Jaarverslag

Stichting Onderwijs der EBGS

2016

Inhoudsopgave

Voorwoord....3
1. Inleiding....4
2. Profiel van de organisatie....6
2.1 Missie en visie van de organisatie....6
2.2 Structuur van de organisatie....6
2.3 Onderscheiding van de organisatie....7
2.4 Identiteit van de organisatie....7
3. Onderwijs....9
3.1 Clusterbegeleiding....9
3.2 Borging van projectprogramma's....10
3.3 Deskundigheidbevordering....11
3.3.1 Trainingen voor Schoolleiders....11
3.3.2 Moravian Teacher's Days (MTD)....11
3.3.3 Rekenspecialisten....11
3.3.4 Methode trainingen....11
3.3.5 Identiteitstrainingen....12
3.4 Onderwijsinnovaties....12
3.4.1 Godsdienstonderwijs en Levensbeschouwelijke Vorming....12
3.4.2 Transformatie lbo naar mbo....12
3.5 Dataverzameling....12
3.5.1 Cijferdata....13
3.5.2 Targetgesprekken....13
3.5.3 Minitoets....13
3.6 Verduurzaming Onderwijs....14
a. Kracht van Kunst in kindvriendelijk onderwijs....14
b. Project Aflatoun....14
c. Reisgids Digitaal Leermateriaal....14
d. Stichting Duurzame Ontwikkeling Nederland Suriname (d' ONS)....14
3.7 Nationale en internationale samenwerking....15
3.7.1 MINOWC....15
3.7.2 Zeister Zendingsgenootschap....15

3.7.3 World Teacher programma 15
3.7.4 Stage 15
4. Personeel 17
4.1 Mutatiebeleid 17
4.2 Benoeming schoolleiders schooljaar 2016-2017 17
4.3 Personeelsontwikkelingen 18
4.3.1 Verzuim 18
4.3.2 Trainingen 18
4.4 Huldiging jubilarissen en gepensioneerden 18
4.5 Realisatiebeleidsdoelen 19
5 Facilitair Beheer 21
5.1 Leermiddelen - GLO 21
5.2 Scholen-Inventarislijsten - GLO 21
5.3 Meubilair 21
5.4 Inventarissen 21
5.5 Donaties 22
6. Financiën 24
6.1 Subsidie overheid 24
6.2 Onderhoudsplan 24
6.3 Schooladministratie 24
6.4 Toekomst 24
6.5 Realisatie beleidsdoelen 24

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2016 van Stichting Onderwijs der EBGS. Dit jaarverslag is een rapportage van onze gezamenlijke inspanning om onze ambitie zoals die in het beleidsplan 2014 -2017 “Op weg van beter naar excellent!” uit te voeren. Wat hebben wij ondernomen en wat hebben wij bereikt? In het jaarverslag beschrijven wij het gevoerde beleid en benoemen wij de resultaten die geboekt zijn.

Wij hebben ook dit verslagjaar de financiële druk ervaren, de subsidiemiddelen lieten lang op zich wachten. Na gesprekken met de minister van Onderwijs, Wetenschap en Cultuur (OWC) is overeengekomen ouders een bedrag te laten betalen voor materiaal met ingang van 1 oktober 2016. Deze bijdrage is een tegemoetkoming voor de gestegen kosten voorde bijzondere schoolbesturen.

Ondanks de financiële perikelen hebben wij een nieuw curriculum ontwikkeld voor een nieuw vak Levensbeschouwelijke Vorming, afgekort LeVo. Op 1 oktober 2016 is het vak op alle EBGS voj scholen geïntroduceerd. Ook voor het Godsdienstonderwijs is een start gemaakt met de ontwikkeling van een methode. De methode is bestemd voor de basisscholen. U leest meer over deze projecten in hoofdstuk Onderwijs.

Wij danken een ieder die heeft bijgedragen aan de instandhouding van onze organisatie, waaronder onze scholen. De kleine en grote gestes zijn talrijk en wij spreken de hoop uit dat u dit zult blijven doen. Wij wensen u veel leesplezier met het verslag over het jaar 2016.

Namens het bestuur
Mevrouw mr. J Pronk (voorzitter)
Paramaribo, augustus 2018

1. Inleiding

Wij kunnen stellen dat ook in 2016 wij aan onze ambities, zoals die in het beleidsplan 2014-2017 zijn geformuleerd, hebben gewerkt. Er zijn op verschillende gebieden stappen voorwaarts gemaakt. De ondersteuning van externe partners in de vorm van projecten hebben een heel belangrijke bijdrage geleverd aan de realisatie van onze ambities.

Het jaarverslag is opgedeeld in hoofdstukken. Wij geven in het hoofdstuk Profiel van de Organisatie algemene informatie over onze missie, visie, structuur en onze identiteit. Daarna leest u meer over ons onderwijs in het hoofdstuk Onderwijs. Wij geven u een beeld van de begeleiding, coaching en monitoring van de EBGS scholen in stad, district en binnenland. De EBG scholen zijn in alle districten te vinden; de meest zuidelijke school bevindt zich in het dorp Kajana. Ook aan de Tapanahonierivier vindt u EBG scholen. De ambities zijn hoog, namelijk dat al onze scholen tot de besten behoren. De kwaliteit van ons EBG onderwijs moet op alle scholen gelijk zijn. Geen eenvoudige taak, gelet op de omstandigheden in de verschillende gebieden. Ook in dit verslagjaar hebben wij vernieuwingen kunnen doorvoeren in de vorm van projecten. De resultaten zijn nog wisselend, wel scoren wij sinds enige jaren voor de basisscholen een uitstroom 60% naar lbo en mulo. Uiteraard willen wij hoger en daar werken we naar toe.

In hoofdstuk 4 worden personeelsonderwerpen belicht. Om alle ambities te kunnen realiseren is ons personeel een belangrijke factor. Met een totaal van ruim 1.300 medewerkers, waarvan meer dan 900 leerkrachten, investeren wij veel in ons personeel door trainingen, workshops, coaching etc. in te zetten. De afdeling Human Resource Management (HRM) is verantwoordelijk voor het formuleren van personeelsbeleid, bewaken van regels en procedures, adviseren van het management (directie, staf en schoolleiding), werving en selectie, trainingen, etc.

