

Schoolplan 2023-2027

Rehoboth SBO, Ochten OCHTEN



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	5
1.3 Procesbeschrijving	5
2 Schoolbeschrijving	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Historie van de school	7
2.3 Bevoegd gezag en bestuursmodel	7
2.4 Grondslag	8
2.5 Ouders en verzorgers	8
2.6 Leerlingen	8
2.7 Personeel	9
2.8 Medezeggenschap	9
2.9 Huisvesting en situering van de school in de omgeving	9
2.10 Sterkte-zwakte analyse - samenvatting	9
3 Strategisch beleid	10
3.1 Strategisch beleid	10
4 Onderwijskundig beleid	12
4.1 Missie	12
4.2 Visie van de organisatie	12
4.3 De visie van de school	12
4.4 Levensbeschouwelijke identiteit	13
4.5 Pedagogische en onderwijskundige uitgangspunten	14
4.6 Burgerschap	17
4.7 Zicht op ontwikkeling	18
4.8 Aanbod	18
4.9 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	19
4.10 Les- en leertijd	21
4.11 Pedagogisch handelen en ondersteuningsbehoefte	21
4.12 Didactisch handelen	22
4.13 Klassenmanagement	22
4.14 Zorg en begeleiding	23
4.15 Digitale geletterdheid	23
4.16 Extra ondersteuning	23
5 Onderwijsontwikkeling	25
5.1 Onze grote verbeterdoelen - Streefbeelden	25
5.2 Identiteit en vorming	25
5.3 Pedagogisch handelen	25
5.4 Onderwijsresultaten	26
5.5 Didactisch handelen en aanbod	27
5.6 Cultuur en communicatie	28
5.7 Samenwerking intern/extern	29
6 Personeelsbeleid	31
6.1 Integraal Personeelsbeleid	31
6.2 Bevoegde en bekwame leraren	31

6.3 Beroepshouding	31
6.4 Professionele cultuur	32
6.5 Beleid met betrekking tot stagiaires	32
6.6 Werving en selectie	32
6.7 Introductie en begeleiding nieuwe leerkrachten	32
6.8 Teamversterking	32
6.9 Persoonlijke ontwikkelplannen	33
6.10 Het bekwaamheidsdossier	33
6.11 Gesprekkencyclus	33
6.12 Verzuimbeleid	33
7 Zorg voor kwaliteit	35
7.1 Kwaliteitszorg	35
7.2 Kwaliteitscultuur	37
7.3 Verantwoording en dialoog	37
7.4 Het meten van de basiskwaliteit	37
7.5 Inspectiebezoek en herstelopdrachten	38
7.6 Verantwoording kwaliteitszorg	38
7.7 Vragenlijst Leraren	38
7.8 Vragenlijst Ouders	38
8 Organisatiebeleid	39
8.1 Groeperingsvormen	39
8.2 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	39
8.3 Communicatie met externen	39
8.4 Huisvesting en inrichting	39
8.5 Privacybeleid	40
8.6 Interne communicatie	40
8.7 Contacten met ouders	40
8.8 Overgang PO-VO	40
9 Financien en beheer	41
9.1 Algemeen	41
9.2 Sponsoring	41
10 Meerjarenplanning 2023-2024	42
11 Meerjarenplanning 2024-2025	45
12 Meerjarenplanning 2025-2026	48
13 Meerjarenplanning 2026-2027	50

Schoolplan Rehoboth Ochten 2023-2027

'Samen groeien'

1 Inleiding

1.1 Inleiding

Dit schoolplan heeft als titel 'Samen groeien' en geven we uitdrukking aan onze beleidsvoornemens.

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch Beleidsplan 'Verbindend groeien' van de Stichting voor Speciaal en Voortgezet Speciaal Onderwijs op Gereformeerde Grondslag in de regio Veluwe.

Rehoboth 'Onderwijs & Zorg' bestaat uit:

- Rehoboth (V)SO ZML en MG
- Rehoboth cluster 4
- Rehoboth SBO
- Rehoboth Dienstverlening

Naast de gezamenlijke uitgangspunten die beschreven zijn in het Strategisch Beleidsplan heeft iedere school eigen thema's die we relevant vinden voor de schoolontwikkeling. De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2022. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. Er is een nauwe relatie tussen de doelen van het Personeelsbeleidsplan en die van het Strategisch Beleidsplan.

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

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 grondslag, kernopdracht, 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 het onderwijs.

Het schoolplan is statisch voor wat betreft de beschrijving van de grondslag, kernopdracht, de visie en uitgangspunten. Door het aan dit schoolplan gekoppelde meerjarenbeleid (en de daaruit voortvloeiende jaarplannen) is het tegelijkertijd ook een dynamisch document. Aan de hand van de jaarplannen wordt voortdurend aan verbetering gewerkt. De plannen zullen jaarlijks geactualiseerd worden, afgestemd op de ontwikkelingen die zich voordoen.

Verwijzingen naar andere documenten

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn aangegeven in de paragrafen waarbij ze horen.

- Strategisch beleidsplan
- Identiteitsprofiel
- Personeelsbeleidsplan
- ICT-beleidsplan
- Schoolondersteuningsprofiel

1.3 Procesbeschrijving

We zijn gestart met het verzamelen van de relevante informatie. Daarvoor zijn onder andere de volgende activiteiten ondernomen: het uitzetten van vragenlijsten onder personeel, het evalueren van het meerjarenbeleid uit het schoolplan 2019-2023, het evalueren van het meest recente schoolondersteuningsprofiel, het analyseren van de opbrengsten en het verzamelen van overige relevante kengetallen en informatie (w.o. de mening van de ouders, de auditrapportage). Directie en intern begeleiders hebben deze informatie in eerste instantie geanalyseerd en geadviseerd. Het resultaat hiervan is door de directie tijdens een visiebijeenkomst gepresenteerd aan het team. Tijdens deze teambijeenkomst is van gedachten gewisseld over de visie, de kaders en over het 'hoe'. Tijdens deze bijeenkomst zijn er uitspraken gedaan over de gewenste ontwikkelrichting. Daarna heeft het MT concrete ambities en streefbeelden geformuleerd. De strategische doelen van het strategisch beleidsplan vormden daarbij het kader. De ambities en streefbeelden zijn vervolgens uitgewerkt in meerjarenbeleid. Het meerjarenbeleid voor de korte termijn wordt omgezet in jaarplannen. Het binnen de school opgestelde schoolplan is voorgelegd aan de adviesraad ter advisering. Vervolgens is het na vaststelling door de College van Bestuur, goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Klachtenregeling

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

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting voor Speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs op gereformeerde grondslag in de Regio Veluwe (SSOGG)
Algemeen directeur:	D. Trouwborst
Adres + nummer:	Postbus 301
Postcode + plaats:	3770 AH Barneveld
Telefoonnummer:	0342-200300
E-mail adres:	info@rehobothoz.nl
Website adres:	www.rehobothoz.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Rehobothschool
Directeur:	A. de Pater (a.i.)
Adres + nummer.:	Het Katsland 4
Postcode + plaats:	4051 KA Ochten
Telefoonnummer:	0344-644601
E-mail adres:	administratie@sebaschool.nl
Website adres:	www.seba-rehobothschool.nl

2.2 Historie van de school

Eind 1982 werd er een voorlopig bestuur gevormd om op de Veluwe tot een school voor speciaal onderwijs op gereformeerde grondslag te komen. In het voorjaar van 1984 kwam de toestemming van het ministerie van Onderwijs en Wetenschappen. Enkele maanden later al, op 13 augustus 1984 werden in Ede de deuren geopend van de Rehobothschool: de Heere had ruimte gemaakt. Er was ruimte voor (zeer) moeilijk lerende kinderen. Vanaf augustus 1991 werd de school uitgebreid met een afdeling voor leerlingen met leer- en opvoedingsmoeilijkheden (lom). Weer zeven jaar later werd er een afdeling jonge risico kinderen (jrk) aan de scholen toegevoegd. In 2001 werden de jrk, de lom en mlk samengevoegd onder een naam: de Ds. D.A. Detmarschool. Om het thuisnabij ideaal te realiseren werd in 2009 een SBO-school met een zml-groep in Ochten gerealiseerd. Hiermee werd 'Ede' kleiner. In 2015 namen de scholen afscheid van de 'oude namen' en gingen ze verder onder de naam van Rehoboth Onderwijs en zorg. Weer een jaar later verhuisden de scholen van Ede naar Barneveld en werd een modern schoolgebouw in gebruik genomen. In 2022 werd de kinderboerderij de Schoutenhoeve gerealiseerd. De kinderboerderij staat los van de scholen maar is wel onderdeel van de Stichting voor Speciaal Onderwijs op de Gereformeerde Grondslag op de Veluwe (SSOGG).

In 2023 verzorgen we de volgende onderwijsvormen:

- (Voortgezet) Speciaal Onderwijs Cluster 3 voor zeer moeilijk lerenden (ZML) en meervoudig gehandicapten (ZML-MG).
- Speciaal Onderwijs Cluster 4 voor kinderen met sociaal-emotionele of psychiatrische problematiek.
- Speciaal basisonderwijs (SBO) voor kinderen met een laag gemiddelde intelligentie en voor kinderen met een gemiddelde intelligentie met leer- en/of opvoedingsmoeilijkheden.

Daarnaast hebben we een Dienstverlening die met name het reguliere basisonderwijs ondersteunt.

Dit schoolplan heeft betrekking op de Rehobothschool locatie Ochten

2.3 Bevoegd gezag en bestuursmodel

De schoolorganisatie wordt geleid door het College van Bestuur. Deze bestuurder geeft leiding aan de totale organisatie. De Wet Goed Onderwijsbestuur schrijft voor dat het bestuur van de scholen en het toezicht op de scholen strikt gescheiden taken zijn. De achtergrond hiervan is de visie dat het teveel voorkomt dat een bestuur toezicht houdt op zichzelf. Het bestuur heeft gekozen voor het model waarbij er sprake is van een College van Bestuur en een Raad van Toezicht.

Iedere school binnen de stichting heeft een eigen directeur en schoolmanagementteam, die belast is met de dagelijkse leiding van de school. Die richt zich met name op het onderwijskundig proces, het (bege)leiden en ondersteunen van het personeel en tevens het aanspreekpunt is voor de ouders.

Er is geen schoolweging gevonden voor 01ST

2.4 Grondslag

De Bijbel is de bron en het fundament van onze levensbeschouwing, van opvoeding en onderwijs. De Bijbel heeft Goddelijk gezag en is met de daarop gegronde belijdenisgeschriften leidend en normerend. Daarom richt ons onderwijsaanbod zich op de praktijk van de christelijke levenswandel en wijzen we de kinderen op de noodzaak en mogelijkheid van wedergeboorte, bekering en geloof.

2.5 Ouders en verzorgers

Bewuste keuze

De in dit schoolplan beschreven identiteit en bijbehorende leefwijze zijn enerzijds de redenen waarom veel ouders uit de reformatorische bevolkingsgroep heel bewust juist voor onze school kiezen en waarom wij (vanuit de wijde omgeving) de kinderen aangemeld krijgen. Deze ouders zien dat de grondslag van de school en de uitwerking daarvan in de praktijk overeenkomen met datgene wat zijzelf voorstaan en wat in hun kerk voorgestaan wordt. Zij hechten voor hun jonge kinderen aan eenheid binnen kerk, gezin en school. Sterker nog: zij zien dat de grondslag van onze school en de uitwerking ervan geheel in de lijn liggen van wat zij beloofd hebben, toen hun kind(eren) in de kerk gedoopt werd(en). Zij hebben voor Gods aangezicht 'ja' gezegd op de vraag: 'Belooft gij dat gij dit kind in de zuivere leer, naar uw vermogen, zult onderwijzen, doen en helpen onderwijzen?' en dat weegt hun heel zwaar.

Verantwoordelijkheid

Dit legt ook op het schoolbestuur een grote verantwoordelijkheid om juist deze identiteit te bewaken. Wanneer op dit punt concessies gedaan worden, dan zou het bestuur zich niet alleen schuldig voelen tegenover God, maar ook tegenover de ouders die bewust kiezen voor deze identiteit met bijbehorende uitwerking in de praktijk.

Toelatings- en benoemingsbeleid

Vandaar dat een grote zorgvuldigheid betracht wordt bij de toelating van leerlingen en het benoemen van personeel. Ouders dienen een identiteitsverklaring te onderschrijven of te respecteren. Het personeel onderschrijft het identiteitsprofiel. (Zie schooldocument hoofdstuk 2: identiteitsverklaring en identiteitsprofiel.)

Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau van de ouders is op de Rehoboth onderwijs en zorg gemiddeld genomen lager dan een gemiddelde basisschool. Het opleidingsniveau van de ouders is de afgelopen jaren wel toegenomen.

2.6 Leerlingen

De leerlingen komen uit de wijde regio naar onze voorziening in Ochten. Binnen het samenwerkingsverband Berséba bedienen we de scholen in de regio Betuwe, het land van Maas en Waal, een gedeelte van de Bommelerwaard en de strook aan de zuidzijde van de Utrechtse Heuvelrug.

Voor alle leerlingen die tot onze school worden toegelaten, geldt dat hun ouders de grondslag van de school onderschrijven. Mocht men dat niet kunnen, dan kan men ook de grondslag respecteren. Voorafgaand aan de toelating dienen de ouders een inschrijfformulier in te vullen, waarop ze een aantal zakelijke gegevens invullen en tevens verklaren dat ze instemmen met de grondslag van de school, of die respecteren. Toelating tot onze school is pas mogelijk na ondertekening van dit formulier door de ouders en zodra het betreffende kind de leeftijd van vier jaar heeft bereikt. De toelatingscriteria staan vermeld op het aanmeldingsformulier wat de ouders dienen te ondertekenen. De kinderen die onze school bezoeken komen vooral uit gezinnen die zich kerkelijk gebonden weten aan de volgende kerkgenootschappen: (Oud) Gereformeerde Gemeente (in Ned), Hersteld Hervormde Kerk en de Protestantse Kerk in

Nederland.

2.7 Personeel

2.8 Medezeggenschap

Het bestuur heeft met instemming van de ouders en de personeelsleden ontheffing aangevraagd en verkregen van het instellen van een medezeggenschapsraad. Personeel en ouders hebben gekozen voor een medezeggenschapsraad met alleen adviesbevoegdheden. Onze school heeft dus een adviesraad, waarin twee ouders en twee leerkrachten zitting hebben. De adviesraad vergadert in aanwezigheid van de directeur. De adviesraad adviseert het bestuur betreffende het onderwijskundig jaarverslag, het bestuursverslag, de jaarrekening etc. Eén lid van de adviesraad van de locatie Ochten is afgevaardigd in de gemeenschappelijke adviesraad, waarin ook adviesraadleden van de andere locaties zitting hebben. Deze GAR komt drie tot vier keer per schooljaar bijeen.

2.9 Huisvesting en situering van de school in de omgeving

De school is gesitueerd in een modern schoolgebouw (bouwjaar 2009) aan de rand van het dorp Ochten. Voor de plattegrond en indeling van het gebouw verwijzen we u naar de schoolgids. Voor een beschrijving van de verkeerssituatie en de afspraken die gemaakt zijn voor het halen en brengen van de leerlingen, wordt eveneens verwezen naar de schoolgids.

2.10 Sterkte-zwakte analyse - samenvatting

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Veel rust en duidelijkheid.	Er ligt een inspectierapport met een aantal herstelopdrachten; m.n. op het thema 'Zicht op ontwikkeling' en 'kwaliteitscultuur'
Breed ondersteuningsaanbod.	Veel niveaueverschillen in een groep.
Stabiel en bevlogen team; Ondanks de herstelopdracht spreekt de inspectie vertrouwen uit in capaciteiten school en bestuurder.	De kleinschaligheid van de locatie.
Samenwerking met het basisonderwijs; onder één dak met de Sebaschool	Het team kan groeien op het punt van feedback en intervisie.

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Een positief jong team met hands-on mentaliteit.	We hebben te maken met bezuinigingsmaatregelen vanwege een begrotingstekort.
Samenwerking met de andere locaties en het landelijk RGO-verband draagt bij aan expertiseontwikkeling.	Het lerarentekort.
Het inspectiebezoek heeft ons een scherpe schoolanalyse opgeleverd; Na het behalen van de doelen van het herstelproject zijn we weer up-to date.	Toenemende complexiteit doelgroep
Samenwerking met gemeente Neder-Betuwe	Er is een vacature voor directeur.

3 Strategisch beleid

3.1 Strategisch beleid

De Stichting voor Speciaal en Voortgezet Speciaal Onderwijs op Gereformeerde Grondslag in de regio Veluwe (hierna Rehoboth Onderwijs&Zorg) beschikt over een strategisch beleidsplan. De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2023-2027. In het strategisch beleidsplan staan (o.a.) de speerpunten van het beleid van het bestuur. De geschetste risico's en uitdagingen hebben ertoe geleid dat we voor de komende vier jaar rondom vier thema's willen werken aan strategische doelen.

De vier thema's zijn:

1. Toegerust personeel
2. Passend aanbod
3. Zichtbare verbinding
4. Verantwoorde facilitering



Deze thema's zijn uitgewerkt in doelen en vormen het kader voor verantwoording en beleid.

