



*Stichting*  
**Openbaar Onderwijs Oost Groningen**

Bellingwedde - Oldambt - Pekela

# **SCHOOLPLAN 2015-2019**

## Inhoudsopgave

1	Inleiding .....	3
1.1	Voorwoord.....	3
1.1.1	Doel en functie .....	3
1.1.2	Interne samenhang.....	3
1.1.3	Relatie met andere (beleids)documenten .....	4
1.1.4	Totstandkoming.....	4
1.1.5	Procedures.....	4
1.2	Uitgangspunten bestuur.....	5
1.3	Kernwaarden van de organisatie.....	6
1.4	Monitoring en verantwoording.....	6
2	Missie .....	7
2.1	Onze missie: waar staan we voor .....	7
2.2	Onze visie.....	9
2.3	Onze identiteit en profilering .....	10
2.4	Interne en externe analyse .....	11
2.4.1	Terugblik op de vorige schoolplanperiode .....	11
2.4.2	Conclusie school-zelfevaluatie .....	11
2.4.3	Conclusie externe beoordelingen.....	12
2.4.4	Sterkte zwakte analyse.....	14
2.4.5	Omgevingscontext .....	14
2.5	Strategische keuzes voor onze school .....	15
2.6	Consequenties voor de meerjarenplanning .....	15
3	Toekomst.....	17
4	Organisatie.....	21
4.1	Schets van de schoolorganisatie .....	21
4.1.1	Typering van het cluster.....	21
4.1.2	Typering van de school .....	21
4.1.3	Typering van het onderwijsteam .....	21
4.1.4	Typering van de leerlingenpopulatie .....	22
4.2	Wat hebben we tot nu toe bereikt en willen we borgen .....	24
4.3	Wat willen we bereiken.....	24
4.4	Consequenties voor de meerjarenplanning .....	24
5	Onderwijs .....	25
5.1	Inrichting van het onderwijs.....	25
5.2	Wat hebben we tot nu toe bereikt en willen we borgen .....	25
5.3	Wat willen we bereiken.....	25
5.4	Onderwijs op onze school .....	26

5.4.1	Inrichting Onderwijsleerproces.....	26
5.4.2	Leerstofaanbod.....	27
5.5	Zorg en begeleiding.....	28
5.6	Kwaliteitsbewaking.....	29
5.7	ICT.....	32
5.8	Consequenties voor de meerjarenplanning.....	32
	ICT.....	33
6	Personeel.....	34
6.1	Wat hebben we tot nu toe bereikt en willen we borgen.....	34
6.2	Wat willen we bereiken.....	34
6.3	Consequenties voor de meerjarenplanning.....	35
7	Ouders.....	36
7.1	Wat hebben we tot nu toe bereikt en willen we borgen.....	36
7.2	Wat willen we bereiken.....	36
7.3	Consequenties voor de meerjarenplanning.....	36
8	Materieel beleid.....	38
8.1	Wat hebben we tot nu toe bereikt en willen we borgen.....	38
8.2	Wat willen we bereiken.....	38
8.3	Consequenties voor de meerjarenplanning.....	38
9	PR en marketing.....	39
9.1	Wat hebben we tot nu toe bereikt en wat willen we borgen.....	39
9.2	Wat willen we bereiken.....	39
9.3	Consequenties voor de meerjarenplanning.....	39
10	Meerjarenplanning 2015-2019.....	40
11	Bijlagen.....	43

# 1 Inleiding

## 1.1 Voorwoord

Dit schoolplan is vastgesteld voor de periode 2015-2019. Het geeft op hoofdlijnen weer:

- Waarvoor onze school en ons onderwijs staat;
- Waar we de komende tijd met ons onderwijs wen schoolontwikkeling naar toe willen;
- Hoe we dat willen bereiken en met welke middelen.

We hebben het opnieuw samenstellen van ons schoolplan benut om als team en directie onze visie opnieuw te doordenken en te herformuleren. Team gerelateerde onderdelen zijn uitvoerig in het team besproken en vastgesteld.

Dit schoolplan moet ons bij de les houden en het moet de richting aangeven van onze schoolontwikkeling en onderwijsverbetering.