De afdeling Facilitair Beheer is eveneens een centrale unit met een breed pakket aan taken. De afdeling draagt zorg voor de aanvraag, aankoop en distributie van leermiddelen, transport van medewerkers en goederen, beheer centraal magazijn, administratie inventaris magazijnen (centraal en scholen), 1^{e} lijns-ICT hulp, toezien op onderhoudswerkzaamheden, etc.

Het laatste hoofdstuk gaat over Financiën. De ambities die wij hebben moeten betaalbaar zijn, de keuzes die wij maken moeten transparant, betrouwbaar, efficiënt en effectief zijn. De stichting is voor een belangrijk deel van haar inkomsten afhankelijk van overheidssubsidie. De betaling van de subsidies verliep ook dit verslagjaar stroef. Het financieel beleid dat wij uitgevoerd hebben is dat wij alleen uitgeven wat daadwerkelijk op onze bankrekening staat. Dit heeft er toe geleid dat wij vaker op de rem hebben moeten staan. De scholen hebben niet het volledig schoolaandeel kunnen krijgen, het onderhoud is vaker uitgesteld, de nodige investeringen hebben niet plaatsgevonden. Kortom geen eenvoudig financieel jaar.

Bezoek aan de Granman C. Forsterschool te Langatabbetje

Studenten Noordik College (Nederland) op de Frans Jozef Pryorschool te Tapoeripa

2. Profiel van de organisatie

2.1 Missie en visie van de organisatie

Onderwijs is het primaire proces van onze organisatie. Vanuit de grondslagen en principes van de Evangelische Broedergemeente opereren wij in de Surinaamse samenleving.

Missie

De missie van Stichting Onderwijs der EBGS luidt:

De Stichting Onderwijs der EBGS investeert vanuit een christelijke achtergrond in de educatieve vorming van jonge burgers. Daarmee wordt een bijdrage geleverd bij het aankweken van burgerzin en het bevorderen van duurzame ontwikkeling in de Surinaamse samenleving.

Visie

De missie is geëxpliciteerd in de visie die luidt:

Stichting Onderwijs der EBGS biedt onderwijs van uitstekende kwaliteit en werkt aan de christelijke vorming in een uitdagende leeromgeving waarop volop ruimte is voor het ontwikkelen van talenten, kennis en het aanleren van essentiële vaardigheden.

2.2 Structuur van de organisatie

Het bestuur van de stichting is het hoogste gezag en rapporteert aan het Provinciaal Bestuur der EBGS. De operationele taken zijn gedelegeerd aan de directeur, die tezamen met vier diensthoofden de dagelijkse leiding van de stichting uitvoert.

Het bestuur

Mevrouw J. Pronk	voorzitter
Mevrouw S. Walden	penningmeester
Mevrouw S. Panka-Bijlhout	secretaris

Tezamen vormden zij het Dagelijks Bestuur. De overige leden van het bestuur zijn:

Mevrouw W. Codrington	lid
Mevrouw C. Pinas	lid
Mevrouw H. Sanches	lid

Managementteam

Mevrouw M. Demon	directeur
Mevrouw A. Aaron	Hoofd Human Resource Management (HRM)

Mevrouw U. Mingoen	Hoofd Pedagogisch Didactisch Centrum (PDC)
Mevrouw E. Small	Hoofd Facilitair Beheer & ICT
Mevrouw S. Deugdzaam	Hoofd Financiën

De stichting is verantwoordelijk voor het beheer van 65 EBGS scholen t.w. 6 mulo en 3 lbo, die samen het voortgezet onderwijs op junioren (afgekort voj) vormen, alsook 54 basisscholen en 2 scholen voor speciaal onderwijs op glo-niveau.

2.3 Onderscheiding van de organisatie

Betrokkenheid
Wij staan voor gelijke kansen en mogelijkheden vooralle medewerkers, leerkrachten en leerlingen waar ze zich ook mogen bevinden, zij het Paramaribo, het district of diep in het binnenland. Door betrokken te zijn kunnen we met aandacht bouwen aan effectieve leergemeenschappen en krijgt elke individu de ruimte om zich te ontwikkelen.

Transparantie
Wij streven naar kwaliteit en stabiliteit, omdat deze de basis zijn voorgroei. Door controle van processen, rapportage van data en medezeggenschap willen wij verantwoordelijkheid en ownership stimuleren ten behoeve van de verbetering van de onderwijsresultaten.

Duurzaamheid:
Doen wij genoeg goede dingen, goed genoeg? Een vraag die ons aanzet om onze activiteiten steeds te verbeteren en te verduurzamen. Om dit te bereiken sturen wij aan op samenwerking, kennisdeling, innovatie en ontwikkeling.

2.4 Identiteit van de organisatie

De stichting is opgericht op 6 juli 1977en is een diensttak van de Evangelische Broedergemeente in Suriname. Als onderwijsorganisatie beheren wij de scholen en behartigen wij de onderwijsbelangen van de EBGS. Het gedachtegoed van de EBG om via het onderwijs de jonge geest toe te rusten en te bouwen aan het karakter van jonge mensen zetten wij voort. De EBG mag bogen op een geschiedenis van meer dan 550 jaar en in Suriname bestaat de EBGS al meer dan 280 jaar. De EBG verstaat het als haar roeping om land en volk te dienen. Onze medewerkers en leerlingen zijn een weerspiegeling van de Surinaamse samenleving. Dit houdt in, dat binnen onze scholen plaats is voor een ieder. We gaan ervan uit dat iedere ouder, die zijn of haar kind bij ons aanmeldt, instemt met de grondslag van de school en deze respecteert. We weten dat elk kind uniek is en daarom streven we recht te doen aan elk kind, dit binnen de ons ter beschikking staande mogelijkheden.