Domein	Actiepunten beleidsplan 2023-2027
Zichtbare verbinding	We hebben onze organisatie zowel naar binnen als naar buiten op een positieve en frisse wijze gepresenteerd.
Toegerust personeel	We hebben kernwaarden gekozen als richtinggevend kompas voor de hele organisatie en werken daaruit.
Toegerust personeel	We hebben klassenteams toegerust om burgerschap zichtbaar te maken vanuit Bijbelse waarden.
Toegerust personeel	We hebben een open en transparante cultuur waarin sociale, fysieke en emotionele/psychologische veiligheid voorop staat.
Toegerust personeel	We hebben integraal personeelsbeleid dat zich richt op een gezonde en vitale school waarbij het kort- en langdurig verzuim en de meldingsfrequentie onder het landelijk gemiddelde ligt.
Toegerust personeel	We hebben een duurzaam scholingsprogramma met individuele- en teamscholing en intervisie, gericht op het verwerven en delen van expertise.
Toegerust personeel	We hebben beleid om aanwezige professie te behouden en interne doorstroom van collega's naar opvallende functies te stimuleren.
Toegerust personeel	We hebben een cultuur waarin steun en richting geven aan onze collega's door leidinggevend vanzelfsprekend is.
Passend Aanbod	We hebben onderhoud en reparatie aan onze kwaliteitszorg uitgevoerd en de door de inspectie aangereikte punten verbeterd en hebben dit vastgelegd in een kwaliteitszorghandboek.
Passend	We hebben toetsbare doelen geformuleerd op het gebied van de basisvaardigheden en burgerschap en

Aanbod	monitoren dit.
Passend Aanbod	We hebben lijn gebracht in de verantwoording van opbrengsten vanuit de groep naar schoolniveau tot op bestuursniveau.
Passend Aanbod	We hebben de opgestelde pedagogische visie geconcretiseerd, zichtbaar gemaakt in de hele organisatie en gedeeld met ouders en externen.
Passend Aanbod	We hebben - samen met onze partners - verbreding van ons aanbod onderzocht en de grenzen van ons aanbod gedefinieerd.
Passend Aanbod	We hebben de mogelijkheden voor samenwerking onderzocht tussen cluster 3 en 4.
Passend Aanbod	We hebben de symbiose van onderwijs en begeleiding/behandeling verder vorm gegeven door middel van een betere integratie van onderwijs in zorg en zorg in onderwijs.
Passend Aanbod	We hebben gereflecteerd op de formulering van onze missie en visie in relatie tot de dienstverlening en de kinderboerderij en hebben deze - indien nodig - geherdefinieerd.
Passend Aanbod	We hebben een visiedocument dat richtinggevend is voor de inrichting, werkwijze en doorontwikkeling van de dienstverlening.
Passend Aanbod	We hebben het Landelijk Doelgroepenmodel geïmplementeerd.
Zichtbare verbinding	We hebben een intensieve samenwerking tussen de Rehobothscholen, dienstverlening en de Schoutenhoeve gerealiseerd.
Zichtbare verbinding	We hebben het Brede-Schoolconcept in Ochten geëvalueerd en een integrale visie ontwikkeld waarin ook de verhouding tussen de locaties Barneveld en Ochten is meegenomen.
Zichtbare verbinding	We hebben bestaande samenwerkingsvormen met VO-scholen, jeugdhulpaanbieders, zorginstellingen en gemeenten geoptimaliseerd.
Zichtbare verbinding	We hebben samen met Berséba en RefSVO gewerkt aan een dekkend netwerk voor alle reformatorische kinderen in onze regio.
Zichtbare verbinding	We hebben een intensive samenwerking met de andere directies en besturen van het Reformatorisch Gespecialiseerd Onderwijs en werken samen op thema's die een collectieve benadering vragen.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 Missie

Rehoboth Onderwijs en zorg biedt in Barneveld en Ochten een onderwijsaanbod in een passende schoolomgeving voor kinderen uit onze reformatorische gezindte die extra ondersteuning en zorg nodig hebben om hun gaven optimaal te benutten. Hierbij stemmen we af op de behoeften van de leerlingen, waarbij steeds in het oog wordt gehouden of de leerlingen zich wel bevinden en zich ontwikkelen in de verschillende leefgebieden.

Daarbij is de Bijbel leidend en normerend, zoals verwoord in Mattheüs 22:37-39 'Gij zult liefhebben de Heere uw God met geheel uw hart en met geheel uw ziel en met geheel uw verstand. Dit is het eerste en grote gebod. En het tweede aan dit gelijk is: Gij zult uw naaste liefhebben als uzelfen'.

We streven ernaar dat we voldoen aan de basisbehoeften van de leerling, waardoor de leerling baat heeft bij het onderwijs en volledig of grotendeels kan ontwikkelen in de groep. Het uiteindelijke doel is dat onze leerlingen door ons onderwijs- en zorgaanbod zo gevormd worden voor het leven dat ze waardevol als christen kunnen deelnemen aan de maatschappij op de plaats waar God hen stelt.

Samengevat is onze missie: 'De Rehobothschool in Ochten is een financieel gezonde en pedagogische veilige leer- en opvoedingsgemeenschap die vanuit Bijbelse waarden en normen kwetsbare leerlingen ondersteunt en stimuleert in hun ontwikkeling door het aanbod en de (principiële) vorming af te stemmen op hun behoeften en hen daardoor voor te bereiden op het vervolgonderwijs in nauwe samenwerking met de ouders/gezinnen.'

Onze slogan

Samen groeien

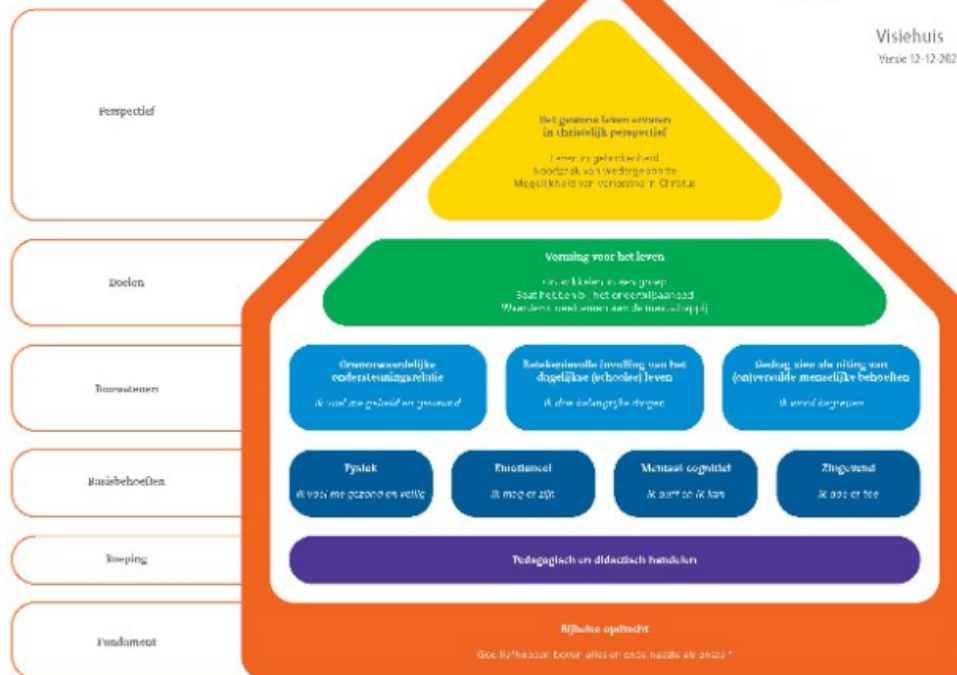
4.2 Visie van de organisatie

Wij maken onze missie waar met behulp van de volgende uitgangspunten:

- Gods Woord is leidraad voor al ons handelen en al onze plannen.
- onze leerlingen én collega's werken in een veilige leer- en leefomgeving;
- we verzorgen onderwijs afgestemd op de vragen van deze tijd
- we gaan voor een onvoorwaardelijke ondersteuningsrelatie;
- we gaan voor een betekenisvolle invulling van het (schoolse) leven;
- we zien gedrag als uiting van (on)vervulde menselijke behoeften;
- we leveren maatwerk: kinderen leren leven, leren werken en leren;
- we zijn een lerende organisatie; we zoeken de verbinding met relevante netwerken.

4.3 De visie van de school

Het Rehoboth visiehuis geeft de visie van onze school weer. We ontwikkelen een schoolbrede pedagogische visie die staat als een huis. Achter de gevel van ons driedimensionale huis lees je info en verhalen waardoor je weet wat er achter de gevel speelt.



Onderwijs vormt voor het leven. Het wordt gegeven in een periode waarin leerlingen zich (op hun eigen niveau) ontwikkelen. Bij de vorming voor het leven vinden we ontwikkeling in een groep, baat hebben bij het onderwijsaanbod en waardevol deelnemen aan de maatschappij belangrijk.

We willen de verschillende methodieken, onderzoeksinstrumenten en behandelvisies en het doelgroepenmodel een plaats geven in het visiehuis.

4.4 Levensbeschouwelijke identiteit

Doel van de opvoeding en het onderwijs

Het doel van de opvoeding is dat de kinderen hun hoop op God leren stellen, Zijn daden niet vergeten en Zijn geboden bewaren. Het Woord Gods moet ingescherpt worden, opdat ze van hun jonge jaren af weten van de Heilige Schrift, die hen wijs kan maken tot zaligheid door het geloof in Jezus Christus. Gewezen moet worden op hun verantwoordelijkheid ten opzichte van God hun Schepper, maar ook tegenover hun naaste en de schepping. De school draagt er zorg voor, de haar toevertrouwde kinderen in overeenstemming met Gods Woord en de daarop gegronde belijdenisgeschriften te leiden, te vormen en hulp te verlenen, opdat zij hun taak en opdracht in kerk, gezin en maatschappelijke samenleving zoeken te vervullen naar de eis van Gods Woord. De hoogste prioriteit binnen ons onderwijs blijft de leerlingen te onderwijzen in de waarheden van Gods onfeilbaar Woord. Dit mag niet beperkt blijven tot de bijbellessen, maar dient het geheel van onderwijs en opvoeding te doortrekken.

Visie op de mens (en daarmee ook op de leerling)

De mens wordt in de Bijbel ook getekend als individu en als gemeenschapswezen. Hij is als schepsel in de eerste plaats verantwoording schuldig aan God. Het bestaan van de mens is geen doel in zichzelf, maar dient gericht te zijn op God.

De eerste mens (Adam) is door God zeer goed geschapen. Door de zondeval is de mens echter geneigd God en zijn naaste te haten. Het blijft desondanks voor ieder mens de opdracht om tot Gods eer én tot heil van de naaste te leven. Het reformatorisch onderwijs kan daarom ook slechts in afhankelijkheid van Gods hulp en zegen gestalte krijgen. Alleen in de weg van wedergeboorte en bekering zal de ware liefde tot God en de mens gewerkt worden.

Visie op opvoeding en onderwijs

Bij de doop van de (meeste) leerlingen heeft geklonken: 'zo zal men de jonge kinderen, als erfgenamen van het rijk Gods en van Zijn verbond, dopen; en de ouders zullen gehouden zijn hun kinderen, in het opwassen, hiervan breder

te onderwijzen'. De ouders hebben toen beloofd dat zij hun kind 'in de leer van de Bijbel en de artikelen van het christelijk geloof naar hun vermogen zullen doen (en helpen) onderwijzen'. Ons onderwijs zoekt hierbij aansluiting en draagt aan de vervulling daarvan bij.

Ons onderwijs beoogt een bijdrage te leveren aan de vorming van de leerling tot een zelfstandige, God naar Zijn Woord dienende persoonlijkheid, geschikt en bereid om de ontvangen gaven te besteden tot Zijn eer en tot heil van de medemensen in alle levensverbanden (kerk, gezin en maatschappij) waarin God hem plaatst. Het Bijbelse gedachtegoed werkt dan ook door in alle aspecten van het schoolleven en heeft bijvoorbeeld ook consequenties voor de visie op kunst, cultuur, seksualiteit en op de samenleving als geheel.

Ons uitgangspunt stempelt ook de visie van de school op, bijvoorbeeld, de schepping. De school belijdt dat God hemel en aarde in zes dagen heeft geschapen en dat Hij Zijn schepping onderhoudt en regeert. Deze overtuiging verdraagt zich niet met de evolutietheorie.

Het is vanzelfsprekend dat het voorgaande nauw is verweven met de algemene onderwijsdoelstelling, namelijk het doen verwerven door de leerling van kennis, inzicht, vaardigheden en attitudes met inachtneming van zijn persoonlijke begaafdheid.

Visie op de school

Onze school als leer- en opvoedingsgemeenschap geeft invulling aan zijn opdracht door vanuit de identiteit dienstbaar te zijn aan gezin, kerk en samenleving. Met inachtneming van de eigenheid en ook de eigen verantwoordelijkheid werken gezin, kerk en school samen om leerlingen te onderwijzen en te vormen. Als "poort naar de maatschappij" stelt de school zich dienstbaar op ten behoeve van gezin, de kerk en de samenleving. Het onderwijs is daarmee meer naar buiten gericht dan het gezin (en de kerk). De school biedt voor de leerlingen wél een veilige omgeving waarin zij zich voorbereiden op een Bijbels verantwoorde deelname aan de samenleving. Bij de invulling daarvan speelt de leeftijd van de leerlingen een belangrijke rol. Het pedagogisch handelen, krijgt gestalte door het onderwijs, in te richten naar de norm van de Bijbel in de context van de huidige samenleving. Bovenstaande is een verkorte versie van ons identiteitsprofiel. Het volledige profiel is één van de documenten die in 1.4 genoemd wordt. Dit profiel is ook in de schoolgids opgenomen.

4.5 Pedagogische en onderwijskundige uitgangspunten

Kinderen en leren

We gaan er vanuit dat leren zowel plaats kan vinden door kennisoverdracht (overdrachtsmodel) als door de eigen actie van de leerling (activerend leren). Welke onderwijsvorm gebruikt wordt, is afhankelijk van de aard en de inhoud van de leerstof. De constructivistische visie op leren als zou kennis een constructie zijn, vinden we te beperkt. Kennis kan ook geschonken worden door middel van openbaring. De consequentie van de constructivistische visie als zou de leerling de regisseur zijn van zijn eigen leerproces wijzen we af. De leerkracht heeft op onze school als gevolg van ons mens- en kindbeeld niet alleen een begeleidende, maar ook een leidende taak.

Vormen van leren

We maken gebruik van het overdrachtsmodel als de inhoud van de leerstof het karakter van door God in Zijn Woord geopenbaarde Waarheid draagt, dan wel samenhangt met een zienswijze die wortelt in de op Gods Woord stoelende identiteit van de school, zoals bij de overdracht van waarden en normen. Dat kan bij alle vakken het geval zijn, maar het gebruik van het overdrachtsmodel zal, gezien de aard en inhoud van het vak, frequenter plaatsvinden tijdens het godsdienstonderwijs of vaderlandse geschiedenis dan bij rekenen.

Daarnaast vinden we het overdrachtsmodel van belang, omdat het de mogelijkheid biedt het kind een luisterhouding aan te leren. We constateren dat kinderen door allerlei maatschappelijke ontwikkelingen steeds meer moeite hebben over een langere tijdsspanne een receptieve houding aan te nemen. Vanuit godsdienstig en sociaal oogpunt hechten we veel waarde aan een goede luisterhouding.

In het overdrachtsmodel vindt overdracht van kennis plaats en ligt het accent meer op het product dan op het proces. Bij de kennisoverdracht wordt ernaar gestreefd dat, waar dit kan, de kennis voor het kind inzichtelijk is. Het is van belang dat er binnen het onderwijsleerproces ook sprake is van interactieve momenten.

Ongeacht het gebruikte model vinden we het belangrijk dat een deel van de leerstof als parate kennis beklijft.

Activerend leren

Het activerend leren kenmerkt zich door de actieve betrokkenheid van een intrinsiek gemotiveerde leerling, die zijn eigen leerproces organiseert. De verantwoordelijkheid voor het leren ligt bij de leerling zelf. Gezien onze mensvisie en de functie die de leerkracht in ons onderwijs heeft, zal die verantwoordelijkheid altijd een gedeelde verantwoordelijkheid zijn, waarbij bij het ouder worden van de leerling een verschuiving plaats vindt van

afhankelijkheid naar zelfstandigheid. De mate en snelheid waarin dat proces zich voltrekt wordt bepaald door de uniciteit van elk kind, maar is in elk geval aan het eind van het basisonderwijs nog lang niet voltooid. Daarom worden in ons onderwijs niet alle vormen van activerend leren toegepast en beperken we ons hoofdzakelijk tot het gebruiken van activerende werkvormen. Zelfstandig werken, zelfstandig samenwerken en zelfstandig leren zijn, ingekaderd door de hierboven omschreven gedeelde verantwoordelijkheid, toepasbare vormen, de laatste twee met name in de hoogste leerjaren. Leren leren, aandacht voor dit proces en de reflectie daarop zijn daarbij belangrijke aspecten waaraan aandacht besteed wordt.

Een voor ons onderwijs belangrijk aspect van het activerend leren en de activerende werkvormen is het met elkaar samenwerken. Het kan onder goede begeleiding van de leerkracht een basis leggen voor een houding van dienstbaarheid aan de naaste.

We passen in ons onderwijs alleen activerende werkvormen toe als de leerlingen de daarvoor noodzakelijke basisvaardigheden beheersen.