Daarnaast is dit schoolplan ons verantwoordingsdocument richting de onderwijsinspectie. Het is vastgesteld door het schoolbestuur, met instemming van de medezeggenschapsraad

### 1.1.1 Doel en functie

Ons schoolplan heeft dus meerdere doelen:

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

Ons schoolplan heeft verder de volgende functies:

- beschrijven (van bijvoorbeeld onze missie, 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 strategisch beleid op school-, cluster- en stichtingsniveau tijdens de komende jaren;
- het afleggen van verantwoording (intern en extern) over de kwaliteit van ons onderwijs.

Het schoolplan is enerzijds een statisch document, daar waar het gaat om de beschrijving van de missie, de visie en uitgangspunten. Anderzijds is het ook een dynamisch document, omdat er door de uitvoering van de aan dit schoolplan gekoppelde jaarplannen voortdurend aan kwaliteitsverbetering wordt gewerkt. Deze plannen worden jaarlijks geactualiseerd en afgestemd op de ontwikkelingen die zich voordoen.

### 1.1.2 Interne samenhang

De hoofdstukken van ons schoolplan zijn onderling op elkaar afgestemd. In hoofdstuk twee besteden we aandacht aan interne en externe analyse en beschrijven we onze missie, visie en uitgangspunten. Op basis van deze uitgangspunten maken we strategische keuzes en trekken consequenties voor meerjarenplanning. In hoofdstuk drie schetsen we het gewenste toekomstbeeld van onze school. Hoofdstuk vier geeft een beschrijving van de huidige schoolorganisatie. In de hoofdstukken vijf tot en met acht blikken we op de deelgebieden onderwijs, personeel, ouders en financiën terug, geven we aan wat we willen bereiken en benoemen we consequenties voor de meerjarenplanning. In hoofdstuk negen wordt de meerjarenplanning geprioriteerd en verder uitgewerkt.

### **1.1.3 Relatie met andere (beleids)documenten**

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

- Beleidsnotitie kwaliteitszorg
- Inspectierapport
- Beleidsnotitie ouderbetrokkenheid
- Schoolondersteuningsprofiel
- Taalbeleidsplan
- Plan OGW
- Leerlingpopulatieplan
- Audit rapport School aan zet
- Onderzoeksrapport Sociaal emotioneel
- Veiligheidsplan
- Rekenbeleidsplan
- Schooljaarplan
- Schooljaarverslag
- Schoolgids
- Beleidsplan actief burgerschap
- Strategisch beleidsplan SOOOG

Deze documenten zijn een nadere uitwerking van onderdelen van dit schoolplan. Feitelijk derhalve bijlagen bij ons schoolplan. Desgewenst zijn deze documenten in te zien op school en opvraagbaar door bevoegde instanties als bestuur en inspectie.

### **1.1.4 Totstandkoming**

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

Voorafgaand aan de nieuwe schoolplanperiode is door middel van zelfevaluatie de kwaliteit van de school als totaliteit in beeld gebracht. Dit is gedaan met behulp van de vragenlijsten van "Integraal" en met behulp van de kengetallen en opbrengsten zoals die getoond worden in de cockpit van "Integraal". Op deze wijze kregen we bouwstenen aangereikt om op hoofdlijnen een helder meerjarenbeleid op school en bovenschools niveau te ontwikkelen.

### **1.1.5 Procedures**

Dit schoolplan is door de directie, passend binnen de kaders van het bestuursbeleid, in overleg met het personeel opgesteld en na instemming door de MR door het bevoegd gezag vastgesteld.

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

## 1.2 Uitgangspunten bestuur

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2015-2019 heeft SOOOG volgens een vooraf vastgesteld traject strategische keuzes op bestuursniveau bepaald. Deze keuzes zijn kaderstellend voor de op te stellen schoolplannen van de afzonderlijke scholen.

Ook in de komende jaren wenst SOOOG kwalitatief hoogwaardig openbaar primair onderwijs te verzorgen, voor alle kinderen tot en met groep 8, in een veilige omgeving, ongeacht achtergrond, levensbeschouwing, (geloofs-)opvattingen, cultuur of (individuele capaciteiten). Daarnaast wil SOOOG haar onderwijskundige en pedagogische kwaliteiten blijven ontwikkelen om een optimale aansluiting op het voortgezet onderwijs te waarborgen.