Oplevering Onderwijzersfaciliteiten te Klaaskreek

Antri Singi Prisiri: Christiaan Davidschool

3. Onderwijs

Het Pedagogisch Didactisch Centrum (PDC) is de afdeling die toezicht houdt over pedagogische, didactische en onderwijsinhoudelijke kwaliteit van de scholen. Samen met het hoofd van PDC zorgen consulenten, projectcoördinatoren, onderwijsbegeleiders en mentoren voor de horizontale aansturing van het onderwijsveld.

3.1 Clusterbegeleiding

Voor toezicht en begeleiding van de65 scholen zijn deze in 9 scholenclusters gegroepeerd, één voj en 8 glo clusters. De clusterindeling ziet er als volgt uit:

Cluster VOJ
Cluster Connor (Centrum en Noord Paramaribo)
Cluster Zuidwest (Paramaribo)
Cluster ComMa (Commewijne en Marowijne)
Cluster ParWa (Para en Wanica)
Cluster NiCoSa (Nickerie, Coronie en Saramacca)
Cluster Brokopondo
Cluster Boven Suriname
Cluster Boven Marowijne en BovenSaramacca

Een scholencluster telt minimaal 8 en maximaal 11 scholen. De scholen in de cluster behoren met elkaar samen te werken om het clusterniveau op te trekken en gemeenschappelijke afspraken te maken. Een schoolleider vervult het voorzitterschap van de cluster. Vanaf de start van het schooljaar 2015 -2016 zijn consulenten voor een scholencluster verantwoordelijk. De clusterconsulent is belast met het begeleiden, coachen, adviseren en controleren en evalueren van de scholen in de cluster. Zij bewaken het onderwijsproces en sturen aan op onderwijsinhoudelijke kwaliteit. Ze ondersteunen de schoolleiders en monitoren de resultaten van hun cluster. Indien nodig verzorgen, of initiëren zij trainingen voor schoolteams of cluster. De consulent heeft met de scholencontact o.a. via clusteroverleg, dataoverleg, school- en klassenconsultaties, telefonisch en werkmails. Door deze aanpak versnelt de informatiestroom en kunnen knelpunten worden aangepakt.

Voor de voj scholen is de cluster- en vakgroepsamenwerking geactiveerd. Er is voor de vakclustersamenwerking onder de muloscholen een cluster coördinator aangesteld. Deze medewerker faciliteert de vakgroepvergaderingen. De bedoeling van de vakgroepsamenwerking is uniformiteit in leerstof en niveau van toetsing en voor kennisdeling. De vakgroepen zijn verplicht voor elk kwartaal een clustertoets af te nemen, evenzo geldt dat voor schoolonderzoeken (SO) van de examenkandidaten. De EBG lbo scholen hebben vanwege de verschillende uitstroomrichtingen samenwerkingsverbanden met andere lbo scholen die onder supervisie staan van het Bureau Lageronderwijs van het MinOWC.

3.2 Borging van projectprogramma's

De Stichting biedt aan leerkrachten en leerlingen de mogelijkheid kennis en vaardigheden op te doen via de uitvoering van projecten met geselecteerde scholen, dan wel met groepen van leerkrachten van verschillende scholen. Het doel is om specialismen in onze organisatie te hebben en of leerkrachten in nieuwe methodieken te trainen, zodat hun pedagogische, didactische aanpak wordt versterkt en het onderwijsinhoudelijke aanbod interessanter wordt. De projectresultaten beogen verbetering van de onderwijskwaliteit en reductie van vroegtijdige uitval van leerlingen. Voor elk project worden projectcoördinatoren aangesteld, die zijn belast met de monitoring van de projectvoortgang en verankering in de scholen. In het schema hieronder is de voortgang en borging geprojecteerd.

Start	Project	Deelnemende aantal leerkrachten	Deelnemende scholen	Status	Borging X lkn	Borging scholen	Resultaat
2011-2013	HBO Opleiding Rekenspecialisten	23 lknHBO gecertificeerd (3 VOJ) 20 GLO	nvt	2016			1)Rekenspecialisten inzetbaar op alle EBG scholen voor rekentrainingen;2) trainingsmodulen ontwikkeld; 3) MTD trainingen verzorgd.
2011	Medewerker Leerlingenzorg	4	4 (GLO)	2016	22 MLZ ers MLZcoördinator	22 (17 GLO) (5 VOJ)	MLZ zorgprogramma -bijgeschoold mbv - trainingen in logopedie, - gebruik van pestprogramma;
2015	Werken met Anderstaligen (WMA) (UTSN project)	Mlz-ers en Hoofdkleuterleidsters (13)	12 (GLO)	2016	2 taaltrainers, 7 taalcoaches gecertificeerd	7 (GLO)	schooljaar 2016-2017 taalgericht onderwijsaanbod in alle vakken
2015	Speciaal Basis Onderwijs (UTSN project)	20 lkn	7 (2 SBO) (5 GLO)	2016	20 lkn + 2 trainers gecertificeerd	Differentiatie mbv. ADI model op de GLO scholen: Saron-, Aksel-, Buchner-,M.Hartmann	Schooljaar 2016 - 2017 schoolbrede implementatie gedifferentieerd onderwijs Lesvoorbereiding volgens ADI model op de SBO scholen: Samuelschool en M. Riaschool.
2016	Pesten(No mek'dreigi tron wan soro) Unicef-project Partners: EBGS,RKBO, Saga Interproject, Openbaar onderwijs	Focusgroepen: 38 leerlingen 12 leerkrachten	2 EBG Gloscholen 1 Openbare school (OS Sophia's Lust)	2016	- Focusgroepenhebben pesttest gedaan en testemonies gegeven, - lesbrieven uitgetest op 6 GLO scholen en 1 VOJ school.	26 EBG GLO scholen + 6 EBG VOJ scholen + 4 GLOscholen RKBO + 2 GLO scholen Openbaar onderwijs geinstrueerd.	-Pesttest ontwikkeld (12 lesbrievenontwikkeld voor Glo leerjaar 6 t/m leerjaar 8 -Pestkwartet spel ontwikkeld -Instructiebijeen-komsten gehouden voor leerkrachten en medewerkers leerlingenzorg

3.3 Deskundigheidbevordering

3.3.1 Trainingen voor Schoolleiders

Elke startende schoolleider wordt getraind. Ze worden ingeleid in de schoolmanagementprocedures en regels van de organisatie, zodat hij/zij de taken en verantwoordelijkheden van een schoolleider adequaat kan vervullen. Jaarlijks in de paasvakantie komen alle schoolleiders samen voor een tweedaagse training. Deze trainingen staan steeds in het kader van persoonlijke leiderschapsontwikkeling en onderwijsmanagement.

