

Vragenlijst: Ouderparticipatie

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De leerkracht gaat met ouders in gesprek om een compleet beeld te krijgen van het kind.	3.2	0.9	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 26/05/14 - R:78
Personeelsleden en ouders werken gemotiveerd samen.	3.1	0.4	Cultuur - SMO - PTP - 09/06/14 - R:30
Ouders worden serieus genomen.	3.4	0.6	Cultuur - SMO - PTP - 09/06/14 - R:30
Personeelsleden praten integer over ouders.	2.9	0.6	Cultuur - SMO - PTP - 09/06/14 - R:30
Personeelsleden zijn tevreden over de wijze waarop ouders actief betrokken worden bij de ondersteuning van hun kind.	3.2	0.7	Cultuur - SMO - PTP - 09/06/14 - R:30
Ouders voelen zich welkom op school.	3.7	0.6	Cultuur - SMO - OTP - 26/05/14 - R:79
Ouders voelen zich serieus genomen.	3.4	0.8	Cultuur - SMO - OTP - 26/05/14 - R:78
Ouders zijn tevreden over hoe de school omgaat met klachten en kritiek.	2.9	1.0	Cultuur - SMO - OTP - 26/05/14 - R:63
Ouders zijn tevreden over hoe men op school met hen samenwerkt rondom de begeleiding van hun kind.	3.3	0.8	Cultuur - SMO - OTP - 26/05/14 - R:70
Ouders zijn tevreden over de mogelijkheden die de school hen biedt om mee te doen met schoolse activiteiten.	3.6	0.6	Cultuur - SMO - OTP - 26/05/14 - R:77
Ouders zijn tevreden over de inspraakmogelijkheden die de school biedt.	2.9	1.0	Cultuur - SMO - OTP - 26/05/14 - R:74
Ouders zijn tevreden over hoe de school hen informeert over de vorderingen van hun kinderen.	3.2	0.8	Informereren - SMO - OTP - 26/05/14 - R:78
Ouders zijn tevreden over hoe de leerkracht hen informeert over de aanpak in de groep.	3.1	0.8	Informereren - SMO - OTP - 26/05/14 - R:77
Ouders zijn tevreden over hoe ze geïnformeerd worden over de gang van zaken op school.	3.2	0.9	Informereren - SMO - OTP - 26/05/14 - R:78
Ouders vinden de informatie van de school begrijpelijk.	3.6	0.6	Informereren - SMO - OTP - 26/05/14 - R:78

Vragenlijst: Leerlingparticipatie

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De leerkracht laat kinderen nadenken over de regels in de groep.	3.2	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 13/06/14 - R:203
De leerkracht praat met de kinderen over hoe het gaat in de groep.	3.1	0.9	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 13/06/14 - R:203
De leerkracht praat met kinderen over wat ze nog moeilijk vinden.	3.0	0.9	Leerklimaat in de groep - OLP - LTP - 13/06/14 - R:201
De leerkracht legt bijna altijd uit waarom de kinderen iets moeten leren.	2.7	1.0	Instructie - OLP - LTP - 13/06/14 - R:204
De leerkracht laat kinderen vertellen wat ze geleerd hebben.	2.7	1.0	Instructie - OLP - LTP - 13/06/14 - R:202
Kinderen leren te zeggen hoe ze over dingen denken.	2.8	0.9	Leerstofaanbod - OLP - LTP - 13/06/14 - R:203
De leerkracht praat met de kinderen over hoe ze met elkaar omgaan op het plein.	3.1	0.9	Leefklimaat op school - SC - LTP - 13/06/14 - R:205

Vragenlijst: Professionele schoolcultuur

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
Er wordt doelgericht gebruik gemaakt van elkaars kennis en kwaliteiten.	2.6	0.6	Werkklimaat op school - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Er is veel aandacht voor leren van en met elkaar.	2.8	0.6	Werkklimaat op school - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Personeelsleden werken gemotiveerd samen.	3.2	0.5	Werkklimaat op school - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Het is op school gewoon om elkaar aan te spreken op afspraken en verantwoordelijkheden.	2.5	0.7	Werkklimaat op school - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Op school is veel ruimte voor eigen initiatief.	2.9	0.7	Werkklimaat op school - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Personeelsleden leren graag nieuwe dingen, werkwijzen en inzichten.	3.4	0.6	Werkklimaat op school - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Personeelsleden zijn tevreden over de ondersteuning die zij krijgen om hun werk goed uit te kunnen.	3.1	0.8	Werkklimaat op school - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Personeelsleden zijn tevreden over de mate waarin het personeel er in slaagt om veranderingen ook echt door te voeren.	2.7	0.6	Werkklimaat op school - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Personeelsleden zijn tevreden over hoe het hen lukt om in gang gezette veranderingen vol te houden.	2.9	0.6	Werkklimaat op school - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Personeelsleden zijn tevreden over de manier waarop de directeur veranderingen aanstuurt.	2.7	0.7	Werkklimaat op school - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Tijdens overlegmomenten staat het concreet maken van de onderwijsvisie centraal.	3.0	0.8	Visiegericht - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Vrijwel iedereen spant zich in om de onderwijsvisie van de school te realiseren.	2.7	0.8	Visiegericht - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Personeelsleden worden voldoende betrokken bij de visievorming van de school.	2.9	0.7	Visiegericht - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
De onderwijsvisie is in hoge mate zichtbaar in de dagelijkse praktijk.	2.9	0.6	Visiegericht - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
Het is voor personeelsleden duidelijk wat de onderwijsvisie van de school betekent voor hun manier van werken.	3.2	0.5	Visiegericht - SC - PTP - 09/06/14 - R:30
De directeur stimuleert dat personeelsleden zich blijven concentreren op het concreet maken van de onderwijsvisie.	3.2	0.6	Visiegericht - SC - PTP - 09/06/14 - R:30