Ons motto luidt:

### **(S)OOOG voor talent in ontwikkeling!**

De missie van SOOOG wordt gekenmerkt door de vanuit onze kernwaarden op hoofdlijnen gedefinieerde uitgangspunten : modern, betrokken en toegankelijk. Dit vormt de basis waarop SOOOG zijn ambities heeft geformuleerd:

- SOOOG staat garant voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs; leerresultaten van leerlingen vormen de basis voor beleid. Betrokkenheid en welbevinden zijn daartoe centrale voorwaarden;
- Eigentijds en taalrijk onderwijs met ruime aandacht voor de 21st Century Skills en goed burgerschap;
- Uitspreken van hoge verwachtingen als voorwaarde om perspectief te bieden aan de ontwikkeling van onze leerlingen in de sociaal, maatschappelijk kwetsbare omgeving van Oost Groningen;
- Ieder kind is welkom ongeacht afkomst of geloofsovertuiging;
- Er is veel aandacht voor normen en waarden;
- Talenten van kinderen worden optimaal en veelzijdig ontwikkeld in een veilige, moderne leeromgeving;
- De sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen wordt gestimuleerd met nadruk op zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid;
- Wij werken vanuit een houding van respect en aandacht voor verschillen tussen kinderen ouders en medewerkers, De betrokkenheid op elkaar en bij de school is optimaal;
- Er is passend onderwijs en zorg voor ieder kind;
- Competente medewerkers zorgen voor optimale leerresultaten voor ieder kind;
- Alle scholen van SOOOG werken (inter)actief samen met ouders/verzorgers en andere betrokkenen in de maatschappelijke omgeving van de school;
- SOOOG staat open voor nieuwe ontwikkelingen en werkt voortdurend aan verbetering en vernieuwing;
- SOOOG stimuleert de onderzoekende en ondernemende grondhouding bij haar leerlingen en medewerkers.

### **1.3 Kernwaarden van de organisatie**

S000G wil werken vanuit de kernwaarden van het openbaar onderwijs:

- Iedereen in welkom, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst of seksuele geaardheid;
- Iedereen is benoembaar, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht op seksuele geaardheid;
- Wederzijds respect, voor levensbeschouwing of godsdienst van alle leerlingen, ouders en personeelsleden;
- Waarden en normen, actieve aandacht voor uiteenlopende levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden;
- Van en voor de samenleving, leerlingen voorbereiden op deelname aan de samenleving en belanghebbenden betrekken bij de besluitvorming;
- Levensbeschouwing en godsdienst, gelegenheid bieden om G/HVO te volgen en aandacht voor de diverse levensbeschouwingen vanuit actief pluriforme opdracht.

### **1.4 Monitoring en verantwoording**

De hoofddoelstellingen zijn in dit schoolplan geconcretiseerd in te realiseren resultaten in de vorm van indicatoren. Deze resultaten zijn de basis voor voortgangsgesprekken en managementafspraken die jaarlijks tussen het College van Bestuur en de clusterdirecteuren worden gepland. Op basis van het schoolplan wordt jaarlijks een jaarplan opgesteld. Over de uitvoering van de managementafspraken en het jaarplan rapporteren de clusterdirecteuren door middel van managementrapportages en een jaarverslag voor de ouders en de partners binnen de horizontale dialoog.

## 2 Missie

### 2.1 Onze missie: waar staan we voor

De kernwaarden waar we ons onderwijs op baseren zijn de volgende:

- **Plezier**

We vinden het belangrijk dat iedereen met plezier naar school gaat. Alleen dan kan iedereen zich optimaal ontwikkelen. Dat betekent dat er plaats is voor humor binnen ons onderwijs, zowel tussen leerlingen en leerkrachten als tussen leerkrachten onderling en met ouders. Humor helpt ons ook te relativeren. Tegelijkertijd zijn we ons ook bewust van grenzen; dit geldt zowel voor leerlingen (school is niet alleen plezier, maar ook serieus werken) als voor de leerkrachten (er is ook een leven naast school).