3.3.2 Moravian Teacher's Days (MTD)

De MTD's zijn twee trainingsdagen die jaarlijks in de 3e week van september worden gehouden. Deze trainingsdagen zijn de opstart van het nieuwe schooljaar. Alle EBG leerkrachten en schoolleiders worden in de gelegenheid gesteld nieuwe impulsen aan hun onderwijspraktijk te geven. De trainingen werden verzorgd door externe en interne deskundigen. De onderwerpen variëren van methodiek, pedagogiek, didactiek, zorg, gezondheid, sport, kunst en cultuur tot spiritualiteit. Het thema voor MTD 2016 was: Succesvol communiceren, brengt ons naar de top!

Een evaluatie van MTD 2016 geeft aan dat 596 onderwijsgevenden aan de trainingen hebben deelgenomen, waarvan 304 deelnemers op dag 1 en 265 deelnemers op de 2e dag. Vermeldenswaard is dat de meeste deelnemers tussen de 0 -10 jaren in dienst zijn van de stichting en tussen de 31- 40 jaar oud zijn. Verder geeft de evaluatie aan dat er meer behoefte is aan onderwijsinhoudelijke onderwerpen en specifiek voor leerkrachten van voj. Over het algemeen zijn de deelnemers tevreden over het aanbod.

3.3.3 Rekenspecialisten

De rekenspecialisten zijn leerkrachten die de rekenopleiding (in 2013 verzorgd door Marrant) met succes hebben gevolgd. Zij zijn in dit verslagjaar actief door rekentrainingen te verzorgen in de verschillende clusters. Het trainingsmateriaal dat daarvoor nodig was, hebben zij zelf ontwikkeld. In 2016 hebben de rekenspecialisten ook deelgenomen aan een nascholingstraject verzorgd door Anita Lek, een rekenspecialist uit Nederland. Met de coördinator voor rekenen zijn bijeenkomsten georganiseerd met de bedoeling een verbetertraject voor rekenen op te stellen voor de voj scholen. Hiervoor is een stuurgroep samengesteld die met ondersteuning van Anita Lek een rekenplan heeft opgesteld. De stuurgroep heeft er voor gezorgd dat er een rekenuitwisseling heeft plaatsgevonden tussen de 6e klas leerkrachten en rekenleerkrachten van voj om rekenstrategieën en knelpunten te bespreken en kennis te delen. Wat ook is gerealiseerd is de uniformiteit van de rekenleerstof klas 1 van voj.

3.3.4 Methode trainingen

In Suriname bepaalt het ministerie van OWC het onderwijscurriculum. In 2012 is het curriculum van de basisschool vernieuwd. Speelwerkplan voor leerjaar 1 en 2. De methoden Taal met Plezier en Plezier in Rekenen zijn vanaf leerjaar 3tot en met leerjaar 5 doorgevoerd. In de praktijk is gebleken dat er nog leerkrachten zijn die de structuur van de methoden niet onder de knie hebben, daarnaast beschikken zij niet in voldoende mate over vaardigheden in differentiërend lesgeven, wat voorwaarde is om de nieuwe methode tot zijn recht te laten komen. Een herhaald aanbod van de methode trainingen is noodzakelijk geweest voor startende leerkrachten en schoolleiders alsook leerkrachten van bovenbouw die nog niet getraind zijn in de nieuwe methode. Wij voorzien dat de methodetrainingen nog zullen worden aangeboden totdat de vernieuwing in alle leerjaren zal zijn doorgevoerd.

3.3.5 Identiteitstrainingen

Wij vinden het belangrijk dat een ieder die bij ons in dienst is, de organisatie-identiteit kent en uitdraagt. Elke nieuwe leerkracht of medewerker in dienst van de stichting wordt ingewijd in de geschiedenis, de leer en theologie, de organisatie en de karakteristieken van de Evangelische Broedergemeente. Vervolgens nemen schoolteams jaarlijks deel aan de identiteitstrainingen. Deze trainingen zijn bedoeld om leerkrachten en medewerkers beter in staat te stellen om de christelijke identiteit in de school en in de klas voor te leven. In oktober 2015 is een driejarige trainingscyclus van start gegaan over christelijk leiderschap.

3.4 Onderwijsinnovaties

3.4.1 Godsdienstonderwijs en Levensbeschouwelijke Vorming

In 2016 kunnen wij 2 hoogtepunten optekenen als het gaat om innovaties. De eerste is de ontwikkeling van het vak Levensbeschouwelijke Vorming voor voj. Een commissie onder leiding van de directeur, mevrouw Mildred Demon, heeft voor de voj scholen van de EBGS de methode “Levensbeschouwelijke Vorming, neemt je mee op ontdekkingsreis!” ontwikkeld en uitgegeven. Deze methode bestaat uit een docentenhandleiding en voor elk leerjaar een leerlingenboek. De methode stelt leerlingen in de gelegenheid om via de domeinen, Kijk op Jezelf, Kijk op God en Kijk op de Wereld, tot een weldoordachte visie op het leven te komen en wil op die manier bijdragen bij het aankweken van burgerzin bij onze leerlingen en het bevorderen van duurzame ontwikkeling van onze samenleving. De uitgifte is mogelijk gemaakt door donorfinanciering in het licht van ‘waarden en normen in het onderwijs’. Vermeldenswaard is dat voorafgaand aan de implementatie er proeflessen zijn verzorgd. Het vak is in het schooljaar 2016 -2017 aangeboden in de eerste klassen van voj. De bedoeling is om LeVo elk jaar in opklimmende lijn aan te bieden; in oktober 2017 in klas 2 en daaraanvolgend in oktober 2018 in klas 3 en in oktober 2019 is LeVo een regulier vak in alle 4 leerjaren van het voj. De LeVo lessen worden verzorgd door mentordocenten die na verloop van tijd, de lessen zullen over dragen aan eigen opgeleide LeVo leerkrachten.