De taak van de leerkracht

In het onderwijs op onze school is de leerkracht onmisbaar en vervult hij een centrale rol. Hij dient immers in de praktijk van alle dag gestalte te geven aan de identiteit van het onderwijs en voor de leerlingen te fungeren als identificatiefiguur. Hij is van fundamentele betekenis bij de godsdienstige en morele vorming van de leerlingen en draagt waarden en normen over. Het onderwijskundig handelen van de leerkracht draagt op onze school dan ook een sterk pedagogisch karakter.

Wij belijden de uniciteit van elk kind als schepsel Gods. Dat verplicht de leerkracht tot een individuele pedagogische benadering. Deze wordt weliswaar begrensd door de mogelijkheden van de leerkracht, toch streven we ernaar dat er qua leerstof op drie niveaus gedifferentieerd wordt en dat er in het kader van het zorgbeleid systematische aandacht geschonken wordt aan het gedrag van de kinderen.

Rekening houdend met de individuele verschillen tussen leerlingen en strevend naar een zo effectief mogelijke instructie gebruiken we bij het onderwijs in de basisvakken en waar dat kan bij de overige vakken- het directe instructiemodel, waarbij we uitgaan van convergente differentiatie.

Pedagogisch klimaat

Het pedagogisch klimaat manifesteert zich in de setting van een groep. Een groepsproces voltrekt zich volgens de literatuur volgens een aantal fasen, die bewust zijn te beïnvloeden. De aanpak richt zich op het proactief en preventief inspelen op deze fasen. De leerkracht neemt nadrukkelijk de leiding over het groepsproces en geeft de waarden vorm door het bewust aanleren van structuur, regels en gedrag.

De visie op pedagogisch klimaat kan niet los gezien worden van de visie op het mens- en kindbeeld. Een theologisch negatief mensbeeld maakt het toch mogelijk om, ook wat gedrag betreft, positieve verwachtingen van leerlingen te hebben. Dit komt tot uitdrukking in het omgaan met belonen en straffen. Belonen wordt opgevat in de zin van bemoedigen; straffen wordt gezien als een middel om het geweten te vormen en is altijd ingebed in een sfeer van liefde.

Veilig klimaat

Alle personeelsleden en kinderen moeten zich psychisch, sociaal en fysiek veilig voelen op school. Het is immers de opdracht van de christelijke school om ook als gemeenschap gestalte te geven aan de Bijbelse opdracht God lief te hebben boven alles en de naaste als zichzelf. We streven dan ook een klimaat na, waarin harmonie en respect centraal staan en discriminatie of pesten van leerlingen of personeelsleden niet voorkomt. Dit geldt ongeacht sociale afkomst, ras geslacht of geaardheid. We verwachten dat ouders, leerkrachten en leerlingen de Bijbelse kernwaarden en de daarvan afgeleide normen en regels die in de school gelden naleven. Zij weten dat er sancties volgen als zij dat niet doen.

Pesten wordt dan ook niet getolereerd. Een open en ondersteunende cultuur, waarin personeelsleden en leerlingen hun eigen verantwoordelijkheid hebben, bevordert hun welbevinden en vermindert problematisch gedrag. Door het vormgeven van het pedagogisch klimaat door middel van het proactief anticiperen op het groepsproces, kan bovendien veel leed worden voorkomen. Wanneer pesten zich toch voordoet, wordt dit opgevat als een probleem dat zich in de groep voordoet en dus om een groepsaanpak vraagt. Elk lid van de groep heeft bij het pesten een bepaalde rol, zelfs als toeschouwer, en dient vanuit die rol aangesproken te worden op zijn/haar verantwoordelijkheid. Het is onze overtuiging dat pesten alleen gestopt kan worden in een groepsgerichte aanpak. Uiteraard wordt het slachtoffer volledig in bescherming genomen. In het veiligheidsplan wordt het beleid met betrekking tot sociale veiligheid verder uitgewerkt.

Onderwijs op maat

De doop verplicht ouders en in het verlengde daarvan ons als school ertoe zoveel als in ons vermogen ligt onderwijs te bieden aan alle kinderen van de gemeenschap waarvoor de school functioneert. Ons zorgbeleid is er op gericht dat we alle leerlingen van Berséba-scholen met een extra ondersteuningsvraag in de regio Rivierenland zo veel mogelijk een plaats willen geven binnen onze school. Dit streven naar inclusief onderwijs kent echter haar grenzen. Indicatief daarvoor zijn het welbevinden van het kind, de opvangcapaciteit van de school en de wens van de ouders.

Groepsgerichte benadering

We werken met een didactisch model waarin alle leerlingen zijn opgenomen in een groepsgerichte werkwijze. Het werken met het daaraan gekoppelde groepshandelingsplan is gericht op basisvaardigheden en onderwijsinhoud en is proactief van aard. Door het gebruik van dit didactisch model voorkomen we veel individuele handelingsplannen. Wel is de groepsaanpak zodanig dat de individuele ontwikkeling van de leerling zichtbaar blijft.

Bij deze groepsgerichte benadering passen we de handelingsgerichte werkwijze toe. Met deze werkwijze proberen we op een doelgerichte interactionele manier proactief te anticiperen op de onderwijsbehoefte van de leerling. We verstaan daaronder datgene wat goed is voor de ontwikkeling van het kind. Het behoort tot de verantwoordelijkheid van de leerkracht om deze onderwijsbehoefte zo goed mogelijk te bepalen. Om te bepalen of een leerling specifieke onderwijsbehoeften heeft, kan een deskundige ingeschakeld worden, die een uitspraak doet over kind én context.

De onderwijsleermiddelen

De onderwijs-leermiddelen die door de leerkrachten ingezet worden, dienen dienstbaar te zijn aan ons opvoedings- en onderwijsdoel en in overeenstemming te zijn met de grondslag van onze school, zodat geen informatie wordt verstrekt of een levensstijl wordt gelegitimeerd die daarmee in strijd is.

ICT

Onze levensbeschouwelijke uitgangspunten nopen tot een doordacht gebruik van de computer als onderwijsleermiddel in ons onderwijs. Onderwijskundig gezien heeft kennisoverdracht of het oefenen van vaardigheden via de computer een aantal voordelen. Zo kan de computer motiverend werken en kan elke leerling op zijn eigen niveau benaderd worden. Bij het proces van leerstofoverdracht en oefening kan de computer dan ook een ondersteunende en aanvullende rol vervullen. Wanneer het echter overdracht van leerstof betreft, waarbij normen en waarden een expliciete inhoudelijke rol spelen, dan mag in onze zienswijze de computer de leerkracht nooit vervangen. Het gebruik van ICT zal er in ons basisonderwijs dan ook nimmer toe mogen leiden dat de leerkracht zijn centrale positie in het proces van kennis- en normen en waarden-overdracht verliest.

We zijn van mening dat de computer met behoud van dit uitgangspunt in ons onderwijs effectief gebruikt kan worden. Daarnaast besteden we aandacht aan mediaopvoeding, waarbij geprobeerd wordt de leerlingen een houding van distantie bij te brengen ten aanzien van de moderne media als internet en sociale media.

De organisatie van het onderwijsleerproces

Vanuit onze zienswijze m.b.t. de opvoeding en onderwijs stellen wij bij het groeperen van leerlingen een aantal eisen. In de eerste plaats dient de wijze van groeperen zodanig te zijn dat er te allen tijde een heldere gezagsrelatie leerkracht – leerling kan zijn. In de tweede plaats dient de groepering zodanig te zijn dat de leerkracht te allen tijde de ontwikkeling kan sturen en leiden en de mogelijkheid heeft de leerstof te selecteren en aan te reiken. Daarnaast moet de mogelijkheid tot hechting aan en identificatie met de groepsleerkracht aanwezig zijn. Gods Woord leert ons dat de mens er niet is om en voor zichzelf, maar dat hij geschapen is tot eer van zijn Schepper en tot heil van zijn naaste. Met betrekking tot het laatste is het dan ook van belang dat de leerling leert dat hij deel uit maakt van en dienstbaar dient te zijn aan een gemeenschap. Bij de groepering van leerlingen dient met dit aspect van dienstbaarheid rekening te worden gehouden. Op grond van bovenstaande overwegingen kiezen we qua organisatievorm voor het neo-klassikale stelsel.

Evaluatie

We zijn het als christelijke school aan onze grondslag verplicht kwalitatief goed onderwijs te bieden. De mate van die kwaliteit is slechts beperkt meetbaar, omdat een aantal essentiële factoren niet te kwantificeren zijn. Dit geldt zowel de beoordeling van het werk en de inzet van de leerkrachten als van de leerlingen. Bij het gebruik van instrumenten die de bekwaamheden van de leerkrachten en de vorderingen van de leerlingen meten, past terughoudendheid bij de interpretatie van de gegenereerde kwantitatieve gegevens.

Gerelateerde documenten:

- Identiteitsverklaring (hst. 2 schooldocument)
- Identiteitsprofiel personeel (hst. 2 schooldocument)
- Strategisch beleidsplan en andere bestuurlijke beleidsdocumenten (hst. 2 schooldocument)
- ICT-beleidsplan (hst. 2 schooldocument)
- Schoolgids (hst. 6 schooldocument)

4.6 Burgerschap

Bij het nadenken over burgerschapsonderwijs is het goed om onderscheid te maken tussen **burgerschap** en **burgerschapsvorming**.

Burgerschap gaat over de manier waarop we ons verhouden tot de Ander (God), tot onszelf, tot anderen (onze naasten) en tot het andere (onze omgeving).

Burgerschapsvorming vindt in onze scholen plaats vanuit het idee en de overtuiging dat onze kinderen én pelgrim én burger horen te zijn. Een pelgrim is iemand die beseft dat hij op doorreis is naar de toekomst, het koninkrijk in de hemel. Een burger is iemand die zijn plaats en opdracht kent in de maatschappij waarin hij leeft. Als pelgrim én burger verhouden mensen zich dus tot het koninkrijk van de hemel én tot de maatschappij waarin zij leven.

Kennis, vaardigheden en attitudes

Burgerschapsvorming doet een beroep op hoofd, hart en handen. Het gaat bij burgerschapsvorming om het ontwikkelen van gewenst gedrag door het verwerven van kennis en het ontwikkelen van attitudes, vaardigheden en reflectie.

Liefdesgebod

Leidend bij de doordenking van burgerschap en burgerschapsvorming is de samenvatting van de leefregels die onze God ons heeft gegeven in de Bijbel. Zijn Zoon, de Heere Jezus, vat deze samen in het "liefdesgebod": 'En Jezus zeide tot hem: Gij zult liefhebben den Heere uw God met geheel uw hart en met geheel uw ziel en met geheel uw verstand. Dit is het eerste en het grote gebod. En het tweede, aan dit gelijk, is: Gij zult uw naaste liefhebben als uzelfven' (Bijbel, Mattheus 22 vers 37-39).

Afhankelijkheid van God

Op christelijk-reformatorische scholen hopen en bidden we dat leerlingen en leerkrachten leven tot eer van God en tot heil van de ander. In het burgerschapsonderwijs (en op andere vormingsterreinen) probeert de school dat te stimuleren. We beseffen dat het resultaat niet vanzelfsprekend overeenkomt met de bedoeling. Leerlingen maken uiteindelijk zelf keuzes op welke manier ze hun leven inrichten. Zowel leerlingen als leerkrachten zijn daarin afhankelijk van de zegen van de Heere.

Om tot de begripsomschrijving voor burgerschap en burgerschapsvorming te komen, hebben we de volgende keuzes gemaakt.

Eeuwigheidsperspectief

In de omschrijving van burgerschapsvorming maken we duidelijk dat we op weg zijn naar de ontmoeting met God, naar de eeuwigheid. Vanuit dat perspectief dienen we ons leven op aarde vorm te geven, als pelgrim en als burger. Een pelgrim die op doorreis is naar een bestemming, maar ook een burger die interacteert met en zorgdraagt voor zijn of haar leefomgeving, met een houding van liefde. We kiezen er daarom voor om het liefdesgebod uit de Bijbel als uitgangspunt te nemen: Heb de Heere God lief boven alles en heb de naaste lief als uzelf. Om kinderen te stimuleren om vanuit dit liefdesgebod en Bijbelse waarden en normen te leven, is christelijk-reformatorisch onderwijs belangrijk. Daarbij sluiten we aan bij de Raamwerk visie burgerschapsvorming in het reformatorisch po van VGS en VBSO.

Kwalificatie, socialisatie en subjectificatie

In lijn met Biesta (2015) zien we burgerschapsvorming als een integraal geheel van kwalificatie, socialisatie en subjectificatie. Dit sluit ook aan bij wat de overheid en de inspectie van scholen verwachten: scholen moeten bijdragen aan kennis en vaardigheden en voor een schoolcultuur zorgen die in overeenstemming is met de basiswaarden en mensenrechten. We beseffen dat we als professionele opvoeders dingen kunnen voorleven (socialisatie), maar dat kinderen ook eigen keuzes maken (subjectificatie) om zo hun eigen plek in deze wereld in te nemen (Biesta, 2015).

Bij burgerschap gaat het meer om elementen die waarneembaar zijn in handelen of gedrag. Hoe laat een leerling bijvoorbeeld in de praktijk zien wat belangrijk is, waar hij voor staat?

Orde in de veelheid van begrippen

Burgerschap lijkt een containerbegrip. Begrippen als persoonsvorming, competenties en dimensies van burgerschap lopen door elkaar heen. De literatuur brengt hier wel enige structuur in aan.

- Persoonsvorming gaat over het bredere kader: wie is de leerling als persoon, hoe is hij en wie wil hij zijn als subject in de wereld (Biesta, 2015), en door welke bron wordt de leerling daarin gevoed? Hoewel burgerschap nauw samenhangt met persoonsvorming, gaat het bij burgerschap meer om elementen die waarneembaar zijn in handelen of gedrag. Hoe laat een leerling bijvoorbeeld in de praktijk zien wat belangrijk is, waar hij voor staat?
- Samenhangende gehelen van attitudes, vaardigheden en kennis (en soms ook reflecties) worden vaak competenties genoemd. Dijkstra et al. (2015) definiëren een competentie als een combinatie van kennis, vaardigheden, houdingen en reflectie waarmee in het dagelijks leven sociale taken op een adequate manier kunnen worden vervuld.

We onderscheiden de volgende competenties:

- intrapersonlijke competenties (gericht op de persoon zelf);
- interpersoonlijke competenties (gericht op de ander(en), in relatie tot de ander(en));
- maatschappelijke competenties, ook wel burgerschapscompetenties genoemd (gericht op anderen in de gemeenschap).

Bij burgerschapsvorming ligt de nadruk op de laatste twee soorten competenties, maar de intrapersonlijke competenties zijn wel voorwaardelijk voor het ontwikkelen van interpersoonlijke en maatschappelijke competenties.

In de literatuur wordt gesproken over verschillende dimensies van burgerschap. Biesta (2020) onderscheidt er drie:

- de sociale dimensie (sociale integratie, goed kunnen functioneren in de maatschappij);
- de morele dimensie (kwaliteiten en deugden die goede burgers zouden moeten bezitten);
- de politiek-democratische dimensie (burgerschap als democratisch begrip, binnen een democratische samenleving). In het burgerschapsonderwijs kan elk van deze dimensies een plek krijgen.

4.7 Zicht op ontwikkeling

We volgen de ontwikkeling van onze leerlingen zodanig dat zij zo veel als mogelijk een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen. Vanaf binnenkomst verzamelen we systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van de leerlingen. Voor de kennisgebieden Taal, Spelling, Begrijpend lezen en Rekenen en wiskunde gebeurt dit vanaf groep D met betrouwbare en valide toetsen die tevens een indicatie geven van de bereikte referentieniveaus. De leerkrachten vergelijken de resultaten en gegevens uit het gebruikte leerlingvolgsysteem met de (verwachte) ontwikkeling van de afzonderlijke leerling en met de (verwachte) ontwikkeling van hun groep en bepalen vervolgens de onderwijsbehoefte(n) van individuele leerlingen en van (een deel van) de groep.

Wanneer leerlingen (of groepen leerlingen) niet voldoende lijken te profiteren van het onderwijs, analyseren de leerkrachten waar de ontwikkeling stagneert en wat mogelijke verklaringen daarvoor zijn. Vervolgens wordt bepaald wat de gewenste aanpak is voor een leerling of voor een (deel van) de groep. We leggen dit vast in groepsplannen of het OPP.

Gerelateerde documenten :

- Zorgstructuurdocument (hst. 3 schooldocument)
- Schoolondersteuningsprofiel (hst. 3 schooldocument)
- Ondersteuningsteam-document (hst. 3 schooldocument)
- Documenten vakgebieden (hst. 4 schooldocument)
- Observatie-instrument (hst. 6 schooldocument)
- Schoolgids (hst. 6 schooldocument)
- Kerndoelen-dekkende-beschrijving leergebieden (hst. 6 schooldocument)

4.8 Aanbod

Ons aanbod is er mede op gericht de leerlingen voor te bereiden op vervolgonderwijs en functioneren in de samenleving. We bieden daartoe een breed en op de kerndoelen gebaseerd aanbod dat ook de referentieniveaus Taal en Rekenen omvat en dat aansluit bij het (beoogde) niveau van alle leerlingen. We zetten daarvoor actuele

methodes en aanvullende materialen in. 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. 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.