- **Respectvol omgaan met elkaar**

De kern van veiligheid in de omgang met elkaar ligt in respect: respectvol omgaan met elkaar. En dat betekent ook dat leerlingen leren dat ze elkaar niet moeten hinderen, pijn doen of schade berokkenen. Maar dit geldt natuurlijk evenzeer voor leerkrachten, schoolleiding en ouders.

Respectvol omgaan met elkaar gaat ook uit van een voldoende mate van tolerantie, het accepteren van elkaar zoals je bent. We zijn allemaal gelijkwaardig, wat niet betekent dat we allemaal gelijk zijn!

- **Betrokkenheid**

Kinderen die betrokken zijn bij hun werk, maken doorgaans een goede ontwikkeling door. Leerkrachten trachten de betrokkenheid te verhogen door aandacht te schenken aan een goede sfeer en goede relaties, aanpassing aan het niveau, zinvolle 'werkelijkheidsnabijheid' (vanuit echte situaties), voldoende activiteit en voldoende leerlingeninitiatief.

Ouderbetrokkenheid is voor ons onderwijs ook van groot belang. Wij trachten met ouders een educatief partnerschap aan te gaan, waarbij we in samenwerking het beste uit elk kind halen.

- **Zelfstandigheid en Verantwoordelijkheid**

Voor ons is heel belangrijk dat een kind leert zelfstandig te werken en zelfstandig problemen op te lossen. In de huidige maatschappij is het kunnen reproduceren van het juiste antwoord minder belangrijk dan het kunnen vinden van de juiste oplossing voor een probleem. Goed kunnen omgaan met zelfstandigheid vraagt echter ook om verantwoordelijkheid. Onze kinderen leren verantwoordelijk te zijn voor zichzelf, voor anderen, voor hun werk en voor de materialen op school.

- **Ontwikkeling**

Er wordt rekening gehouden met de verscheidenheid van de kinderen, gezien de persoonlijkheid, begaafdheid en lichamelijke en geestelijke gesteldheid. Dit wordt tot uitdrukking gebracht in optimale ontwikkelingsmogelijkheden voor alle kinderen. Ook de leerkrachten blijven zich ontwikkelen onder andere door middel van (team) scholing. In het onderwijs volgen ontwikkelingen elkaar snel op. Om mee te kunnen gaan met de tijd en kwaliteit te kunnen blijven bieden, blijven we ons onderwijs regelmatig vernieuwen.



- **Duidelijkheid**

Om ons onderwijs zo goed mogelijk vorm te geven, moet er voor leerlingen, leerkrachten en ouders sprake zijn van continuïteit en duidelijkheid. Voor leerlingen betekent dit continuïteit in het onderwijsprogramma, vaste ritmes en gewoontes, duidelijke regels en afspraken. Voor leerkrachten betekent het duidelijkheid en continuïteit in het jaarprogramma, weten wat je te wachten staat en waar je aan toe bent, duidelijke regels en afspraken. Voor ouders betekent dit vooral duidelijkheid en continuïteit in de communicatie met school (zoals oudergesprekken, informatieavonden) en informatie vanuit de school (zoals schoolgids, nieuwsbrieven, incidentele briefjes).

- **Collegialiteit en vertrouwen**

Om bovenstaande punten te kunnen bereiken vinden we een hoge mate van collegialiteit zeer belangrijk. Collega's kunnen elkaar ondersteunen bij vraagstukken en problemen. Collega's kunnen veel van elkaar leren, ieder heeft zijn eigen expertise en kennis. Leerkrachten moeten bij elkaar te rade kunnen gaan, kennis kunnen delen door bijvoorbeeld intervisie en collegiale consultatie (bij elkaar in de les kijken), niet alleen binnen de Waterlelie, maar ook met collega's van andere scholen. Dit betekent dat er een voldoende mate van vertrouwen moet zijn tussen de collega's, zij moeten elkaar erkennen en waarderen!