Het tweede hoogtepunt is de ontwikkeling van de methode “Het Goede Zaad”, een methode voor Bijbelse godsdienst onderwijs voor het GLO. In november 2016 is een commissie onder leiding van mevrouw Agnes Ritfeld gestart met het samenstellen van het curriculum van leerjaar 1 tot en met leerjaar 8 en de ontwikkelingen van leerlingboeken en handleiding per leerjaar. In het nieuwe curriculum wordt behalve Bijbelverhalen, ook de EBG geschiedenis en gebruiken opgenomen. De implementatie van het nieuw Bijbelcurriculum zal in het schooljaar 2018 -2019 plaatsvinden.

3.4.2 Transformatie lbo naar mbo

Wij kijken al een aantal jaren aan tegen teruglopend aantal leerlingen op de Ch. Gullitschool, voor het lbo. De gedachte is om deze school te transformeren tot een mbo. Het proces van informatieverzameling voor de structuur van de opleiding en de curriculumopbouw is in dit verslagjaar ingezet.

3.5 Dataverzameling

De schoolresultaten van de voj en glo worden sinds 2011 verzameld. De data is voor ons het referentiekader om ons onderwijsbeleid richting te geven. Met data is het mogelijk gerichte acties te ondernemen als het gaat om school- en personeelsmanagement, kwaliteitszorg en kwaliteitsbewaking. Voor de consulenten betekent data, informatie voor opbrengstgericht cluster- en schoolbegeleiding.

3.5.1 Cijferdata

De regel is dat schoolleiders op jaarlijks vastgestelde momenten de gemiddelde tussentijdse en kwartaalcijfers per vak en per klas digitaal inleveren. Dit geldt ook voor de uitstroomcijfers van de glo en voj. De dataconsulent verwerkt, analyseert en interpreteert de ingeleverde data. Op basis van de gemiddelde score, wordt een school in een zone geplaatst. In de groene zone bevinden zich de scholen die een gemiddelde score vanaf 75 % of hoger hebben behaald. In de gele zone zijn de scholen met een gemiddelde score van tussen 60 % en 75%. De scholen die in de rode zone liggen hebben een lager gemiddelde dan 60%. De verwerkte tussentijdse en kwartaalcijfers worden in een totaaloverzicht naar de scholen voor inzage gemaild. Hierdoor wordt zichtbaar hoe de schoolresultaten van alle scholen, per klas, per school, per cluster zijn.

In dit verslagjaar was er frequent contact met de schoolleiders om de data accurater te administreren en trouw in te leveren. Waar in voorgaande jaren van sommige scholen de data niet werden ingeleverd, aan het eind van 2016 is het volgende bereikt:

- De cijferdata van het schooljaar 2014 -2015 is voor 90% ingeleverd.
- Aan het eind van het schooljaar 2015-2016 is voor 95% van de cijferresultaten van de scholen ontvangen.
- PDC heeft datapresentaties voor de clusterschoolleiders en directeuren gehouden. Hierdoor zijn schoolleiders bewuster van het nut van data, bv. ten behoeve van de aansturing van personeel en begeleiding van leerlingen.

3.5.2 Targetgesprekken

Voorafgaand aan de start van het schooljaar 2016 -2017 en aanvullend op de managementgesprekken zijn de targetgesprekken geïntroduceerd. Aan de hand van de uitstroom van 2015 -2016 zijn in clusterverband de overgangstarget in procenten per klas en per school vastgesteld. Voor de clusteruitstroom is een clustertarget afgesproken. De targets functioneren als een mechanisme om leerkrachten en leerlingen aan te moedigen om betere schoolprestaties te leveren. Wij hopen dat op termijn de vorderingen in de uitstroom van leerlingen verhogen. De uitstroom van de afgelopen drie jaren toont ons het volgende beeld:

GLO Geslaagden	Schooljaar	LBO	MULO	Totaal
	2015 -2016	12%	48%	60%
	2014 -2015	14%	46%	60%
	2013 -2014	9%	46%	54%
	2012 -2013	5%	54 %	59%

VOJ Geslaagden	Schooljaar	LBO	MULO
	2015 -2016	85 %	55%
	2014 -2015	85,7 %	52%
	2013 -2014	83 %	50%

3.5.3 Minitoets

In het schooljaar 2012-2013 is er een begin gemaakt met de minitoets. De minitoets is voor de stichting een meetinstrument om inzicht te krijgen in het gemiddeld niveau van onze glo scholen in stad, district

en binnenland. Er werden aan het begin scholen geselecteerd voor de eerste afname van deze toets om daarna jaarlijks steeds 10 scholen toe te voegen totdat de minitoets op alle Glo scholen wordt afgenomen. In het schooljaar 2015 -2016 werd de minitoets op 36 scholen uitgevoerd. Er is nog geen betrouwbare data voor de minitoets. Dit is gelegen aan het vernieuwde GLO curriculum dat niet op alle GLO scholen van de EBGS simultaan is doorgevoerd.