We zijn er op gericht het aanbod aan te laten sluiten op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst van de school, het aanbod af te stemmen op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie en de leerlingen door het aanbod voor te bereiden op het aanbod bij de start van het vervolgonderwijs. De leerkrachten verdelen de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren heen. We bieden een aanbod gericht op verantwoord burgerschap en integratie waarbij de grondslag van ons onderwijs en de daaruit voortvloeiende doelstelling voor opvoeding en onderwijs richtinggevend zijn.

Gerelateerde documenten :

- Zorgstructuurdocument (hst. 3 schooldocument)
- Documenten vakgebieden (hst. 4 schooldocument)
- Schoolgids (hst. 6 schooldocument)
- Kerndoelen-dekkende-beschrijving leergebieden (hst. 6 schooldocument)

4.9 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

Gerelateerde documenten:

- lesrooster (zie hst 1 schooldocument)
- urentabel (zie hst. 1 schooldocument)
- document vakgebieden (zie hst. 4 schooldocument)
- In het document: kerndoelendekkende schoolplanteksten zijn alle vakgebieden nader uitgewerkt. (Zie hst 6 schooldocument)

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Groep
Godsdienst	Namen en Feiten	Methodegebonden toetsen	
Taal	Taalactief (nieuw)	Methodegebonden toetsen	alle groepen
	Taaloceaan (nieuw)	Methodegebonden toetsen	groep D
		Cito Woordenschat	
		Centrale Eindtoets	
Technisch lezen	Taaloceaan (nieuw)	Methodegebonden toetsen	groep D
		LOVS-toetsen DMT-groep 3	
		DMT-AVI groep 4-8	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	LOVS-toetsen Begrijpend lezen	groep 4-8
		Centrale Eindtoets	
Spelling	Taaloceaan	Methodegebonden toetsen	groep D
	PI-spello		Groep D-J
	Taalactief (nieuw)	LOVS-toetsen Spelling	
	PI-dictee	na afronding PI-Spello	alle groepen
	PI-spello	Centrale Eindtoets	
Schrijven	Schrijffontein		
Engels	My name is Tom 5-8		
	Holmwoods 1-4		
Rekenen	Wereld in getallen-4	Methodegebonden toetsen	alle groepen
		LOVS Rekenen en Wiskunde	
		Centrale Eindtoets	
Geschiedenis	Er is geschied	Methodegebonden toetsen	groep F-Eindgroep
	Vertel het door! (nieuw)		
Aardrijkskunde	Geobas	Methodegebonden toetsen	vanaf G
Natuuronderwijs	Natuurlijk	Methodegebonden toetsen	vanaf G
Wetenschap & techniek	Natuurlijk en techniektorens	Methodegebonden toetsen	vanaf G
Verkeer	Klaar over!	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	Uit de kunst!		
Handvaardigheid	Uit de kunst!		
Muziek	Luisterland		
Bewegingsonderwijs	aangepaste eigen methode		
Sociaal emotionele ontwikkeling	Kinderen en hun sociale talenten	ZIEN!	

4.10 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 3 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 12.50 uur. 's Middags is er les van 12.50 – 15.05 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.15 uur. Voor de kleuters gelden dezelfde lestijden, alleen op woensdag hebben de kleuters vrij. Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en een dag-voorbereiding. In principe is ons doel alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten behalen.

Gerelateerde documenten:

- lesrooster (hst. 1. schooldocument)
- zorgstructuurdocument (hst 3. schooldocument)

4.11 Pedagogisch handelen en ondersteuningsbehoefte

Teamleden hebben onder meer een vormende en opvoedende taak. We vinden het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen om kunnen gaan. We besteden daar bewust aandacht aan in onze lessen. Tegelijkertijd is dit iets waar we de hele dag aan werken. We werken actief aan een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Een klimaat waarin ze uitgenodigd en geprikkeld worden om te leren.

Veel van onze leerlingen hebben een speciale ondersteuningsbehoefte m.b.t. het gedrag. Bij een aantal leerlingen spreken we van moeilijk verstaanbaar gedrag. Met name bij deze leerlingen vraagt het creëren van een veilig klimaat extra aandacht en coaching.

Rehoboth-visiehuis

In het Rehoboth visiehuis wordt onze visie vormgegeven. Het (verder) ontwikkelen van het visiehuis is een belangrijk onderdeel van de schoolplanperiode. We vullen het visiehuis met verhalen. We vinden het belangrijk dat de visie verweven is in de schoolcultuur. Bij de streefbeelden zijn doelen en acties m.b.t. het Rehoboth-visiehuis opgenomen. Als uitgangspunt voor de vorming en opvoeding van ieder kind wordt uitgegaan van de basisbehoeften van ieder kind. Deze behoeften kunnen onderverdeeld worden in:

- Fysiek: Ik voel me gezond en veilig.
- Emotionele: Ik mag er zijn.
- Mentaal/cognitief: Ik durf en ik kan
- zingevende: Ik doe er toe.

Binnen ons onderwijs willen we tegemoet komen aan de behoeften van de leerlingen, in de context van de totale ontwikkeling, met behulp van bouwstenen. Deze bouwstenen zijn manieren om vanuit de basisbehoeften van de leerlingen te werken aan de ontwikkeling van hun relaties en competenties.

Onvoorwaardelijke ondersteuningsrelatie

Wat er ook gebeurt, binnen de Rehobothschool kunnen leerlingen altijd terugvallen op een volwassene. Deze volwassene voelt aan welke vraag er achter het gedrag van een leerling zit en sluit aan bij de basisbehoeften van de leerling.

Betekenisvolle invulling van het dagelijkse leven

Het dagprogramma binnen de school vult de dag met activiteiten die betekenisvol zijn voor de leerlingen. Een herkenbaar en voorspelbaar dagprogramma maakt dat de leerlingen zoveel mogelijk kunnen leven zonder stress en spanning.

Gedrag zien als (on)vervulde menselijke behoefte

Gedrag is een uiting van behoeften die wél en niet vervuld zijn bij de leerlingen. Binnen de Rehobothschool richten we

ons niet op het beheersen en behandelen van probleemgedrag. We stellen steeds de vraag "Wat vraagt het gedrag van deze leerling van mij als professional?"

Het pedagogisch en didactisch handelen wordt vooral gedaan door het klassenteam. We handelen zoals God ons als gezagdragers gesteld heeft om de kinderen te onderwijzen. Hierbij zijn reflectie en zelfkennis nodig.

PCM

We zien het op onze school als onze taak om iedere leerling te bereiken. We vinden het belangrijk om leerlingen zelfstandig te maken, te laten groeien in het samenwerken met andere leerlingen en de betrokkenheid tijdens de lessen te vergroten. Dit doen wij door het 'Process Communication Model' op onze school in te zetten. Dit model helpt ons om effectief met elkaar samen te werken. Daarnaast helpt het ons om gedrag van collega's en kinderen te leren begrijpen. Op die manier bereiken collega's samen meer.

Hiermee willen wij de volgende doelen binnen onze school bereiken:

- We versterken het pedagogische klimaat waarin leerkrachten alle leerlingen bereiken, leerkrachten en leerlingen komen tot zelf inzicht en inzicht in anderen.
- De zelfredzaamheid van leerkrachten en leerlingen groeit.
- Leerkrachten vergroten de betrokkenheid van de leerlingen in hun klas door regelmatig coöperatieve werkvormen in te zetten in hun didactische handelen.

Een uitgebreidere beschrijving van het werken met PCM is te vinden in het document '4.06 PCM-beleid' en '6.10 invoeringsplan coöperatieve werkvormen en PCM'

'Geef me de vijf'

Door toename van het aantal leerlingen met een ASS (vaak kinderen met een TLV SBO++), is het belangrijk gezamenlijk dezelfde denkwijze en aanpak te hebben. Geef me de vijf biedt die aanpak. In de vorige schoolplanperiode hebben we als team scholing gevolgd op deze aanpak. Zie verder het document 6.10 invoeringsplan Geef me de 5'

4.12 Didactisch handelen

Het didactisch handelen is er mede op gericht de leerlingen in staat te stellen tot leren en ontwikkelen. De leerkrachten plannen en structureren hun handelen met behulp van informatie die zij over leerlingen hebben. We zorgen ervoor dat het niveau van de lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen. De aangeboden leerstof wordt logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen alsook binnen één les. We proberen een leerklimaat te creëren waardoor leerlingen actief en betrokken zijn. Met geschikte opdrachten en heldere uitleg structureren wij het onderwijsaanbod zodat de leerling het zich eigen kan maken. We stemmen de instructies en spelbegeleiding, opdrachten en onderwijstijd zoveel mogelijk af op de behoeften van groepen en individuele leerlingen. De afstemming is zowel op ondersteuning als op uitdaging gericht, afhankelijk van de behoeften van leerlingen.

Gerelateerde documenten:

- Zorgstructuurdocument (hst. 3 schooldocument)
- Schoolondersteuningsprofiel (hst. 3 schooldocument)
- Documenten vakgebieden (hst. 4 schooldocument)
- Schoolgids (hst. 6 schooldocument)
- Observatie-instrument (hst. 6 schooldocument)
- Kerndoelen-dekkende-beschrijving leergebieden (hst 6 schooldocument)

4.13 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leerkrachten pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. Onze leerlingen zijn gebaat bij duidelijkheid en voorspelbaarheid. Leerlingen komen beter tot leren als aan deze voorwaarde wordt voldaan. We gebruiken daarvoor veel ondersteunende middelen.

Enkele voorbeelden zijn:

- Het maken van ondersteunende gebaren.
- Visualisatie van het dagprogramma met picto's, foto's, voorwerpen of geschreven taal.
- Een individueel (picto)rooster voor een leerling die dat nodig heeft.

- Visualisatie van de deelstappen die bij een opdracht horen.
- Visualisatie van het leerdoel van de les.
- Heldere afspraken (visualisatie) m.b.t. de begeleiding zodat de leerling weet wie er op dat moment voor hem verantwoordelijk is.
- Veel herhaling en het opsplitsen van doelen in kleine stapjes.
- Het stimuleren van de interne spraak van de leerlingen door voor hen te verwoorden wat er gebeurt.

4.14 Zorg en begeleiding

De leerkracht is de spil in het onderwijsproces en in de zorg voor de leerling. Daarin werkt hij nauw samen met de IB'er. Onze leerkrachten kennen de leerlingen en ze volgen (systematisch) hun ontwikkeling.

- Het Ontwikkelings Perspectief Plan (OPP) is een belangrijk document.
- Het beschrijft de verwachte leerroute en uitstroom op de langere termijn.
- Het beschrijft de factoren die de ontwikkeling van de leerling stimuleren of juist belemmeren.
- Het beschrijft de ondersteuningsbehoeften.
- Het geeft een duidelijk overzicht van het huidige didactisch niveau.
- Het geeft het proces van transitie van school naar uitstroombestemming aan (VSO).

De keus voor een leerroute met het daarbij behorende uitstroomprofiel, wordt zorgvuldig gemaakt. Intelligentie, sociaal/emotionele ontwikkeling, didactische ontwikkeling en werkhouding spelen daarin een belangrijke rol. Voor iedere leerling vullen we de beschermende en belemmerende factoren in die van invloed zijn op de ontwikkeling.

Het ondersteuningsteam van de school is eindverantwoordelijk voor het OPP. Binnen ons ondersteuningsteam zijn er verschillende expertises. Waar nodig halen we ontbrekende expertise binnen.

De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen. Op basis van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor de leerlingen. De leerling krijgt daarmee de begeleiding die hij nodig heeft om beter het onderwijsprogramma te kunnen volgen.

Het document 'Handelingsgericht en opbrengstgericht werken' is de leidraad voor de leerlingenzorg. Het is een voortdurend proces van waarnemen, begrijpen, wegen, plannen, handelen en evalueren. In dit document is ook de gesprekscyclus opgenomen. We consulteren ieder jaar een extern deskundige die ons wijst op nieuwe ontwikkelingen en die met ons de leerlingenzorg evalueert.

In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) beschrijven we de mogelijkheden en de grenzen van de zorg en begeleiding die we kunnen bieden.

4.15 Digitale geletterdheid

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij. Wij besteden op onze school planmatig aandacht: ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, informatievaardigheden. Wij vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën.

We zien ICT als een ondersteunend middel bij het geven van ons onderwijs. Wij willen daarnaast investeren in de inzet van ICT als hulpmiddel om de leerlingen wegwijs te maken in de digitale wereld. Onze leerlingen hebben toerusting nodig in het huidige medialandschap. Media en technologie worden steeds prominenter in onze samenleving. Bij mediawijsheid gaat het om kennis, vaardigheden en mentaliteit die nodig zijn om bewust, kritisch en actief om te gaan met media. Vanuit onze identiteit voegen we een dimensie toe: in aansluiting op de opvoeding in de gezinnen van onze kinderen willen we hen opvoeden tot eer van God en tot heil van de medemensen. We werken met de methode voor mediawijsheid (STAPP) en nemen ouders daarin mee.

4.16 Extra ondersteuning

Alle leerlingen ontvangen een passend aanbod, passende ondersteuning en begeleiding, gebaseerd op de mogelijkheden van de desbetreffende leerlingen. Het aanbod, de ondersteuning en/of de begeleiding zijn gericht op een ononderbroken ontwikkeling van de leerling. We evalueren periodiek of het aanbod het gewenste effect heeft en stellen de interventies zo nodig bij. We hebben in het schoolondersteuningsprofiel vastgelegd wat we onder extra ondersteuning verstaan en welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op het door het samenwerkingsverband omschreven niveau van basisondersteuning. Voor alle leerlingen leggen we in het ontwikkelingsperspectief vast hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoefte van de leerling.

Onze school maakt deel uit van het samenwerkingsverband Berséba. In samenspraak met dit samenwerkingsverband, de gemeente Neder-Betuwe en De Schutse (zorg) ontwikkelen we een op diverse doelgroepen gericht onderwijs-zorg aanbod. We zijn initiator, uitvoerder en samenwerkingspartner van vormen van inclusief onderwijs.

We willen de samenwerking met het reguliere basis- en voortgezet onderwijs verder uitbouwen. Daarnaast participeren we actief in de leerteams binnen Berséba regio midden. Op deze manier wordt gewerkt aan het delen en afstemmen van kennis met het regulier onderwijs. Veel kinderen krijgen een tijdelijke Toelaatbaarheidsverklaring. Indien terugplaatsing een reële mogelijkheid is bespreken we dit met ouders en zetten het traject in. Wanneer Het loket terugplaatsing een reële mogelijkheid vindt, starten we een terugplaatsingstraject. Tijdens dit traject werken we aan ontwikkeldoelen bij het kind en het BAO zet in op schoolontwikkeling om de leerling aan het einde van het traject een goede lesplaats te bieden.

We maken ook waar nodig gebruik van zorgondersteuning. De zorgondersteuners zijn in dienst van De Schutse of Agathos en voeren hun werk uit op onze school. We zien kansen in deze samenwerking. Tegelijkertijd is er winst te behalen in een beter systeem van zorgondersteuning.

Gerelateerde documenten

- Zorgstructuurdocument (hst. 3 schooldocument)
- Schoolondersteuningsprofiel (hst. 3 schooldocument)
- Documenten vakgebieden (hst. 4 schooldocument)
- Schoolgids (hst. 6 schooldocument)
- Kerndoelen-dekkende-beschrijving leergebieden (hst. 6 schooldocument)

5 Onderwijsontwikkeling

5.1 Onze grote verbeterdoelen - Streefbeelden

5.2 Identiteit en vorming

Strategisch doel op bestuursniveau

- 1.1 We hebben kernwaarden gekozen als richtinggevend kompas voor de hele organisatie en werken daaruit
- 1.2 We hebben klassenteams toegerust om burgerschap zichtbaar te maken vanuit Bijbelse waarden
- 1.5 We ontwikkelen een duurzaam scholingsprogramma met intervisie en teamgerichte scholing, gericht op het delen en verwerven van expertise tussen de verschillende afdelingen/scholen).

Streefbeeld

De Bijbelse waarden van onze organisatie vertalen we naar doelgerichte activiteiten om leerlingen een houding bij te brengen waarin burgerschap vorm krijgt. Als personeel laten we ons voeden vanuit de Bron en bronnen van onze identiteit, waarbij we in verbinding blijven met de collega's van de locatie Barneveld en de Sebaschool.

Doelen

- We hebben tijdens jaarlijkse en periodieke personeelsbijeenkomsten systematisch aandacht besteed aan bezinning en verdieping op de identiteit van onze organisatie
- We hebben de leerlijn burgerschap van de SLRO geïmplementeerd en verrijkt met diverse (buitenschoolse) activiteiten, waardoor we de leefwereld van de kinderen hebben vergroot.
- We hebben ervoor gezorgd dat onze leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel vaardigheden hebben verworven en verdiept met betrekking tot het houden van een Bijbelvertelling.

Actiepunt
Tijdens personeelsbijeenkomsten is specifiek aandacht voor het concept 'Bijbels onderwijzen'
Leerkrachten volgen naar behoefte nascholing rondom ondersteuning van het Bijbelverhaal met gebaren.
We ondersteunen de Bijbelvertelling en het Psalmonderwijs met woordwebben.
We maken gebruik van de faciliteiten van de BMU-online (Bijbelse kaarten en tijdbalken e.d.)
De teamleden volgen een studiedag over burgerschap in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen en toegespitst op onze identiteit.
De doelen van de leerlijn burgerschap hebben een plaats in ons onderwijsaanbod.
Leerlingen hebben een attitude om respectvol om te gaan met andersdenkenden en oefenen het verwoorden van gevoelige standpunten.
We bieden activiteiten rond burgerschap aan, waarbij de leefwereld van de kinderen wordt vergroot.