- **Openheid**

Communicatie binnen het team, maar ook met kinderen en met de ouders. We streven hierbij naar een open houding waarbij de nadruk ligt op aandacht voor elkaar en acceptatie van elkaars mening. Positief kritisch durven te zijn, ergens op terug durven te komen, luisteren naar elkaar, elkaar uit laten spreken en gelegenheid geven tot reactie vinden wij erg belangrijk voor een heldere communicatie.

## 2.2 Onze visie

**In de visie van de Waterlelie is onze school een plek waar de kinderen leren van en met elkaar. Waar zij respect hebben voor ieders mening of overtuiging. Waar verschillen tussen kinderen gekoesterd worden.**

- De Waterlelie is een gezellige, kleurrijke school. Het gebouw nodigt uit om binnen te lopen, de kinderen en hun ontwikkeling nemen er een belangrijke plaats in.
- Opbrengstgericht werken vormt de basis van ons onderwijs. We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en stellen ambitieuze, maar realistische doelen. We trachten op deze manier zoveel mogelijk uit ieder kind te halen, kinderen verantwoordelijkheid te laten zijn voor hun eigen werk en vertrouwen in zichzelf te hebben.
- Het Directe Instructiemodel is de basis voor ons dagelijks lesgeven. De leerkracht betreft bij de uitleg van nieuwe lesstof de leerlingen actief bij de les. De effectiviteit van het Directe Instructiemodel wordt naast de interactieve mogelijkheden mede bepaald door de mogelijkheid om gedifferentieerde instructie te geven. Dit komt tot uiting in de afwisseling van groepsinstructie, subgroep instructie en individuele instructie. Lesgeven met behulp van het directe instructiemodel is daarom een belangrijke conditie voor het omgaan met verschillen tussen leerlingen.
- Coöperatief leren is een goede basis voor later en heeft effect op de ontwikkeling van samenwerkingsvaardigheden. Het biedt praktische handvatten voor het vormgeven van (inter)actief en constructief leren.
- Naast de cognitieve ontwikkeling besteden we ook veel aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling. We vinden het heel belangrijk dat iedereen zich veilig voelt op school en zichzelf kan zijn.
- De school is een verlengstuk van de opvoeding, waarin ouders dus een belangrijke rol spelen. Zij zijn de experts waar het hun kind betreft. Goed en regelmatig contact met ouders ten aanzien van het welbevinden en de resultaten van hun kind achten we dan ook van groot belang. We vinden het belangrijk dat de communicatie naar ouders open en duidelijk is. Ouders moeten geen drempel ervaren om de school binnen te stappen.
- De schoolleiding vertegenwoordigt de school naar buiten toe, draagt het beleid uit en verdedigt dit waar nodig. Zij luisteren naar het team, leerlingen en ouders en nemen hen serieus, maar kunnen knopen doorhakken en beslissingen nemen als dit nodig is. Vertrouwen eon openheid zijn belangrijke waarden.

### Missie

**Op de Waterlelie willen we kinderen laten bloeien en met voldoende drijfkracht de wijde wereld insturen.**

### **2.3 Onze identiteit en profilering**

Obs de Waterlelie is een openbare school. Openbare scholen dragen zeer nadrukkelijk bij aan de ontwikkeling van de samenleving. Zij leren kinderen van jongs af aan respect te hebben voor andere geloven, levensovertuigingen en culturen. Niet alleen in theorie, maar vooral in de dagelijkse praktijk, door met elkaar om te gaan en samen te leven. En omdat kinderen met alle geloven en levensovertuigingen en uit vele verschillende culturen naar de openbare school gaan, kunnen zij ongedwongen hun ervaringen en ideeën uitwisselen. Kinderen zien vaak direct de overeenkomsten tussen elkaar en zijn nieuwsgierig naar verschillen. Zij gaan samen op ontdekkingsreis en leren van en met elkaar. De leerkracht biedt daarbij een helpende hand. Dat is gewoon in een openbare school en juist daarom zo bijzonder. Openbaar onderwijs is er voor iedereen. Een openbare school weigert geen leerlingen, van welke achtergrond dan ook. Of anders gezegd, in een openbare school is iedereen welkom, ongeacht geloof, cultuur, land van herkomst, seksuele geaardheid of wat dan ook. Dat past in een samenleving als de onze. Zonder openbare scholen hebben grote groepen kinderen geen plek om onderwijs te volgen. Openbaar onderwijs is een basisvoorziening in onze samenleving. Obs de Waterlelie gaat uit van verschillen tussen mensen en doet daar iets mee. Door samen met de leerlingen die verschillen aan de orde te stellen. Daardoor krijgen zij de kans zich een mening te vormen over opvattingen en gewoonten van anderen. Over medeleerlingen met een andere achtergrond dan zichzelf. Openbaar onderwijs is ontmoetingsonderwijs: kinderen leren er met, van en over elkaar. Met respect voor de ander. Als voorbereiding op hun latere deelname aan de samenleving, waarin zij zich zelf moeten kunnen redden.