3.6 Verduurzaming Onderwijs

a. Kracht van Kunst in kindvriendelijk onderwijs

Gestart in oktober 2014 hebben leerkrachten van de leerjaren 1 tot met 4 van de Pawelschool (Saramacca) en de Gertruida Pontschool(Paramaribo) gedurende een jaar meegedaan aan het project 'Kracht van Kunst in kindvriendelijk onderwijs'. Dit project stond onder leiding van mevrouw Carmen Dragman, projectleider. Het doel van het project was leerkrachten bewust na te laten denken over hoe leerstof door middel van kunstvormen (beeldende kunst, drama, muziek en dans) kan worden overgedragen. De leerkrachten hebben geleerd activerende werkvormen in te zetten met eigen ontwikkeld speel- en leermateriaal.

b. Project Aflatoun

Het Aflatounproject is vanaf 2012 uitgevoerd op de EBG scholen te Brokopondo en wel de EBGS school te Balingsoela, de Daniel IJveraarschool, de Johannes Kwamieschool, de W.A. Liefdeschool, de ds. R.M. Schmidtschool en de Frans Prijorschool. In het schoooljaar 2015 -2016 zijn 3 scholen toegevoegd, A.R. Einaarschool, Obed en Alexanderschool en EBGS school te Pokigron. Het Aflatoun programma wordt in combinatie met het reguliere lesprogramma aangeboden. Het Aflatoun educatieprogramma leert kinderen om te gaan met zichzelf, om verantwoord om te gaan met geld en om duurzaam om te gaan met de omgeving. Op termijn zullen leerlingen door het Aflatoun programma economisch weerbaar gemaakt zijn. De consulenten zorgen voor de training van nieuwe leerkrachten in de school en in herhalingstraining.

c. Reisgids Digitaal Leermateriaal

Louis Hilger, voorzitter en stichter van de stichting Reisgids Digitaal Leermateriaal (www.reisgidsdigitaalleermateriaal.org) is in Suriname een project gestart met het doel voor Surinaamse docenten in het basis- en voortgezet onderwijs een gids te maken met daarin geschikte bronnen voor digitaal leermateriaal, werkvormen voor de dagelijkse lespraktijk in de klas en tools om zelf digitaal leermateriaal te maken. Een werkgroep is samengesteld. Namens Stichting Onderwijs hebben 3 leerkrachten van VOJ en een consulent in de werkgroep geparticipeerd. De werkgroep zal de inhoud van Surinaamse ICT lerarenagenda helpen vormgeven. De agenda wordt in het teken van de opkomst van digitaal leermateriaal ontworpen, met tools en tips en nieuwe en klassikale werkvormen. De agenda zal voor het schooljaar 2017 -2018 uitkomen.

d. Stichting Duurzame Ontwikkeling Nederland Suriname (d' ONS)

De Johannes Kwamieschool te Brokopondo is in een project van Stichting 'd ONS opgenomen. Deze stichting werkt aan het bevorderen van duurzaam ondernemen. Met de school is in 2015 het project Duurzame Leerlijnen gestart. De school heeft het lesmateriaal Duurzame Leerlijnen ontvangen en mag voor het lesaanbod gebruik maken van de speciaal daarvoor ingerichte ICT ruimte voorzien van zonne-energie. Het schoolteam is getraind in het gebruik van de leerlijnen en is verder voorzien van ander hulpmateriaal. Dit project is in het schooljaar 2015 -2016 ook aangeboden aan de leerlingen van de Granman Forster te

Langatabbetje. Ook voor deze school heeft d'ONS alle les- en hulpmaterialen gefinancierd. De leerkrachten zijn getraind.

3.7 Nationale en internationale samenwerking

3.7.1 MINOWC

Voor onze organisatie is het erg belangrijk om informatie en kennis te verwerven ten gunste van het onderwijsproces. Er is een structurele relatie met het ministerie van Onderwijs, Wetenschap en Cultuur (MinOWC), vanwege de nationale curricula,en de toets- en examenreglementen als ook normeringen die door de overheid worden vastgesteld en in onze scholen worden doorgevoerd. Een trouwe partner in Suriname is Saga Interproject, waarmee wij verschillende projecten hebben uitgevoerd.

3.7.2 Zeister Zendingsgenootschap

Wij hebben een jarenlange relatie met het Zeister Zendingsgenootschap (ZZg). Deze fondsorganisatie helpt de stichting met co-financiering van onderwijsprojecten en stelt experts beschikbaar.

3.7.3 World Teacher programma

Edukans heeft het World Teacherprogramma voor de 4^{e} achtereenvolgende keer uitgevoerd. Na het district Marowijne, is dit programma in 2016 voor het eerst op 3 EBGS scholen in het district Brokopondo gedaan. Docenten, schoolleiders en onderwijsmedewerkers van Nederland hebben gedurende 2 wekenkennis en know how uitgewisseld. De ds. R.M Schmidtschool, de Frans Prijorschool en de Daniel IJveraar school,worden voor 3 jaar in het Ster programma van Edukans meegenomen. Schoolleiders van de overige EBGS scholen worden in de gelegenheid gesteld om gedurende een week deel te nemen aan het World Teacher programma.

3.7.4 Stage

De Stichting biedt aan Pedagogische instellingen van Suriname en verschillende PABO instituten en hogescholen van Nederland en België stageplekken aan. Zo wordt met de Christelijke Hogeschool Windesheim jaarlijks door stagiaires verschillende onderwijs- en onderzoeksprojecten uitgevoerd.

Opening Moravian Teacher's Days 2016

Introductie project Pesten

4. Personeel

Kwaliteitsverbetering van het onderwijs dat geboden wordt op de EBG scholen geniet hoge prioriteit op de agenda van de afdeling HRM. Onderwijsgevenden zijn een goed voorbeeld, zoniet het beste voorbeeld van een beroep waarbij de input direct invloed heeft op de output (resultaat). Omdat kwaliteit niet vanzelfsprekend is en ook niet vanzelf instant wordt gehouden, wordt door de afdeling HRM voortdurend beleid ontwikkeld over de kwalitatieve, maar ook de kwantitatieve personeelsbemensing op de scholen. Zo wordt gevolgd of medewerkers zichzelf blijven ontwikkelen, door onder andere trainingen en vervolgopleidingen te volgen.

Medewerkers worden ook gestimuleerd om zoveel mogelijk gebruik te maken van het trainingsaanbod van de stichting. Hierbij denken wij aan de 2 daagse Moravian Teacher's Days; workshop voor nieuwe leerkrachten en de 2 daagse trainingen voor schoolleiders. Naast de introductie workshop voor nieuwe leerkrachten zijn vanuit HRM de volgende workshops/trainingen aangeboden: Twee Sprekers maken nog geen dialoog en Duurzaam Personeelsbeleid binnen de school.