5.3 Pedagogisch handelen

Strategisch doel bestuursniveau

- 1.5 We ontwikkelen een duurzaam scholingsprogramma met intervisie en teamgerichte scholing, gericht op het delen en verwerven van expertise tussen de verschillende afdelingen/scholen).
- 2.4. We hebben de opgestelde pedagogische visie geconcretiseerd, zichtbaar gemaakt in de hele organisatie en gedeeld met ouders en externen.

Streefbeeld

We ontwikkelen een schoolbrede visie op de zorgkracht van de school met betrekking tot gedrag en leerbehoefte in relatie tot de veiligheid van de groep en het personeel. Daarbij houden we oog voor de draagkracht van het team ook door het schooljaar heen. In de verbeelding van de visie sluiten we aan bij het Rehoboth-visiehuis en verrijken dat met 'Ochtense' elementen zoals PCM. Achter de gevel van ons driedimensionale visiehuis lees je info en verhalen waardoor je weet wat er achter de gevel speelt. We houden regelmatig 'een open huisdag' en delen onze visie met ouders en externen.

Doelen

- De pedagogische visie is verweven in onze schoolcultuur.
- De mogelijkheden en grenzen van onze school zijn helder beschreven en zijn gecommuniceerd met ouders en externen.

Actiepunt
We hebben de pedagogische visie van het ‘Rehoboth visiehuis’ geconcretiseerd en zichtbaar gemaakt in o.a het inwerktraject, leerling- en groepsbesprekingen, intervisie, functioneringsgesprekken, oriënterende bezoeken van nieuwe ouders. etc.
We werken met een hanteerbaar escalatiemodel waarin rollen en verantwoordelijkheden van leerkracht, groepsondersteuner, intern begeleider en orthopedagoog in samenhang zijn gebracht en de veiligheid van de groep is gewaarborgd. Er is een ‘incidentenregistratie of dagboek’ waarmee o.a. in beeld wordt gebracht hoe de aandacht over de leerlingen verdeeld wordt.
Verworven expertise rondom hechting en autisme-aanpak ‘Geef me de vijf’ gaan we vasthouden, borgen en blijvend ontwikkelen voor nieuwe collega’s.
We volgen praktische scholingen op thema’s om de gedragszorg op school te versterken. In deelteams of collectief wordt naar behoefte en afhankelijk van de populatie scholing gevolgd over de volgende thema’s i.r.t. gedrag: Cluster 3 – zorgbehoeften, ADHD, ADD, ODD, distress van diverse persoonlijkheidstypen PCM, Energizers/sova-lessen en Groepsdynamiek .
We werken met ZIEN!+, waar burgerschap een onderdeel van is.

5.4 Onderwijsresultaten

Strategisch doel bestuursniveau

- 2.1 We hebben onderhoud en reparatie aan onze kwaliteitszorg uitgevoerd en de door de inspectie aangereikte punten verbeterd en hebben dit vastgelegd in een kwaliteitszorghandboek.
- 2.2 We hebben toetsbare doelen geformuleerd op het gebied van de basisvaardigheden en burgerschap en monitoren dit.
- 2.3 We hebben lijn gebracht in de verantwoording van opbrengsten vanuit de groep naar schoolniveau tot op bestuursniveau
- 2.10 We hebben het Landelijk Doelgroepenmodel geïmplementeerd

Streefbeeld

Onze visie ‘leven gaat voor leren’ is bepalend voor de focus op onderwijsresultaten. De reparatie aan de kwaliteitszorg leidt tot zichtbare verbeteringen en aanpassingen in het LVS ParnasSys. De verantwoording van opbrengsten wordt cyclisch opgezet in een werkbaar en overzichtelijk PDCA – systeem. Over vier jaar zijn de verbeteringen zichtbaar en geborgd die zijn gerealiseerd na de herstelopdracht van de inspectie.

Doelen:

- We zijn teambreed betrokken op de opbrengsten van de onderwijsontwikkeling en de leerresultaten van de leerlingen.
- De IB’ers en de schoolleiding hebben inzicht in de onderwijsresultaten van de leerlingen en stemmen hun beleidskeuzes hierop af.

Actiepunt
Met aandacht voor resultaten handhaven we het werken vanuit de visie dat 'leven' voor 'leren' gaat; dat komt tot uitdrukking in de focus: we stemmen af op de behoeften van de leerling.
We verbreden ons arsenaal aan werkvormen m.n. coöperatieve werkvormen en de aandacht voor executieve functies.
We oriënteren ons op de vervanging van OVM als ontwikkelingsvolgmodel.
We werken planmatig aan de herstelopdracht van de inspectie en de doelen m.b.t. 'Zicht op ontwikkeling' (Project Vooruit!) en leggen de verbeteringen vast in het kwaliteitshandboek.
We werken planmatig aan de herstelopdracht van de inspectie en de doelen m.b.t. 'Burgerschap' (Project Vooruit!) en leggen de verbeteringen vast.
Het format opbrengsten wordt gedurende het jaar ingevuld en besproken. Twee keer per jaar is er een reflectiemoment met een extern deskundige van de Parnassysacademie.
We houden drie keer per jaar een kwaliteitsoverleg met de bestuurder.
We verbeteren de manier van verantwoorden van opbrengsten in jaarverslag en schoolgids.
De extern deskundige van de Parnassys-academie begeleidt ons bij het invoeren van het Landelijk Doelgroepenmodel, al of niet aangepast. Het krijgt een plaats in het nieuwe format van het OPP. We maken gebruik van een passende leerstofplanning.

5.5 Didactisch handelen en aanbod

Strategisch doel bestuursniveau

1.5 We hebben een duurzaam scholingsprogramma met individuele- en teamscholing en intervisie, gericht op het verwerven en delen van expertise.

Streefbeeld

We volgen praktische scholingen op thema's rondom didactisch handelen en nemen maatregelen om verworven kennis te borgen en te delen met de collega's in Barneveld en op de Sebaschool.

De taken en rollen van de taal- en rekencoördinatoren worden verhelderd en deze collega's krijgen een actieve rol bij borging en kennisdeling.

Doelen

- Er zijn schoolbrede afspraken over het gebruik van methodes en materialen.
- De onderdelen van de kijkwijzer didactisch handelen zijn terug te zien in de lessen.
- We delen met en gebruiken verworven expertise van collega's in Barneveld en de Sebaschool

Actiepunt
We breiden het arsenaal aan visuele en fysieke ondersteuning bij het leren uit (rekensituaties; geef me de 5; bewegend leren)
Verworven expertise door collega's via individueel gevolgde cursussen presenteren we teambreed; we wisselen kennis uit met de collega's van Barneveld en de Seba-school.
In deelteams of collectief wordt scholing naar behoefte en passend bij populatie gevolgd over de volgende didactische thema's: visuele en fysieke ondersteuning bij het leren uit (rekensituaties; Geef me de 5; bewegend leren; nieuwe rekenmethode; Numicon Logo 3000.
We onderhouden en borgen de expertise op de volgende onderwerpen vragen om onderhoud/borging op structurering: directe instructiemodel, schrijfaanbod en Speelplezier.
We werken met een methode voor mediawijsheid (STAPP) en we nemen ouders daarin mee.
We onderzoeken of we voldoen aan de eisen van de basiskwaliteit m.b.t. Engels en digitale geletterdheid.
Verworven expertise door collega's via individueel gevolgde cursussen presenteren we teambreed op vergaderingen; we wisselen kennis uit met de collega's van Barneveld en de Seba-school.

5.6 Cultuur en communicatie

Strategisch doel bestuursniveau

- 1.3 We hebben een open en transparante cultuur waarin psychologische en fysieke veiligheid voorop staat.
- 1.4 We hebben integraal personeelsbeleid dat zich richt op een gezonde en vitale school waarbij het kort- en langdurig verzuim en de meldingsfrequentie onder het landelijk gemiddelde ligt.
- 1.7 We hebben een cultuur waarin steun en richting geven aan onze collega's door leidinggevend vanzelfsprekend is.
- 3.1 We hebben onze organisatie zowel naar binnen als naar buiten op een positieve en frisse wijze gepresenteerd.
- 3.3 We hebben het Brede-Schoolconcept in Ochten geëvalueerd en een integrale visie ontwikkeld waarin ook de verhouding tussen de locaties Barneveld en Ochten is meegenomen.

Streefbeeld

We handhaven de huidige visie van de brede zorgschool: We willen er als Seba en Rehobothschool zijn om zoveel mogelijk leerlingen op te vangen binnen onze schoolmuren.

Intern krijgt de samenwerking tussen de scholen vooral gestalte als er sprake is van meerwaarde voor beide schooltypen. Beide scholen voeren een eigen onderwijskundig beleid waarbij afgestemd wordt wat gezamenlijk opgepakt kan worden (win-win gedachte).

Met de beide teams zijn er gezamenlijke activiteiten en momenten; ook in meer kleine verbanden wordt binnen het grote geheel gewerkt.

We gaan uit van ieders professionaliteit en collegialiteit. Open, eerlijk en tijdig communiceren doen we schoolbreed en dus met iedereen. We zoeken elkaar niet alleen op als er iets niet goed gaat, maar ook om elkaar waardering te geven.

Doelen

- We werken samen en leren samen met de Sebaschool in één gebouw. Binnen dit gebouw gelden de tien schoolregels voor alle leerlingen. Dit is gezamenlijk beleid, net als de pleinregels.

Actiepunt
Tijdens het buitenspelen is er in ieder geval altijd een Séba-collega en een Rehoboth-collega buiten. Daarnaast is er een spelbegeleider van de Rehobothschool in de ochtendpauze, gericht op leerlingen van beide scholen.
We werken binnen een school met een grote diversiteit aan leerlingen. Dit komt met name op het schoolplein tot uiting. Dit vraagt om bewustwording in het omgaan met bijvoorbeeld bepaalde vormen van gedrag en het praten over elkaars leerlingen op een respectvolle wijze. We roepen elkaars hulp in waar nodig.
Aan het einde van het schooljaar evalueren we de manier van werken wat betreft het plein- en het buitenspelen en stellen die waar nodig bij.
We onderzoeken de komende maanden hoe we de ruimte op het plein slimmer kunnen gebruiken, ook i.r.t. de parkeerplaatsen.
We maken breed gedragen (plein/school)afspraken voor alle leerlingen van de brede (zorg)school. Dit vraagt om afstemming en eenduidig maken van de afspraken.
We onderzoeken wat de behoeften zijn van ouders m.b.t. communicatie en bedenken vormen waarbij ouders zich betrokken voelen bij de school.
We organiseren een structureel overleg tussen taalcoördinator en logopedist

5.7 Samenwerking intern/extern

Strategisch doel bestuursniveau

- 1.6 We hebben beleid om aanwezige professie te behouden en interne doorstroom van collega's naar openvallende functies te stimuleren.
- 2.5 We hebben - samen met onze partners - verbreding van ons aanbod onderzocht en de grenzen van ons aanbod gedefinieerd.
- 2.7 We hebben de symbiose van onderwijs en begeleiding/behandeling verder vorm gegeven door middel van een betere integratie van onderwijs in zorg en zorg in onderwijs.
- 3.1 We hebben onze organisatie zowel naar binnen als naar buiten op een positieve en frisse wijze gepresenteerd.
- 3.2 We hebben een intensieve samenwerking tussen de Rehobothscholen, dienstverlening en de Schoutenhoeve gerealiseerd.
- 3.4 We hebben bestaande samenwerkingsvormen met VO-scholen, jeugdhulpaanbieders, zorginstellingen en gemeenten geoptimaliseerd.
- 3.5 We hebben samen met Berséba en RefSVO gewerkt aan een dekkend netwerk voor alle reformatorische kinderen in onze regio.

Streefbeeld

We willen coöperatief samenwerken volgens het principe van 'halen en brengen' zodat we betekenisvol zijn voor elkaar. Als school willen we ook de grenzen van onze expertise kennen. Dit betekent dat we zorg binnen onderwijs, buiten onze organisatie zoeken. In de samenwerking zoeken we de verbinding zodat de ontwikkeling krachtiger en duurzamer wordt.

Doelen

- We kennen onze grenzen wat betreft kinderen op het grensvlak van onderwijs en zorg. We werken met en document wat vastgesteld is door school in samenspraak met de samenwerkingsverbanden.
- We hebben een schoolopleider binnen de school die PABO-studenten en nieuwe collega's begeleidt.

Actiepunt
We delen onze nascholingsplannen met de ZML, SBO in Ochten en Dienstverlening en trekken waar wenselijk samen op.
In het Ondersteuningsprofiel definiëren we onze mogelijkheden en grenzen. De veiligheid van de leerling, van medeleerlingen en van de collega's krijgt daarin een plaats.
De schoolopleider houdt het kennisniveau op peil door het meedoen aan intervisiebijeenkomsten. We blijven gecertificeerde Opleidingsschool en hebben een actueel begeleidingsplan voor stagiaires en startende leerkrachten.
We voeren beter en intensiever overleg met de externe zorgaanbieders in de school en de leerkrachten.
De visie van de Brede Zorgschool is herkenbaar gepresenteerd op de website en digitale en papieren media.

6 Personeelsbeleid

6.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties. Het hart van onze organisatie wordt gevormd door de mensen die er werken. De identiteit van de organisatie wordt gedragen door het personeel. Vanuit die overtuiging investeren we in toerusting en vorming. Daarbij nemen we ook initiatieven voor behoud en werving van personeel. Vanuit het management wordt richtinggevend en empathisch leiding gegeven.

Vorming en toerusting

De aandacht voor burgerschapsonderwijs zien we als een kans om vanuit Bijbelse kaders een evenwichtig antwoord te geven op onderwijskundige en maatschappelijke ontwikkelingen. Het accent ligt bij dit thema op de school als oefenplaats om Bijbelse waarden te concretiseren en collega's toe te rusten om een identificatiefiguur te zijn. Vormen van 'leren door doen' worden ingezet om ook de blik naar buiten te richten en als gemeenschap iets positiefs neer te zetten voor de maatschappelijke omgeving.

Dit doen we in samenhang met aandacht voor de veiligheid van zowel kinderen als personeel. We hebben een omgeving waarin kinderen en collega's zich sociaal en fysiek veilig voelen. Het behoudt daarvan vraagt om een open en transparante cultuur waarin het gewoon is om feedback te vragen, te ontvangen en te geven. Ook vraagt het van ons als professionals dat we aansluiten bij de emotionele ontwikkelingsleeftijd van onze kinderen.

Werving en behoud

We willen een gezonde en vitale school zijn en brengen structuur aan in het integraal personeelsbeleid. Dat begint bij werving en opleiding. We vormen een aantrekkelijke werkomgeving met goede arbeidsvoorwaarden en ontwikkelingsmogelijkheden en laten dat ook zien. Dat doen we onder andere door teamgerichte scholing volgens een duurzaam scholingsprogramma. Collega's komen tot bloei in een omgeving waar ruimte is voor ontplooiing van hun gaven. We betrekken ons personeel dan ook nadrukkelijk in het zoeken naar oplossingen voor onze complexe leerlingpopulatie. We richten het (scholings)beleid zo in dat we de aanwezige professie behouden, ook als de komende jaren ervaren (oudere) medewerkers uitstromen. Voor met name het startende personeel is er aandacht voor het zich eigen maken van de Rehoboth-schoolcultuur en het werken vanuit onze visie en kernwaarden. We stimuleren de doorstroom van personeel dat intern ervaring heeft opgedaan naar opvallende functies in de organisatie.

Leiding

Het onderwijs aan onze leerlingen vraagt veel van de betrokken collega's. Daarom hebben ze leidinggevers nodig die richting geven en steun verlenen. Onze complexe doelgroep vraagt sowieso om leidinggevers die koers durven houden en tegelijkertijd samen met alle betrokkenen binnen en buiten de school zoeken naar antwoorden op dilemma's. Dit betekent dat we moeten bouwen aan leiderschapscompetenties binnen een cultuur die dat mogelijk maakt.

6.2 Bevoegde en bekwame leraren

De schoolleiding wordt idealiter gevormd door de directeur, maar op moment van schrijven is er een vacature. Gelukkig wordt de dagelijkse leiding waargenomen door een interim-directeur. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren. De schoolleiding is geregistreerd in het schoolleidersregister. Er wordt periodiek scholing gevolgd voor herregistratie.

6.3 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding.

Met name binnen ons onderwijs is het samenwerken met anderen een belangrijke competentie. Er is altijd sprake van een klassenteam (leerkracht, onderwijsassistente, zorgondersteuner), waarbij de leerkracht eindverantwoordelijk is. Daarnaast wordt er veel samengewerkt met mensen buiten de groep, zoals logopediste, fysiotherapeut,

ergotherapeut of andere externe deskundigen.

6.4 Professionele cultuur

De scholen bieden een uitdagende werkomgeving. De medewerkers zijn intrinsiek gemotiveerd om te zorgen voor een veilige leer- en werkomgeving voor hun leerlingen en collega's. Het werken in het speciaal (basis)onderwijs is meer dan een baan. Medewerkers weten dat ze op onze scholen veel ruimte en vertrouwen krijgen.