We zien als onze belangrijkste taak de kinderen een goede basis mee te geven voor hun toekomst in deze maatschappij. Een aantal zaken speelt daarbij een belangrijke rol:

- het aanleren van kennis en vaardigheden met nadruk op basisvaardigheden, met name voor taal/leesonderwijs en rekenen;
- veel aandacht voor de sociaal emotionele ontwikkeling;
- een open houding ten opzichte van andere culturen en religies;
- veiligheid en sfeer;
- leerlingen moeten zichzelf accepteren en een positief gevoel voor eigenwaarde ontwikkelen;
- hoge verwachtingen van leerlingen hebben;
- heldere doelen;
- systematische evaluatie van leerling prestaties;
- ordelijk schoolklimaat en schoolomgeving met veel aandacht voor structuur en regels;
- effectieve besteding leertijd;
- centrale rol voor leraar als regisseur van het onderwijsleerproces.

## 2.4 Interne en externe analyse

De analyse van de huidige stand van zaken geeft een beeld waar de school goed in is en waar de risico's en ontwikkelpunten liggen. Risico's en ontwikkelpunten vragen de komende schoolplanperiode aandacht. De sterke punten worden benut om in de komende vier jaren de risico's en ontwikkelpunten in positieve zin om te buigen. Aandachtspunten en doelen voor de komende schoolplanperiode zijn verwerkt in hoofdstuk 10 'Meerjarenplanning'.

### 2.4.1 Terugblik op de vorige schoolplanperiode

Tijdens de voorgaande schoolplanperiode zijn de volgende zaken gerealiseerd:

- 1) Er is een keuze gemaakt voor een nieuw instrument voor de kwaliteitszorg, waar we mee werken;
- 2) Systeem van opbrengstgericht werken wordt structureel ingezet;
- 3) Protocol meer begaafden is af, in de komende planperiode verder implementeren;
- 4) Ontwikkelingsperspectieven voor zorgleerlingen zijn gerealiseerd.

### 2.4.2 Conclusie school-zelfevaluatie

In de periode november tot december 2014 zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'Integraal' verschillende vragenlijsten afgenomen. De scores voor de onderwerpen zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
OLP	Taakgerichte werksfeer	3.7					
OLP	Leefklimaat in de groep	3.9				3.4	3.0
OLP	Leerklimaat in de groep	3.6				3.6	3.0
OLP	Instructie	3.4					3.1
OLP	Afstemming	3.6				3.6	3.1
OLP	Leerstofaanbod	3.5				3.3	3.0
OLP	Onderwijstijd	3.8				3.6	
PO	Waarnemen en begrijpen	3.5					
PO	Planmatig handelen	3.4					
PO	Organisatie en aansturing	3.2			3.4		
PO	Samenwerking met externen	4.0					
PO	Leerlingenondersteuning					3.3	
SC	Leefklimaat op school	3.6			3.4	3.0	3.3
SC	Werkklimaat op school	3.5			3.1		
SC	Interne communicatie	3.4			3.3		
SC	Visiegericht	3.3			3.2		
SC	Persoonlijke betrokkenheid				3.7		
SC	Aanvaarding						3.2
SMO	Cultuur	3.6			3.4	3.5	
SMO	Informeren	3.7				3.4	
KM	Voorwaarden voor kwaliteit	3.3					
KM	Systeem voor zelfevaluatie	3.6					