Zoals eerder aangegeven is de input van de onderwijsgevenden belangrijk voor het eindresultaat. Hierbij is een belangrijke taak weggelegd voor de schoolleiders die de schoolteams aansturen. In dit kader is voor schoolleiders de workshop "Integraal personeelsbeleid" verzorgd. Hierbij gaat het om het afstemmen van het personeelsbeleid op de visie van de school door middel van de juiste inzet van de verschillende HR instrumenten.

4.1 Mutatiebeleid

Het mutatiebeleid van de stichting heeft zich de afgelopen 5 jaar sterk ontwikkeld. Zo worden de beweegredenen tot het overgaan van mutatie steeds duidelijker geformuleerd. Verder is er ook aandacht besteedt aan de transparantie en inzichtelijkheid van het mutatiebeleid bij medewerkers.

Zoals eerder aangegeven geniet kwaliteitsverbetering van het EBG onderwijs prioriteit. Een van de manieren om kwaliteitsverbetering te bevorderen is door medewerkers in de gelegenheid te stellen zich verder te ontwikkelen door verder te studeren. Vooral medewerkers in de gebieden Boven Marowijne, waar er geen doorstudeermogelijkheden zijn, worden gemuteerd naar plaatsen waar zij wel verder kunnen studeren. Vooralsnog kan dit alleen in Brokopondo. Hierdoor vindt er weer een verschuiving plaats, waarbij medewerkers van Brokopondo naar de stad worden gemuteerd. Voor het schooljaar 2015-2016 zijn er in totaal 54 mutatieverzoeken ingediend. Uiteindelijk zijn er 108 medewerkers gemuteerd.

Mutaties vinden jaarlijks op alle niveaus plaats. Zo zijn in het schooljaar 2015-2016 16 schoolleiders gemuteerd, waarvan 8 hun carrière een andere impuls binnen onze organisatie hebben gegeven.

4.2 Benoeming schoolleiders schooljaar 2016-2017

Vooraanvang van het schooljaar zijn op de scholen vacatures voor leidinggevenden ontstaan. Het beleid is er op gericht deze vacante posities door eigen personeelsleden in te vullen. Zo zijn er voor het schooljaar 2015-2016 14 nieuwe schoolleiders benoemd. Onderstaand treft u een overzicht van de nieuw benoemde schoolleiders voor het schooljaar 2016-2017.

no	Schoolleider	School	No	Schoolleider	School
1	M. Sardjoe-Paal	L. Schutz	8	F. Wachter - Vrede	D.Yveraar
2	J. Brest van	Wijdensbosch	9	R. Lampoer	Wanhatti
3	D. Arron	F. Stähelin	10	E. Jeroe	Margrita
4	J. Adhin - Holter	Spangenberg	11	J. Berika	Granman Forster
5	R. Rawidjan -Kromojadi	Saron	12	C. Paitoe	Prinses Beatrix
6	E. Bodhoe	Godoholo	13	F. Stjewart	Kajana
7	R. Norah	J. Th.Wenzel	14	E. Soerowentono	P.M. Legene

4.3 Personeelsontwikkelingen

4.3.1 Verzuim

Het ziekteverzuimbeleid van de stichting is in ontwikkeling en heeft enkele aanpassingen ondergaan. Zo zijn wij afgestapt van het indienen van ziektebrieven en dient voor elk ziekteverzuim een attest te worden ingeleverd. Twee jaar terug zijn wij overgestapt naar het digitaliseren van het verzuim van personeel van Centraal in een daarvoor ontwikkeld bestand. Dit ligt ook in het vooruitzicht voor het verzuim op de scholen. Tot dan wordt de data van de scholen in Paramaribo en randdistricten digitaal aangeleverd.

4.3.2 Trainingen

Een belangrijk onderdeel bij de indiensttreding van nieuwe medewerkers is de introductie. Dit doen wij door een aantrekkelijke workshop in de grote vakantie, waarbij medewerkers welkom worden geheten, gewaardeerd worden en bekend worden gemaakt met de normen en waarden van de organisatie. Verder ontvangen de nieuwe medewerkers de nodige tools en tips om het schooljaar in oktober zelfverzekerd en gemotiveerd aan te vangen.
Het thema van dit jaar was “Een goede leerkracht is het halve huiswerk”. Enkele onderwerpen, die aan de orde kwamen: social media, identiteit van de stichting, werken in het binnenland. Verder kwamen ook de reguliere onderwerpen aan de orde zoals omgaan met ouders, collega’s, de leiding van de school. Tot slot ontvingen alle nieuwe medewerkers “Het ABC van Stichting Onderwijs”, dit is een alfabetische wegwijzer c.q. naslagwerk met de belangrijkste onderwerpen/weetjes van de stichting.

Verder is er vanuit HRM tijdens MTD aandacht besteed aan het onderdeel feedback geven en ontvangen met als thema “ Twee sprekers maken nog geen dialoog”. Dit onderdeel is onmisbaar als je samenwerkt, dus ook in een schoolteam. Hierbij is stilgestaan bij zaken als “ wat houdt feedback in, regels voor het geven van feedback, de 7 beroepscompetenties van een leraar, vaardigheden bij het geven van feedback, regels bij het ontvangen van feedback.

4.4 Huldiging jubilarissen en gepensioneerden

Op 20 januari 2017 zijn 38 collega’s vanwege het bereiken van een mijlpaal in hun loopbaan op gepaste wijze gehuldigd. Uit deze groep mochten 4 collega’s na trouwe dienst aan onze stichting bewezen genieten van een welverdiend pensioen. De overige collega’s betreft de groep jubilarissen (25, 30, dienstjaren), die na een aantal dienstjaren zich trouw zullen blijven inzetten voor onze stichting.