Een speciale school heeft een duidelijke meerwaarde ten opzichte van een basisschool. Dit blijkt uit:

- expertise van het personeel
- zorg voor de leerlingen
- contacten met de ouders
- samenwerking met externe deskundigen

6.5 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten en onderwijsassistenten vinden we het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij studenten van Driestar Hogeschool en van het Hoornbeekcollege de gelegenheid om ervaringen op te doen.

Jaarlijks is er een studentendag met als doel Pabo-studenten een beeld te geven van het Speciaal Onderwijs en het enthousiast te maken voor een stage.

De school biedt ook plaats aan SAM-studenten (samen opleiden). Diverse collega's zijn opgeleid tot mentor voor PABO-studenten. Één collega is opgeleid tot schoolopleider. De schoolopleider begeleidt de hiervoor genoemde mentoren. Verder stimuleren zij in samenspraak met de directie de kwaliteit van het opleiden van studenten, zodat laatstgenoemden een goede basis krijgen voor hun latere beroep als leraar.

6.6 Werving en selectie

Het groeiend lerarentekort en de toenemende complexiteit binnen de groepen vragen om de aantrekkelijkheid van Rehoboth OZ als werkgever voor potentiële onderwijsgeevenden te vergroten. Binden en boeien, daar gaat het om. Dat betekent dat we daar volop onze aandacht op moeten richten. Intensivering van het gebruik van diverse media is daar een onderdeel van, maar ook de wijze waarop we de arbeidsmarkt gaan benaderen, hoe onze verbinding met opleidingsinstituten wordt vormgegeven, hoe we ons in de media meer zichtbaar kunnen maken zijn daarin belangrijke aandachtspunten.

6.7 Introductie en begeleiding nieuwe leerkrachten

Nieuwe leerkrachten krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De mentor begeleidt de nieuwe leerkracht in zijn eerste jaar en volgt de 'startersmap nieuwe leerkrachten'. Daarnaast volgt de nieuwe collega de werkplaats startende leerkracht. Nieuwe leerkrachten ontwikkelen een POP tijdens dit traject en dan met name m.b.t. de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. Lesobservaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de mentor, de IB-er en de teamleider/directeur. Om te bepalen of de nieuwe leerkracht zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam, gebruikt de school het observatie-instrument.

Concreet betekent dit het volgende:

- Als school gaan we voor een prolongatie van het SAM-certificaat voor 4 jaar.
- We nemen als school de verantwoordelijkheid om Pabo-studenten een kans te geven om hen kennis te laten maken met ons onderwijs.
- We nemen als school de verantwoordelijkheid om OA-studenten van het Hoornbeek-college een kans te geven om hen kennis te laten maken met ons onderwijs.
- We volgen indien nodig de mentorplus-cursus, om onze vaardigheden m.b.t. het begeleiden van studenten op peil te houden.

6.8 Teamversterking

Leren van en met elkaar is ons basisprincipe. Bij de continue ontwikkeling van onze scholen wordt het werk zodanig georganiseerd, dat collectief leren onderdeel is van de dagelijks routine. Dit gaat voor leerkrachten dus verder dan de geplande studiedagen. Kennisdeling is niet voorbehouden aan speciale groepen binnen de school, maar iedereen wordt gestimuleerd te reflecteren en van elkaar te leren.

We willen investeren in niet alleen interne maar ook externe professionalisering. Dat willen we omdat we merken dat de problematiek van onze leerlingen heftiger wordt. Medewerkers ervaren vaker handelingsverlegenheid om daarmee om te gaan. Wij gaan hen ondersteunen, waardoor we uiteindelijk de kwaliteit van ons onderwijs ook versterken. We doen dat door het opgebouwde specialisme binnen onze organisatie te verspreiden, zodat eigenaarschap en verantwoordelijkheid verder gedeeld wordt. Het leren van elkaar zal daarin centraal staan, dicht bij de praktijk en laagdrempelig voor iedereen. Het accent zal daarbij komen te liggen op teamleren en teamscholing, collegiale consultatie en co-teaching, minder op individuele scholing.

We zijn een lerende organisatie waarin we kennis en vaardigheden ontwikkelen vanuit een open en positief kritische houding. We leren van en met elkaar waarbij eigenaarschap en verantwoordelijkheid verder gedeeld wordt.

6.9 Persoonlijke ontwikkelplannen

Voor elke medewerker is vastgelegd waar hij/zij zich in het kader van zijn persoonlijke ontwikkeling op richt. De doelen die de medewerker nastreeft en wat daarvoor nodig is aan scholing, ondersteuning, begeleiding, hoe dit planmatig aangepakt wordt enz. De medewerkers stellen hun ontwikkeldoelen zoveel mogelijk af op de doelen van de school, op de eisen die gelden voor hun functie (en daarbij behorende bekwaamheidseisen en beroepsprofielen) en de leerling-problematiek van dat jaar. De uitvoering hiervan wordt periodiek geëvalueerd.

6.10 Het bekwaamheidsdossier

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, voornemens voor de persoonlijke ontwikkeling en verslagen van gesprekken rondom de persoonlijke ontwikkeling.

6.11 Gesprekkencyclus

Het doel van de gesprekkencyclus is een transparant en kwalitatief goed functionerings- en beoordelingsbeleid, dat de juiste prikkels geeft voor de professionele ontwikkeling van medewerkers, en dat bijdraagt aan de gewenste professionele cultuur.

We hanteren een vierjarige cyclus van functioneren en beoordelen op alle niveaus in de organisatie. In de gesprekkencyclus vinden minimaal twee functioneringsgesprekken en één beoordelingsgesprek plaats. In de verantwoordingsgesprekken met het College van Bestuur leggen de directeuren verantwoording af over de realisatie van de gesprekkencyclus. Belangrijke informatie vanuit beoordelingen wordt gedeeld met het College van Bestuur.

6.12 Verzuimbeleid

De school is aangesloten bij Perspectief. Bij langdurig verzuim en dreigend verzuim wordt de verzuimconsultant en/of de arboarts van Perspectief ingeschakeld.

De school heeft te maken met een hoog verzuimpercentage. Onze ambitie is om een gezonde en vitale school te zijn. In 2023 is er actief een Preventief Medisch Onderzoek aangeboden. Veel collega's hebben hieraan meegedaan. De aanbevelingen krijgen een plaats in de nieuwe schoolplanperiode.

We gaan werken met een nieuw verzuimprotocol: Als collega's zich binnen 12 maanden twee keer hebben ziek gemeld, dan volgt er een 'verzuimgesprek' met de leidinggevende, met als doel om de collega vitaal inzetbaar te houden en wat daar voor nodig is.

Omschrijving	Norm	Landelijk gem. 3 jaar bo	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024
Verzuimpercentage (VP) <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i>	< 10%	6%	4,3%	5,2%	4,3%	4,5%	<i>onbekend</i>	<i>onbekend</i>
Meldingsfrequentie (MF) <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i>		1	0,9	1,1	1,5	1,5	<i>onbekend</i>	<i>onbekend</i>
De gemiddelde verzuimduur (GZD) <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i>		21,3	33	26	17	21	<i>onbekend</i>	<i>onbekend</i>

Gegvens afkomstig van open onderwijsdata DUO

● VP > 10 ● VP 6 - 10 ● VP 3 - 6 ● VP 0 - 3

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg

Schoolontwikkeling

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 wordt in kaart gebracht door middel van (zelf)evaluatie. De (zelf)evaluatie resulteert in de vaststelling van gerealiseerde kwaliteit en ambities en ontwikkelpunten. De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers wordt via teamscholing en individuele scholing en coaching afgestemd op de veranderonderwerpen van de school. De inzet en betrokkenheid van alle belanghebbenden in dit proces is essentieel.

Meerjarenplanning en toetsbare doelen

De gerealiseerde kwaliteit wordt geborgd en ambities en ontwikkelpunten worden opgenomen in een meerjarenplanning. Op basis van deze meerjarenplanning worden jaarplannen opgesteld. Aan de meerjarenplanning en jaarplannen worden toetsbare doelen gekoppeld.

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 de kwaliteit van het primaire proces als voor processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op versterking van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en een samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. Jaarlijks worden activiteiten met dit doel ingepland. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen op elkaar en daarnaast hun eigen verantwoordelijkheid kennen en nemen is in sterke mate positief van invloed op het verandervermogen van de school.

Integrale benadering

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

Integrale evaluatie

In onze oordeelsvorming onderzoeken we de samenhang tussen de verschillende beleids- en kwaliteitsterreinen. Hoe is de kwaliteit van het onderwijsleerproces van invloed op de onderwijsresultaten? Welke relatie en wisselwerking zien we tussen de verschillende kengetallen? Welke relatie zien we tussen opbrengsten of kwaliteit van de leerling ondersteuning en de didactische en pedagogische bekwaamheden van het personeel. Enz. Integrale evaluatie leidt tot verbeteringen die de structuur van de organisatie raken en daardoor tot duurzame ontwikkeling.

Systeem voor kwaliteitszorg

Om schoolontwikkeling te realiseren werken we met een systeem voor kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg is een leerproces, waarbij de school zelf, volgens een beargumenteerde planning, systematisch, de kwaliteit van het onderwijs bespreekt, beschrijft, realiseert, beoordeelt en/of laat beoordelen en evalueert. Bij kwaliteit gaat het dan om zowel de eisen die de overheid hier aan stelt, de zogenoemde basiskwaliteit, als om de ambities die de school zelf heeft geformuleerd. Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt bij het voortdurend beantwoorden van belangrijke kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten: de processen binnen de school, het handelen van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie.

Kwaliteitszorginstrumenten

Voor het systeem van kwaliteitszorg maken we gebruik van ParnasSys-WMK. Met behulp van dit instrument kunnen vragenlijsten in het kader van de zelfevaluatie uitgezet worden bij de medewerkers. Dezelfde vragenlijsten kunnen binnen een interne of externe audit gebruikt en ingevuld worden. Met behulp van dit instrument kunnen ook vragenlijsten uitgezet worden bij ouders en verzorgers. De combinatie van vragenlijsten geeft inzicht in de kwaliteit die wordt nagestreefd. De vragenlijsten worden afgenomen aan de hand van een beargumenteerde planning.

Naast de resultaten uit de vragenlijsten worden ook de (trends in) resultaten van tussentijdse- en eindopbrengsten, de gegevens over sociale vaardigheden en de kengetallen onderwijs vanuit ParnasSys en ZIEN! in kaart gebracht. Voor verschillende resultaten wordt de vergelijking gemaakt met de inspectienormen en de schoolspecifieke

streefdoelen. Binnen het programma ParnasSys wordt ook de uitvoering van de plannen in het kader van de leerlingondersteuning gevolgd.

Verder zetten wij in het kader van de kwaliteitszorg nog de volgende instrumenten in:

- de externe audit van het samenwerkingsverband Berséba
- het organiseren dat een critical friend de schoolorganisatie doorlicht op de diverse (beleids)terreinen.

Teamscholing

Gericht op de ontwikkeling van de school volgen we regelmatig als team (of deel daarvan) scholingsbijeenkomsten, afgestemd op de plannen van de school.

Dialog over goed onderwijs

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

Personeelsvergadering

De personeelsvergadering vervult een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg. Binnen dit overleg worden veel fasen uit het proces van kwaliteitszorg uitgevoerd. In de personeelsvergadering 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.

Groeps(plan)bespreking

Bij de groeps(plan)bespreking wordt een groep leerlingen besproken. Het gaat dan met name om de didactische, pedagogische voortgang van het onderwijsleerproces, de hulpplanning, de groepsplanning, de soc. emotionele ontwikkeling van de groep, de (niet)- methodegebonden toetsen, etc.

Leerlingbespreking

Tijdens de leerlingbespreking worden met name ondersteuningsvragen besproken rondom individuele leerlingen. Dit kunnen vragen zijn van sociaal-emotionele aard, van externe ondersteuning, ondersteuning in de thuissituatie, etc.

Ondersteuningsteam-overleg

Het ondersteuningsteam (OT) is ingesteld om de hulpvragen van leerlingen, ouders en leerkrachten in een breder verband te bespreken om vanuit een gezamenlijke visie van school, ouders en externe betrokkenen te komen tot een eenduidige aanpak voor het kind in alle contexten. Daarbij staat het welbevinden van kind, ouders en leerkracht centraal. Vanuit de besluitvorming in het ondersteuningsteam is het mogelijk om de zorg voor de leerling te intensiveren m.b.v. externe ondersteuning. Hierbij kan gedacht worden aan het aanvragen van arrangementen (waar onder ambulante begeleiding, of extra middelen om binnen de school de zorg te intensiveren). Bij vormen van jeugdzorg, zoals opvoedingsondersteuning dient de medewerker van het Kernpunt betrokken te worden. Het ondersteuningsteam is erop gericht om tijdig, effectief en multidisciplinair integrale ondersteuning bieden aan het kind, de ouders en de leerkracht. Gezien de cruciale rol van ouders is het vanzelfsprekend dat zij al in een vroeg stadium hierbij betrokken worden. Bij het arrangeren door het OT ligt het accent op preventief handelen. Voorkomen moet worden dat de problemen escaleren. De onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van leerling, ouders en leerkracht staat daarbij centraal.

Opbrengstgesprek

Eén keer per jaar worden er opbrengstgesprekken met de leerkrachten gevoerd. De niet-methodegebonden toetsen worden op groepsniveau besproken. Met elkaar wordt gekeken hoe de groep gepresteerd heeft t.o.v. voorgaande jaren en/of de streefdoelen behaald zijn. Daaruit worden doelen geformuleerd die van belang zijn voor de schoolontwikkeling of groepsontwikkeling.

Teamleideroverleg / IB-overleg

Om de bovenstaande gesprekken optimaal op elkaar af te stemmen wordt er maandelijks een teamleider / IB-overleg gehouden.

Adviesraadoverleg/bestuur

De adviesraad en het bestuur van de school wordt structureel middels o.a. het onderwijskundig jaarverslag op de hoogte gehouden van de vorderingen van de schoolontwikkeling. Zij kunnen indien gewenst feedback geven op het schoolbeleid en schoolontwikkeling.

7.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team).

7.3 Verantwoording en dialoog

Er wordt belang gehecht aan tijdige en transparante verantwoording over onder andere de schoolontwikkeling en de doelen die daarmee bereikt worden. Dit gebeurt onder andere door 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 en wordt ook ingegaan op de resultaten die we bereiken. De schoolgids wordt aan alle ouders uitgereikt en ligt ook op school ter inzage. We publiceren de schoolgids daarnaast op onze website. Wanneer er een verslag is van de onderwijsinspectie worden de conclusies samengevat en gedeeld met de diverse belanghebbenden. Het inspectierapport wordt gepubliceerd op de website en ligt op school ter inzage. In de jaarplannen worden de geplande activiteiten en de doelen die we daarmee willen bereiken beschreven. De schoolleiding verantwoordt zich door middel van de verantwoordingsrapportage aan de bestuurders. Door middel van Een halfjaarlijks verslag wordt officieel verantwoording afgelegd.

Gerelateerde documenten:

6.01 Rehoboth Ochten (meer)jarenplan 2019-2023

7.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de basiskwaliteit op twaalf standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We meten de basiskwaliteit één x per vier jaar met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

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

- Het analyseren van de midden-en eindtoetsen van CITO en de leeropbrengsten. Dit wordt gedaan door de leerkrachten voor de eigen groep. De teamleiders en directeur doen dit op leerjaar- en op schoolniveau;
- Het 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 de twee jaar een zelfevaluatie met behulp van (onderdelen van) vragenlijsten. Deze staan in direct verband met de gewenste kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren. Om de schoolspecifieke ambities te onderzoeken, worden indien van toepassing, eigen vragen opgesteld;
- In de zelfevaluatie worden de auditoren betrokken die intern zijn opgeleid;
- De schoolleider onderzoekt de voortgang van de gewenste kwaliteit voor het betreffende schooljaar, onder andere door middel van observaties in de groepen. Deze observaties worden besproken met de leerkrachten; medewerkers doen onderzoek naar de eigen competenties. Zij organiseren met het oog daarop jaarlijks feedback met behulp van klassenconsultaties en collegiale consultatie;
- Er wordt een kwaliteitsagenda opgesteld waarin alle activiteiten in functie van kwaliteitszorg opgenomen zijn.
- De kwaliteitsagenda maakt inzichtelijk: welke activiteiten op welk moment in het schooljaar uitgevoerd worden in het kader van observatie, zelfevaluatie en analyse; op welk momenten in het schooljaar en met wie communicatie plaatsvindt over de voortgang van de plannen op basis van de verkregen observatie- en evaluatiegegevens;
- Het resultaat van de evaluaties wordt vastgelegd in de opgestelde jaarplannen. Indien uit de verzamelde gegevens blijkt dat de voortgang onvoldoende is, wordt de aanpak bijgesteld;

- Elke twee jaar vindt een risico-inventarisatie plaats met behulp van de vragenlijsten van ParnasSys-WMK;
- Overige evaluatie-instrumenten die de school inzet, zijn: De externe audit van Berséba; Het observatieinstrument (Zie schooldocument hoofdstuk 6.) Tweejaarlijks worden de jaarplannen en overige ontwikkelingen geëvalueerd in het verantwoordingsdocument schoolontwikkeling (schooldocument hoofdstuk 6). Elke vier jaar vindt een risico-inventarisatie plaats van Perspectief. De aandachtspunten worden in een plan van aanpak verwoord, wat jaarlijks verantwoord wordt. De zelfevaluatievragenlijst, de personeelstevredenheidslijst en de oudertevredenheidsspeiling worden dan afgenomen. De zelfevaluatievragenlijst en de personeelstevredenheidsspeiling worden ook afgenomen aan het eind van het 2e schooljaar (als check).