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
OM	Personeel	3.5			3.2	3.5	
OM	Financiën	4.0					
OM	Huisvesting en voorzieningen	3.2			3.0	3.3	3.4
OM	Administratie en procedures	4.0					
IM	Presentatie	3.3			3.5	3.5	3.7
IM	Resultaten onderwijs	3.4			3.2	3.6	3.9

#### LEGENDA

Domein		Vragenlijsttype	
OLP	Onderwijsleerproces	ZE	Zelfevaluatievragenlijst
PO	Planmatige ondersteuning	AUD	Auditorenvragenlijst
SC	Schoolcultuur	INS	Inspectievragenlijst
SMO	Samenwerking met Ouders	PTP	Personeelstevredenheidspelling
KM	Kwaliteitsmanagement	OTP	Oudertevredenheidspelling
OM	Organisatiemanagement	LTP	Leerlingtevredenheidspelling
IM	Imago		
Domein (o)		Domein (o)	
OLP (o)	Onderwijsleerproces	IC (o)	Interne communicatie
SK (o)	Schoolklimaat	CMO (o)	Communicatie met ouders
LA (o)	Leerstofaanbod	CME (o)	Contacten met externen
OT (o)	Onderwijstijd	SO (o)	Schoolontwikkeling
ZEB (o)	Zorg en begeleiding	OB (o)	Organisatiebeleid
KZ (o)	Kwaliteitszorg	IM (o)	Imago

Het personeel is eigenlijk maar over één punt echt ontevreden. Leerlingen eigenaar maken van hun eigen handlungsplan.

### 2.4.3 Conclusie externe beoordelingen

- Personeelsleden zijn niet tevreden over hoe ze er in slagen pesten te voorkomen.2,8 Opvallend is dat er veel ontevredenheid is over het werkklimaat op school. Het gebruik maken van elkaars kwaliteiten komt zwak uit de bus. Ook veranderingen door voeren en veranderingen vol te houden wordt als zwak gezien.
- Het valt op dat de leerlingen bij ons op school minder tevreden zijn over het onderwijsleerproces. Het gevoel van veiligheid in de groep is niet zo groot. En er wordt volgens de kinderen ook weinig over gesproken. Terwijl ze onder het kopje schoolcultuur aangeven dat ze zich wel veilig op school op het plein voelen en de pleinvacht doet het goed. Ook hebben ze vrienden ze zijn aardig tegen elkaar en ze vinden het een fijne school waar ze veel leren.

- Ouders zijn erg tevreden over onze school. Het enige punt van aandacht is de omgang met elkaar in de groep en op het plein. En de wijze waarop de school omgaat met pestgedrag.

Naar aanleiding van bovenstaande scores hebben we erover gesproken of we komend schooljaar moeten starten met een nieuw programma voor sociaal emotionele vaardigheden. Diverse programma's zijn bekeken.

Uiteindelijk hebben we besloten dit niet te doen. Ons toptalent is sinds het schooljaar 2014-2015 bezig met een onderzoek betreffende sociaal emotionele vaardigheden. Ook zijn we dit schooljaar net begonnen met ZIEN! Aan de uitkomsten van ZIEN! zijn SOEMO kaarten gekoppeld. Dit is voor iedere groep uitgezocht en we werken structureel met de SOEMO kaarten.

We willen dit zeker nog een jaar continueren om te kijken hoe dit bevalt. Ook hebben we ons jaarlijkse project besteed aan sociaal emotionele vaardigheden. Aan het begin van volgend schooljaar willen we starten met de "Gouden weken". In de laatste vakantie week starten we met scholing hiervoor.

Tevens willen we volgend schooljaar tijdens de infoavond expliciet aandacht besteden aan wat wij doen met SOEMO kaarten in de klas.

De MR wil een ouderavond over pesten organiseren en daar een gastspreker voor uitnodigen.

In april 2013 is er een audit uitgevoerd door School aan Zet, in het kader van de verbetering van opbrengsten van het taal- en/of rekenonderwijs. Doel van deze audit was een analyse uit te voeren van de kwaliteit van de opbrengsten, het onderwijsproces en belangrijke condities op het terrein van beleid en organisatie. Voor alle resultaten verwijzen we naar het auditrapport.