4.5 Realisatiebeleidsdoelen

1. Verbeteren van het mutatiebeleid door:

- Transparanter en inzichtelijker maken van het beleid
- Betrekken van schoolleiders bij de mutaties
- Koppelen van evaluatie formulier als voorwaarde voor honorering van mutaties

2. Verbetering van de kwalitatieve en - kwantitatieve personeelsbemensing binnenland

- Aanscherpen beleid m.b.t. dispensatie aanvraag
- Ontwikkelen van beleid t.a.v. Leraren In Opleiding

3. Investeren in personeel

- Integraal Personeelsbeleid
- Duurzaam Personeelsbeleid op de school
- Deelname trainingen kantoor personeel tijdens MTD
- Introductie workshop nieuwe leerkrachten
- Training en coachen pasbenoemde Schoolleiders
- Training onderwijsondersteunend personeel van de scholen

4. Functioneren en beoordelen

- Inzichtelijk maken van het functioneren van nieuwe leerkrachten door speciaal hiervoor ontwikkelde evaluatie formulieren.

5. Digitaliseren Personeelsbestand

Bezoek mevrouw Claudette Paelinck aan de Ds. R.M. Schmidtschool te Brownsweg

Onthulling Plaquette op de J.H. Aaronschool te Albina

5 Facilitair Beheer

5.1 Leermiddelen - GLO

Op basis van de magazijninventaris , de stand 15 oktober en de scholen inventaris, zijn de te bestellen aantallen leermiddelen vastgesteld. Daarna zijn offertes opgevraagd bij de verschillende leveranciers en de leermiddelen aangeschaft. De bestellingen zijn vlot verlopen en de leermiddelen waren tijdig, voor het verstrekken, in het magazijn.

Na een aantal jaren is weer kleutermateriaal ontvangen van het Ministerie van Onderwijs, Wetenschap en Cultuur. Deze zijn verstrekt aan alle scholen die kleuterklassen hebben.

De afdeling werd in 2016 geconfronteerd met het feit dat een aantal gemuteerde schoolleiders van hun vorige school geen aanvraaglijst had ingediend, wat voor oponthoud zorgde in distributie. Er is toen besloten om leermiddelen aan die scholen te verstrekken op basis van de leermiddelen aanvraaglijst van het jaar daarvoor, met de mogelijkheid om in oktober de additionele aantallen aan te vragen. Het verstrekken van de overige leermiddelen is goed verlopen. Het ophalen verliep volgens een afsprakenschema waaraan 99% van de schoolleiders zich heeft gehouden.

5.2 Scholen-Inventarislijsten - GLO

In 2015 is gestart met de Scholen-Inventarislijsten voor glo. Alhoewel niet alle scholen hebben voldaan aan de verplichting om de inventaris in te dienen is wel een goed overzicht verkregen van de inventarissen op de scholen.

5.3 Meubilair

In 2016 is er beschikbaar meubilair verstrekt aan de scholen. Op verzoek zijn de scholen voorzien van tafels, stoelen, Surinaamse vlaggen en vlaggentouw.
Het bespuiten van het meubilair met de naam van ‘EBGS’ is een ‘ongoing process’.

5.4 Inventarissen

De onderstaande inventarissen zijn in 2016 uitgevoerd en afgerond.

Centraal	Meubilair	December 2015
	ICT	December 2015
Magazijn	Leermiddelen	December 2015
	Bijbel	December 2015
	Kritieke Voorraad	December 2015
	Gereedschappen	December 2015
	Meubilair	December 2015
Scholen	Leermiddelen	December 2015
	Bijbel	December 2015
	Meubilair	December 2015
	ICT	December 2015

5.5 Donaties

Ook in 2016 mocht een aantal scholen donaties ontvangen. De Frans Jozef Pryorschool (Tapoeripa – Brokopondo) kreeg bezoek van leerlingen en twee docenten van het Noordik College in het kader van een wereldstage van een week. Aan de school zijn onder andere meubilair en bibliotheekboeken geschonken. Door een andere donateur is wifi-apparatuur geschonken.

De Granman Forsterschool te Langatabbetje werd bedacht met een aantal laptops in het kader van project gefinancierd door EDF Fund. Aan de school zijn eveneens enkele zonnepanelen gedoneerd.

De donateur mevrouw Jewell File heeft een aantal scholen van het binnenland waaronder Brokopondo bedacht met schoolpakketten. Het bezorgen heeft plaatsgevonden met de ondersteuning van onze afdeling voor wat betreft het transporteren van personen en pakketten naar het binnenland.

Werelddocenten te Albina

6. Financiën

6.1 Subsidie overheid

Voor het schooljaar 2016-2017 heeft de overheid een bijdrage in materiaalkosten door de ouders vastgesteld voor glo. Mulo en Lbo van respectievelijk SRD 65, SRD 70 en SRD 75. In 2016 is de subsidie pas tegen het eind van het schooljaar ontvangen, het geen onze bedrijfsvoering zeer vertraagd heeft.

6.2 Onderhoudsplan

Het Polytechnic College (PTC) heeft in 2015 een inventarisatie gedaan op de H.P.G. Latourschool en de Graaf von Zinzendorfschool voor de opzet van een onderhoudsplan. Aan de hand van dit plan kan een meerjaren onderhoudsplanning worden opgesteld voor alle gebouwen, die onder het beheer vallen de stichting. Op basis van het voorstel van PTC heeft de 1^{e} fase van de renovatie van de H.P.G. Latourschool plaatsgevonden. We hebben een verzoek tot het beschikbaar stellen van stagiaires voor het opmaken van een totaal onderhoudsplan ingediend bij de Hogeschoool Windesheim in Nederland.

6.3 Schooladministratie

Ook de scholen hebben stagnatie ondervonden in het doen van hun uitgaven vanwege de late uitbetaling van de subsidie. Zij hebben zo veel mogelijk geprobeerd om eigen inkomsten te genereren om de beschikbare middelen aan te vullen.

6.4 Toekomst

De scholen aangesloten bij de Federatie van scholen voor Bijzonder Onderwijs in Suriname (FIBOS) zijn van plan om met ingang van het schooljaar 2017-2018 de ouderbijdrage wederom in te voeren.

6.5 Realisatie beleidsdoelen

- de controle van de schooladministratie op locatie is voortgezet;
- Inventaris van centraal en een deel van de scholen is vastgelegd. Aan de hand van deze overzichten wordt de investering jaarlijks bepaald;
- Onderhoudsplan PTC is een aanzet voor een onderhoudsplan van de gebouwen.