7.5 Inspectiebezoek en herstelopdrachten

In juni en september 2022 heeft de Inspectie van het Onderwijs een onderzoek gedaan naar de kwaliteit van het onderwijs op de locatie in Ochten van Rehoboth OZ. De inspectie heeft geconstateerd op meerdere standaarden aanleiding is om een herstelopdracht te geven. Wel spreekt de inspectie vertrouwen uit voor de mogelijkheid van herstel. De bevindingen van de Inspectie resulteren in een aantal concrete herstelopdrachten die de basis vormen voor een plan van aanpak. In het projectplan 'Vooruit!' beschrijven we de werkwijze om uitvoering te geven aan deze opdracht. De titel 'Vooruit!' geeft uitdrukking aan de richting en de motivatie om hiermee aan de slag te gaan. Middels werkgroepen worden deze doelen gerealiseerd.

7.6 Verantwoording kwaliteitszorg

Onze school beschikt over documenten waarin de wijze van uitvoering van de kwaliteitszorg is omschreven.

Gerelateerde documenten:

beschrijving kwaliteitszorg (hst 7 schooldocument)

meerjarenplanning kwaliteitszorg (hst. 7 schooldocument)

7.7 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in april 2021. Slotconclusies: Ochten scoort als school een 3,28. Daarmee scoort de school ruim voldoende. De respons op de Vragenlijst was 62%: 18 van de 29 respondenten heeft de Vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is goed; de Vragenlijst werd door veel respondenten ingevuld. Daardoor krijgt de school een heel goed beeld van haar kwaliteit.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst personeel Rehobothschool 2020-2021 - Schoolklimaat	3,33
Vragenlijst personeel Rehobothschool 2020-2021 - Integraal Personeelsbeleid	3,24

7.8 Vragenlijst Ouders

De laatste keer dat er een vragenlijst onder de ouders is gehouden, was ook in 2021. Slotconclusies: Ochten scoort als school een 3,32. Daarmee scoort de school ruim voldoende. De respons op de Vragenlijst was 21%: 21 van de 100 respondenten heeft de Vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is laag; de Vragenlijst werd door weinig respondenten ingevuld. Daardoor moet er voorzichtig met de conclusies worden omgegaan. De uitslag is gedeeld met de ouders via de nieuwsbrief. Verbeterpunten zijn in het schoolplan meegenomen.

8 Organisatiebeleid

8.1 Groeieringsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van een sociogram. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Rekenen en Lezen wordt het klassenverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

8.2 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

De school hecht veel waarde aan de veiligheid van leerlingen en teamleden. Er is een veiligheidsprotocol opgesteld. De uitvoering hiervan berust bij de veiligheidscoördinator. In voorkomende gevallen handelen we volgens het protocol.

Eén keer in de vier jaar wordt een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitgevoerd. De veiligheidsbeleving van teamleden is ook een onderdeel van de vragenlijst leraren die periodiek wordt afgenomen.

We registreren de verschillende vormen van incidenten. Daarnaast is er een ongevallenregistratie.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De ouders worden periodiek bevraagd op veiligheidsaspecten.

De school probeert incidenten zoveel als mogelijk te voorkomen. De Triple-C-begeleidingsmethodiek geeft daarvoor goede handvatten. De intern begeleider en de vertrouwenspersonen van de verschillende scholen hebben een belangrijke rol bij het volgen van de veiligheidsbeleving van de leerlingen. Leerkrachten en leerlingen kunnen bij hen terecht met signalen, vragen en zorgen. Daarnaast is het een vast agendapunt tijdens de groepsbespreking met de intern begeleider. De intern begeleider draagt er zorg voor dat signalen op het OT besproken worden. De intern begeleider is tevens coördinator op het gebied van sociale veiligheid.

De monitoring van de veiligheidsbeleving van de leerlingen wordt aangestuurd door de coördinator van sociale veiligheid. De uitslag van de vragenlijst onder de leraren en het tevredenheidsonderzoek onder ouders geeft geen reden tot zorg. Toch vinden we het als school een aandachtspunt. Veiligheid staat bij ons hoog in het vaandel. Tegelijkertijd is er sprake van incidenten. Incidenten hebben impact op teamleden en (mede)leerlingen.

We willen zoveel als mogelijk incidenten voorkomen en als ze voorgevallen zijn, daar op een professionele manier mee omgaan. We maken daarbij gebruik van externe coaching.

8.3 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.

Onze belangrijkste partners zijn die organisaties die rechtstreeks samen met ons bijdragen aan de kwaliteit van ons onderwijs. Dit zijn bijvoorbeeld partners in de jeugd- en gehandicaptenzorg, het reguliere onderwijs, werkgevers, stageorganisaties en gemeenten. Het samenwerkingsverband Berséba is een belangrijke partner wanneer het gaat om samen vorm te geven aan Passend Onderwijs en op het gebied van het toewijzen van middelen.

- Daarnaast hebben we contacten met zorginstelling De Schutse. Gezamenlijk zijn we met deze instelling verantwoordelijk voor het instand houden van de DJK (dagbehandeling jonge kind).

- Er zijn gesprekken gaande met de gemeente Neder-Betuwe, het Van Lodensteincollege en andere zorgaanbieders om voor zoveel mogelijk leerlingen thuisnabij onderwijs te realiseren.

Gerelateerde documenten

- Handboek Administratieve organisatie (hst. 2 schooldocument)
- Toelatingsbeleid (hst. 2 schooldocument)
- Klachtenregeling (hst. 5 schooldocument)
- Schoolgids (hst. 6 schooldocument)

8.4 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.

Gerelateerde documenten :

- Medegebruikersregeling (hst. 2 schooldocument)
- Veiligheidsdocumenten (hst. 5 schooldocument)
- (Meerjaren) onderhoudsplan
- Investeringsplan (algemeen en ICT)

8.5 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyhandboek (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie vastleggen juist, nauwkeurig én up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

8.6 Interne communicatie

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

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

8.7 Contacten met ouders

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.

Ouderbetrokkenheid

Ouders zijn een belangrijke gesprekspartner voor de school. Dat gaat echter niet zover dat de school van de ouders is. Ouders zijn de eerstverantwoordelijke in de opvoeding voor de kinderen. Wanneer zij de taak van het onderwijs van hun kinderen in handen leggen van de school, heeft de school de ruimte om op eigen terrein onderwijskundig beleid te voeren. Uiteraard worden de ouders voortdurend betrokken bij het gesprek over de invulling van het onderwijs. School en ouders hebben ieder hun eigen verantwoordelijkheid met eerbiediging en inachtneming van de plichten en de daarop gebaseerde rechten van ouders.

De betrokkenheid van ouders bij het onderwijs is van belang voor het welbevinden van het kind, maar levert ook een positieve bijdrage aan de resultaten van het onderwijs. Ouderbetrokkenheid gaat feitelijk niet over eigenaarschap. Ouders dragen hun opvoedingstaak deels aan de school over; maar blijven zich wel verantwoordelijk voelen voor de opvoeding van hun kinderen. Dat kan alleen wanneer de school zich ook constructief opstelt en in gesprek blijft met ouders op basis van gelijkwaardigheid, waarbij ieder zijn eigen plaats weet. De school is als gezagdragend instituut van zekere waarde, maar dat zou onbedoeld afstand kunnen scheppen waardoor ouders belemmerd worden voor een open gesprek over wederzijdse verwachtingen. Dit kan ondervangen worden door als school nadrukkelijk het initiatief te nemen in het betrekken van ouders bij het onderwijs, niet alleen door hulp van ouders te vragen (ondersteuning door middel van vrijwilligerswerk etc.), maar juist ook door met ouders in gesprek te gaan over onderwijsinhoudelijke zaken. Daarbij is het van belang dat zowel school als ouders elkaar versterken en voor hun eigen terrein verantwoordelijk blijven.

8.8 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Om te komen tot een juiste plaatsing in het VO hanteren wij een adviesprocedure. In deze adviesprocedure is ook de procedure die we volgen bij heroverwegingen opgenomen. In het kader van gelijke kansen, adviseren we in beginsel kansrijk. Wij willen graag inzicht hebben in waar onze leerlingen na groep 8 terecht komen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Daarom hechten wij veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

9 Financien en beheer

9.1 Algemeen

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

Gerelateerde documenten:

- Begrotingen (jaarbegroting en meerjarenbegroting) (VGS-begroot)
- Meerjaren-investeringsplan (VGS-begroot)
- Meerjaren-onderhoudsplanning
- Jaarverslag
- Jaarrekening

9.2 Sponsoring

Natuurlijk houdt ook onze school zich aanbevolen om door middel van sponsoring (zoals bijvoorbeeld het krijgen of financieren van bruikbare computers) extraatjes te ontvangen. We vinden wel, dat dit gericht moet zijn op en een relatie moet hebben met de verbetering van het onderwijs. Bovendien mag het niet leiden tot het aangaan van oneigenlijke inspanningsverplichtingen met betrekking tot bijvoorbeeld reclame. Sponsorgelden zullen alleen aangewend worden in het directe belang van leerlingen en het onderwijs. Wanneer er sprake is van een sponsoractie verantwoordt we dit in de nieuwsbrief.

10 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Beleidsplan 2023-2027: Toegerust personeel	<p>We hebben kernwaarden gekozen als richtinggevend kompas voor de hele organisatie en werken daaruit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tijdens personeelsbijeenkomsten is specifiek aandacht voor het concept 'Bijbels onderwijzen' • Leerkrachten volgen naar behoefte nascholing rondom ondersteuning van het Bijbelverhaal met gebaren. • We ondersteunen de Bijbelvertelling en het Psalmonderwijs met woordwebben. • We maken gebruik van de faciliteiten van de BMU-online (Bijbelse kaarten en tijdbalken e.d.)
	<p>We hebben klassenteams toegerust om burgerschap zichtbaar te maken vanuit Bijbelse waarden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De teamleden volgen een studiedag over burgerschap in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen en toegespitst op onze identiteit. • De doelen van de leerlijn burgerschap hebben een plaats in ons onderwijsaanbod. • Leerlingen hebben een attitude om respectvol om te gaan met andersdenkenden en oefenen het verwoorden van gevoelige standpunten. • We bieden activiteiten rond burgerschap aan, waarbij de leefwereld van de kinderen wordt vergroot. • We werken met ZIEN!+, waar burgerschap een onderdeel van is. • We werken planmatig aan de herstelopdracht van de inspectie en de doelen m.b.t. 'Burgerschap' (Project Vooruit!) en leggen de verbeteringen vast.
	<p>We hebben een open en transparante cultuur waarin sociale, fysieke en emotionele/psychologische veiligheid voorop staat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We werken binnen een school met een grote diversiteit aan leerlingen. Dit komt met name op het schoolplein tot uiting. Dit vraagt om bewustwording in het omgaan met bijvoorbeeld bepaalde vormen van gedrag en het praten over elkaars leerlingen op een respectvolle wijze. We roepen elkaars hulp in waar nodig.
Beleidsplan 2023-2027: Zichtbare verbinding	<p>We hebben onze organisatie zowel naar binnen als naar buiten op een positieve en frisse wijze gepresenteerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We onderzoeken wat de behoeften zijn van ouders m.b.t. communicatie en bedenken vormen waarbij ouders zich betrokken voelen bij de school. • De visie van de Brede Zorgschool is herkenbaar gepresenteerd op de website en digitale en papieren media.
Beleidsplan 2023-2027: Toegerust personeel	<p>We hebben integraal personeelsbeleid dat zich richt op een gezonde en vitale school waarbij het kort- en langdurig verzuim en de meldingsfrequentie onder het landelijk gemiddelde ligt.</p>
	<p>We hebben een cultuur waarin steun en richting geven aan onze collega's door leidinggevenden vanzelfsprekend is.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aan het einde van het schooljaar evalueren we de manier van werken wat betreft het plein- en het buitenspelen en stellen die waar nodig bij. • We maken breed gedragen (plein/school)afspraken voor alle leerlingen van de brede (zorg)school. Dit vraagt om afstemming en eenduidig maken van de afspraken.
Beleidsplan 2023-2027: Passend Aanbod	<p>We hebben onderhoud en reparatie aan onze kwaliteitszorg uitgevoerd en de door de inspectie aangereikte punten verbeterd en hebben dit vastgelegd in een kwaliteitszorghandboek.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We werken planmatig aan de herstelopdracht van de inspectie en de doelen m.b.t. 'Zicht op ontwikkeling' (Project Vooruit!) en leggen de verbeteringen vast in het kwaliteitshandboek.
	<p>We hebben toetsbare doelen geformuleerd op het gebied van de basisvaardigheden en burgerschap en monitoren dit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Met aandacht voor resultaten handhaven we het werken vanuit de visie dat 'leven' voor 'leren' gaat; dat komt tot uitdrukking in de focus: we stemmen af op de behoeften van de leerling.
	<p>We hebben lijn gebracht in de verantwoording van opbrengsten vanuit de groep naar schoolniveau tot</p>

	<p>op bestuursniveau.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We oriënteren ons op de vervanging van OVM als ontwikkelingsvolgmodel. • Het format opbrengsten wordt gedurende het jaar ingevuld en besproken. Twee keer per jaar is er een reflectiemoment met een extern deskundige van de Parnassysacademie. • We houden drie keer per jaar een kwaliteitsoverleg met de bestuurder. • We verbeteren de manier van verantwoorden van opbrengsten in jaarverslag en schoolgids.
	<p>We hebben de opgestelde pedagogische visie geconcretiseerd, zichtbaar gemaakt in de hele organisatie en gedeeld met ouders en externen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We hebben de pedagogische visie van het 'Rehoboth visiehuis' geconcretiseerd en zichtbaar gemaakt in o.a het inwerktraject, leerling- en groepsbesprekingen, intervisie, functioneringsgesprekken, oriënterende bezoeken van nieuwe ouders. etc. • We werken met een hanteerbaar escalatiemodel waarin rollen en verantwoordelijkheden van leerkracht, groepsondersteuner, intern begeleider en orthopedagoog in samenhang zijn gebracht en de veiligheid van de groep is gewaarborgd. Er is een 'incidentenregistratie of dagboek' waarmee o.a. in beeld wordt gebracht hoe de aandacht over de leerlingen verdeeld wordt.
	<p>We hebben - samen met onze partners - verbreding van ons aanbod onderzocht en de grenzen van ons aanbod gedefinieerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We verbreden ons arsenaal aan werkvormen m.n. coöperatieve werkvormen en de aandacht voor executieve functies. • In het Ondersteuningsprofiel definiëren we onze mogelijkheden en grenzen. De veiligheid van de leerling, van medeleerlingen en van de collega's krijgt daarin een plaats.
	<p>We hebben de symbiose van onderwijs en begeleiding/behandeling verder vorm gegeven door middel van een betere integratie van onderwijs in zorg en zorg in onderwijs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We organiseren een structureel overleg tussen taalcoördinator en logopedist
	<p>We hebben het Landelijk Doelgroepenmodel geïmplementeerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De extern deskundige van de Parnassys-academie begeleidt ons bij het invoeren van het Landelijk Doelgroepenmodel, al of niet aangepast. Het krijgt een plaats in het nieuwe format van het OPP. We maken gebruik van een passende leerstofplanning.
Beleidsplan 2023-2027: Zichtbare verbinding	<p>We hebben een intensieve samenwerking tussen de Rehobothscholen, dienstverlening en de Schoutenhoeve gerealiseerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We delen onze nascholingsplannen met de ZML, SBO in Ochten en Dienstverlening en trekken waar wenselijk samen op.
	<p>We hebben het Brede-Schoolconcept in Ochten geëvalueerd en een integrale visie ontwikkeld waarin ook de verhouding tussen de locaties Barneveld en Ochten is meegenomen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tijdens het buitenspelen is er in ieder geval altijd een Séba-collega en een Rehoboth-collega buiten. Daarnaast is er een spelbegeleider van de Rehobothschool in de ochtendpauze, gericht op leerlingen van beide scholen. • We onderzoeken de komende maanden hoe we de ruimte op het plein slimmer kunnen gebruiken, ook i.r.t. de parkeerplaatsen.
	<p>We hebben bestaande samenwerkingsvormen met VO-scholen, jeugdhulpaanbieders, zorginstellingen en gemeenten geoptimaliseerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We voeren beter en intensiever overleg met de externe zorgaanbieders in de school en de leerkrachten.
	<p>We hebben samen met Berséba en RefSVO gewerkt aan een dekkend netwerk voor alle reformatorische kinderen in onze regio.</p>
	<p>We hebben een intensieve samenwerking met de andere directies en besturen van het Reformatorisch Gespecialiseerd Onderwijs en werken samen op thema's die een collectieve benadering vragen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De schoolopleider houdt het kennisniveau op peil door het meedoen aan intervisiebijeenkomsten. We blijven gecertificeerde Opleidingsschool en hebben een actueel begeleidingsplan voor stagiaires en startende leerkrachten.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven

(SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

11 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Beleidsplan 2023-2027: Toegerust personeel	<p>We hebben klassenteams toegerust om burgerschap zichtbaar te maken vanuit Bijbelse waarden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De teamleden volgen een studiedag over burgerschap in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen en toegespitst op onze identiteit. • De doelen van de leerlijn burgerschap hebben een plaats in ons onderwijsaanbod. • Leerlingen hebben een attitude om respectvol om te gaan met andersdenkenden en oefenen het verwoorden van gevoelige standpunten. • We bieden activiteiten rond burgerschap aan, waarbij de leefwereld van de kinderen wordt vergroot. • We werken met ZIEN!+, waar burgerschap een onderdeel van is. • We werken planmatig aan de herstelopdracht van de inspectie en de doelen m.b.t. 'Burgerschap' (Project Vooruit!) en leggen de verbeteringen vast.
	<p>We hebben een open en transparante cultuur waarin sociale, fysieke en emotionele/psychologische veiligheid voorop staat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We werken binnen een school met een grote diversiteit aan leerlingen. Dit komt met name op het schoolplein tot uiting. Dit vraagt om bewustwording in het omgaan met bijvoorbeeld bepaalde vormen van gedrag en het praten over elkaars leerlingen op een respectvolle wijze. We roepen elkaars hulp in waar nodig.
Beleidsplan 2023-2027: Zichtbare verbinding	<p>We hebben onze organisatie zowel naar binnen als naar buiten op een positieve en frisse wijze gepresenteerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We onderzoeken wat de behoeften zijn van ouders m.b.t. communicatie en bedenken vormen waarbij ouders zich betrokken voelen bij de school. • De visie van de Brede Zorgschool is herkenbaar gepresenteerd op de website en digitale en papieren media.
Beleidsplan 2023-2027: Toegerust personeel	<p>We hebben integraal personeelsbeleid dat zich richt op een gezonde en vitale school waarbij het kort- en langdurig verzuim en de meldingsfrequentie onder het landelijk gemiddelde ligt.</p>
	<p>We hebben een duurzaam scholingsprogramma met individuele- en teamscholing en intervisie, gericht op het verwerven en delen van expertise.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verworven expertise rondom hechting en autisme-aanpak 'Geef me de vijf' gaan we vasthouden, borgen en blijvend ontwikkelen voor nieuwe collega's. • We volgen praktische scholingen op thema's om de gedragszorg op school te versterken. In deelteams of collectief wordt naar behoefte en afhankelijk van de populatie scholing gevolgd over de volgende thema's i.r.t. gedrag: Cluster 3 – zorgbehoeften, ADHD, ADD, ODD, distress van diverse persoonlijkheidstypen PCM, Energizers/sova-lessen en Groepsdynamiek . • We breiden het arsenaal aan visuele en fysieke ondersteuning bij het leren uit (rekensituaties; geef me de 5; bewegend leren) • Verworven expertise door collega's via individueel gevolgde cursussen presenteren we teambreed; we wisselen kennis uit met de collega's van Barneveld en de Seba-school. • In deelteams of collectief wordt scholing naar behoefte en passend bij populatie gevolgd over de volgende didactische thema's: visuele en fysieke ondersteuning bij het leren uit (rekensituaties; Geef me de 5; bewegend leren; nieuwe rekenmethode; Numicon Logo 3000. • We onderhouden en borgen de expertise op de volgende onderwerpen vragen om onderhoud/borging op structurering: directe instructiemodel, schrijfaanbod en Speelplezier. • We werken met een methode voor mediawijsheid (STAPP) en we nemen ouders daarin mee. • We onderzoeken of we voldoen aan de eisen van de basiskwaliteit m.b.t. Engels en digitale geletterdheid. • Verworven expertise door collega's via individueel gevolgde cursussen presenteren we teambreed op vergaderingen; we wisselen kennis uit met de collega's van Barneveld en de Seba-school.
	<p>We hebben beleid om aanwezige professie te behouden en interne doorstroom van collega's naar</p>

	openvallende functies te stimuleren.
	<p>We hebben een cultuur waarin steun en richting geven aan onze collega's door leidinggevenden vanzelfsprekend is.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aan het einde van het schooljaar evalueren we de manier van werken wat betreft het plein- en het buitenspelen en stellen die waar nodig bij. • We maken breed gedragen (plein/school)afspraken voor alle leerlingen van de brede (zorg)school. Dit vraagt om afstemming en eenduidig maken van de afspraken.
Beleidsplan 2023-2027: Passend Aanbod	<p>We hebben onderhoud en reparatie aan onze kwaliteitszorg uitgevoerd en de door de inspectie aangereikte punten verbeterd en hebben dit vastgelegd in een kwaliteitszorghandboek.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We werken planmatig aan de herstelopdracht van de inspectie en de doelen m.b.t. 'Zicht op ontwikkeling' (Project Vooruit!) en leggen de verbeteringen vast in het kwaliteitshandboek.
	<p>We hebben lijn gebracht in de verantwoording van opbrengsten vanuit de groep naar schoolniveau tot op bestuursniveau.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We oriënteren ons op de vervanging van OVM als ontwikkelingsmodel. • Het format opbrengsten wordt gedurende het jaar ingevuld en besproken. Twee keer per jaar is er een reflectiemoment met een extern deskundige van de Parnassysacademie. • We houden drie keer per jaar een kwaliteitsoverleg met de bestuurder. • We verbeteren de manier van verantwoorden van opbrengsten in jaarverslag en schoolgids.
	<p>We hebben de opgestelde pedagogische visie geconcretiseerd, zichtbaar gemaakt in de hele organisatie en gedeeld met ouders en externen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We hebben de pedagogische visie van het 'Rehoboth visiehuis' geconcretiseerd en zichtbaar gemaakt in o.a het inwerktraject, leerling- en groepsbesprekingen, intervisie, functioneringsgesprekken, oriënterende bezoeken van nieuwe ouders. etc. • We werken met een hanteerbaar escalatiemodel waarin rollen en verantwoordelijkheden van leerkracht, groepsondersteuner, intern begeleider en orthopedagoog in samenhang zijn gebracht en de veiligheid van de groep is gewaarborgd. Er is een 'incidentenregistratie of dagboek' waarmee o.a. in beeld wordt gebracht hoe de aandacht over de leerlingen verdeeld wordt.
	<p>We hebben - samen met onze partners - verbreding van ons aanbod onderzocht en de grenzen van ons aanbod gedefinieerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We verbreden ons arsenaal aan werkvormen m.n. coöperatieve werkvormen en de aandacht voor executieve functies. • In het Ondersteuningsprofiel definiëren we onze mogelijkheden en grenzen. De veiligheid van de leerling, van medeleerlingen en van de collega's krijgt daarin een plaats.
	<p>We hebben de symbiose van onderwijs en begeleiding/behandeling verder vorm gegeven door middel van een betere integratie van onderwijs in zorg en zorg in onderwijs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We organiseren een structureel overleg tussen taalcoördinator en logopedist
	<p>We hebben het Landelijk Doelgroepenmodel geïmplementeerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De extern deskundige van de Parnassys-academie begeleidt ons bij het invoeren van het Landelijk Doelgroepenmodel, al of niet aangepast. Het krijgt een plaats in het nieuwe format van het OPP. We maken gebruik van een passende leerstofplanning.
Beleidsplan 2023-2027: Zichtbare verbinding	<p>We hebben een intensieve samenwerking tussen de Rehobothscholen, dienstverlening en de Schoutenhoeve gerealiseerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We delen onze nascholingsplannen met de ZML, SBO in Ochten en Dienstverlening en trekken waar wenselijk samen op.
	<p>We hebben het Brede-Schoolconcept in Ochten geëvalueerd en een integrale visie ontwikkeld waarin ook de verhouding tussen de locaties Barneveld en Ochten is meegenomen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tijdens het buitenspelen is er in ieder geval altijd een Séba-collega en een Rehoboth-collega buiten. Daarnaast is er een spelbegeleider van de Rehobothschool in de ochtendpauze, gericht op leerlingen van beide scholen. • We onderzoeken de komende maanden hoe we de ruimte op het plein slimmer kunnen gebruiken, ook i.r.t. de parkeerplaatsen.

	<p>We hebben bestaande samenwerkingsvormen met VO-scholen, jeugdhulpaanbieders, zorginstellingen en gemeenten geoptimaliseerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We voeren beter en intensiever overleg met de externe zorgaanbieders in de school en de leerkrachten.
	<p>We hebben samen met Berséba en RefSVO gewerkt aan een dekkend netwerk voor alle reformatorische kinderen in onze regio.</p>
	<p>We hebben een intensive samenwerking met de andere directies en besturen van het Reformatorisch Gespecialiseerd Onderwijs en werken samen op thema's die een collectieve benadering vragen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De schoolopleider houdt het kennisniveau op peil door het meedoen aan intervisiebijeenkomsten. We blijven gecertificeerde Opleidingschool en hebben een actueel begeleidingsplan voor stagiaires en startende leerkrachten.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Beleidsplan 2023-2027: Toegerust personeel	<p>We hebben een open en transparante cultuur waarin sociale, fysieke en emotionele/psychologische veiligheid voorop staat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We werken binnen een school met een grote diversiteit aan leerlingen. Dit komt met name op het schoolplein tot uiting. Dit vraagt om bewustwording in het omgaan met bijvoorbeeld bepaalde vormen van gedrag en het praten over elkaars leerlingen op een respectvolle wijze. We roepen elkaars hulp in waar nodig.
	<p>We hebben integraal personeelsbeleid dat zich richt op een gezonde en vitale school waarbij het kort- en langdurig verzuim en de meldingsfrequentie onder het landelijk gemiddelde ligt.</p>
	<p>We hebben een duurzaam scholingsprogramma met individuele- en teamscholing en intervisie, gericht op het verwerven en delen van expertise.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verworven expertise rondom hechting en autisme-aanpak 'Geef me de vijf' gaan we vasthouden, borgen en blijvend ontwikkelen voor nieuwe collega's. • We volgen praktische scholingen op thema's om de gedragszorg op school te versterken. In deelteams of collectief wordt naar behoefte en afhankelijk van de populatie scholing gevolgd over de volgende thema's i.r.t. gedrag: Cluster 3 – zorgbehoeften, ADHD, ADD, ODD, distress van diverse persoonlijkheidstypen PCM, Energizers/sova-lessen en Groepsdynamiek . • We breiden het arsenaal aan visuele en fysieke ondersteuning bij het leren uit (rekensituaties; geef me de 5; bewegend leren) • Verworven expertise door collega's via individueel gevolgde cursussen presenteren we teambreed; we wisselen kennis uit met de collega's van Barneveld en de Seba-school. • In deelteams of collectief wordt scholing naar behoefte en passend bij populatie gevolgd over de volgende didactische thema's: visuele en fysieke ondersteuning bij het leren uit (rekensituaties; Geef me de 5; bewegend leren; nieuwe rekenmethode; Numicon Logo 3000. • We onderhouden en borgen de expertise op de volgende onderwerpen vragen om onderhoud/borging op structurering: directe instructiemodel, schrijfaanbod en Speelplezier. • We werken met een methode voor mediawijsheid (STAPP) en we nemen ouders daarin mee. • We onderzoeken of we voldoen aan de eisen van de basiskwaliteit m.b.t. Engels en digitale geletterdheid. • Verworven expertise door collega's via individueel gevolgde cursussen presenteren we teambreed op vergaderingen; we wisselen kennis uit met de collega's van Barneveld en de Seba-school.
	<p>We hebben beleid om aanwezige professie te behouden en interne doorstroom van collega's naar openvallende functies te stimuleren.</p>
	<p>We hebben een cultuur waarin steun en richting geven aan onze collega's door leidinggevenden vanzelfsprekend is.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aan het einde van het schooljaar evalueren we de manier van werken wat betreft het plein- en het buitenspelen en stellen die waar nodig bij. • We maken breed gedragen (plein/school)afspraken voor alle leerlingen van de brede (zorg)school. Dit vraagt om afstemming en eenduidig maken van de afspraken.
Beleidsplan 2023-2027: Passend Aanbod	<p>We hebben de symbiose van onderwijs en begeleiding/behandeling verder vorm gegeven door middel van een betere integratie van onderwijs in zorg en zorg in onderwijs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We organiseren een structureel overleg tussen taalcoördinator en logopedist
	<p>We hebben het Landelijk Doelgroepenmodel geïmplementeerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De extern deskundige van de Parnassys-academie begeleidt ons bij het invoeren van het Landelijk Doelgroepenmodel, al of niet aangepast. Het krijgt een plaats in het nieuwe format van het OPP. We maken gebruik van een passende leerstofplanning.
Beleidsplan 2023-2027:	<p>We hebben bestaande samenwerkingsvormen met VO-scholen, jeugdhulpaanbieders, zorginstellingen en gemeenten geoptimaliseerd.</p>

Zichtbare verbinding	<ul style="list-style-type: none"> • We voeren beter en intensiever overleg met de externe zorgaanbieders in de school en de leerkrachten.
	We hebben samen met Berséba en RefSVO gewerkt aan een dekkend netwerk voor alle reformatorische kinderen in onze regio.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

13 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Beleidsplan 2023-2027: Toegerust personeel	<p>We hebben een open en transparante cultuur waarin sociale, fysieke en emotionele/psychologische veiligheid voorop staat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We werken binnen een school met een grote diversiteit aan leerlingen. Dit komt met name op het schoolplein tot uiting. Dit vraagt om bewustwording in het omgaan met bijvoorbeeld bepaalde vormen van gedrag en het praten over elkaars leerlingen op een respectvolle wijze. We roepen elkaars hulp in waar nodig.
	<p>We hebben integraal personeelsbeleid dat zich richt op een gezonde en vitale school waarbij het kort- en langdurig verzuim en de meldingsfrequentie onder het landelijk gemiddelde ligt.</p>
	<p>We hebben een duurzaam scholingsprogramma met individuele- en teamscholing en intervisie, gericht op het verwerven en delen van expertise.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verworven expertise rondom hechting en autisme-aanpak 'Geef me de vijf' gaan we vasthouden, borgen en blijvend ontwikkelen voor nieuwe collega's. • We volgen praktische scholingen op thema's om de gedragszorg op school te versterken. In deelteams of collectief wordt naar behoefte en afhankelijk van de populatie scholing gevolgd over de volgende thema's i.r.t. gedrag: Cluster 3 – zorgbehoeften, ADHD, ADD, ODD, distress van diverse persoonlijkheidstypen PCM, Energizers/sova-lessen en Groepsdynamiek . • We breiden het arsenaal aan visuele en fysieke ondersteuning bij het leren uit (rekensituaties; geef me de 5; bewegend leren) • Verworven expertise door collega's via individueel gevolgde cursussen presenteren we teambreed; we wisselen kennis uit met de collega's van Barneveld en de Seba-school. • In deelteams of collectief wordt scholing naar behoefte en passend bij populatie gevolgd over de volgende didactische thema's: visuele en fysieke ondersteuning bij het leren uit (rekensituaties; Geef me de 5; bewegend leren; nieuwe rekenmethode; Numicon Logo 3000. • We onderhouden en borgen de expertise op de volgende onderwerpen vragen om onderhoud/borging op structurering: directe instructiemodel, schrijfaanbod en Speelplezier. • We werken met een methode voor mediawijsheid (STAPP) en we nemen ouders daarin mee. • We onderzoeken of we voldoen aan de eisen van de basiskwaliteit m.b.t. Engels en digitale geletterdheid. • Verworven expertise door collega's via individueel gevolgde cursussen presenteren we teambreed op vergaderingen; we wisselen kennis uit met de collega's van Barneveld en de Seba-school.
	<p>We hebben beleid om aanwezige professie te behouden en interne doorstroom van collega's naar openvallende functies te stimuleren.</p>
	<p>We hebben een cultuur waarin steun en richting geven aan onze collega's door leidinggevenden vanzelfsprekend is.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aan het einde van het schooljaar evalueren we de manier van werken wat betreft het plein- en het buitenspelen en stellen die waar nodig bij. • We maken breed gedragen (plein/school)afspraken voor alle leerlingen van de brede (zorg)school. Dit vraagt om afstemming en eenduidig maken van de afspraken.
Beleidsplan 2023-2027: Passend Aanbod	<p>We hebben de symbiose van onderwijs en begeleiding/behandeling verder vorm gegeven door middel van een betere integratie van onderwijs in zorg en zorg in onderwijs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We organiseren een structureel overleg tussen taalcoördinator en logopedist
	<p>We hebben het Landelijk Doelgroepenmodel geïmplementeerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De extern deskundige van de Parnassys-academie begeleidt ons bij het invoeren van het Landelijk Doelgroepenmodel, al of niet aangepast. Het krijgt een plaats in het nieuwe format van het OPP. We maken gebruik van een passende leerstofplanning.
Beleidsplan 2023-2027:	<p>We hebben bestaande samenwerkingsvormen met VO-scholen, jeugdhulpaanbieders, zorginstellingen en gemeenten geoptimaliseerd.</p>

Zichtbare verbinding	<ul style="list-style-type: none"> • We voeren beter en intensiever overleg met de externe zorgaanbieders in de school en de leerkrachten.
	We hebben samen met Berséba en RefSVO gewerkt aan een dekkend netwerk voor alle reformatorische kinderen in onze regio.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.