Op basis van het rapport blijkt dat de focus voor verbetering vooral moet richten op:

- Ontwikkelen van een visie op OGW dat in concrete doelen wordt gedefinieerd op leerkracht en leerling niveau.
- Het monitoren van de onderwijspraktijk en het leerkrachtgedrag.

Aan het eind van het schooljaar heeft het team een visie op opbrengstgericht werken vastgesteld met daaraan gekoppeld concrete ambities. De leerkrachten kunnen coöperatieve werkvormen inzetten om de interactie tussen leerlingen te bevorderen. Hierdoor wordt actieve betrokkenheid gecreëerd en worden de opbrengsten hoger.

De inspectie stelt op basis van het onderzoek naar de kwaliteitsverbetering (OKV) vast, dat de kwaliteit van het onderwijs op obs de Waterlelie van voldoende niveau is. ( december 2011) Het aangepast arrangement zwak ( december 2010)wordt gewijzigd en de school valt niet meer onder intensief toezicht, maar krijgt het basisarrangement.

Alhoewel de kwaliteit van het onderwijs zich gunstig ontwikkelt, vragen verschillende onderdelen nog om aandacht. Dit betreft met name het risicovolle scorepatroon van zowel de eindopbrengsten als de tussentijdse leerresultaten.

Eveneens vraagt het didactisch handelen gerichte aandacht. De reden is dat de kwaliteit van de uitleg leraar afhankelijk is.

De tekortkomingen betreffen met name indicatoren van de zorg. De kwaliteit van de leerlingenzorg is sterk verbeterd, maar de analyse en de evaluatie van zorgleerlingen vragen om een verdere kwaliteitsslag.

#### 2.4.4 Sterkte zwakte analyse

Om een objectief beeld te krijgen van de huidige organisatie, heeft SOOOG de hulp ingeroepen van externen.

Er zijn bezoeken afgelegd aan de scholen en interviews gehouden met de clusterdirecties, schoolcoördinatoren, teamleden en ouders. Daarnaast hebben de adviseurs gesprekken gevoerd met de raad van toezicht en het college van bestuur en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Ook zijn liggende documenten als schoolplannen, schoolgidsen, bestuurlijke beleidsstukken en inspectierapporten bekeken. Hieruit zijn sterke en minder sterke punten naar voren gekomen.

<p><b>Sterktes:</b> -Team functioneert nog teveel vanuit 'eilandjescultuur'. -Aanspreekcultuur is groeiende.</p>	<p><b>Ontwikkelpunten:</b> -Het borgen en naleven van afspraken kan nog beter. -Eigen verantwoordelijkheid leraren moet groeien -Eindopbrengsten in 2014 weer boven de norm; blijvend aandachtspunt. -Structuur van de lessen.</p>
<p>-School werkt vanuit kernwaarden: <b>S</b>prankelend, <b>C</b>reatief, <b>O</b>nderwijskundig, <b>O</b>pen, <b>R</b>espectvol, <b>T</b>oegankelijk -Schoolgids ziet er verzorgd uit. -Ruim schoolgebouw; gerestyled en geschilderd. -Leuke en actuele website</p>	<p><b>Bedreigingen:</b> -Krimp: lichte daling tot 2020</p>
<p><b>Kansen:</b> -Er zijn twee nieuwbouwprojecten in de buurt van de school</p>	

#### 2.4.5 Omgevingscontext

Vanuit de omgevingscontext zijn de volgende risicofactoren van belang:

- Demografische krimp: van 2006 tot 2013 is het leerlingenaantal binnen de gehele stichting met 18% gekrompen van 4000 naar 3273 leerlingen. Tot 2020 wordt nog eens een krimp van in totaal 6% voorzien. Op obs de Waterlelie is er sprake van een lichte daling tot 2020;
- De regio kent grote werkloosheid. De Waterlelie zit in een impulsgebied.; De taalontwikkeling in Oost-Groningen verloopt overwegend traag; de regio kan taalarm genoemd worden;
- Het economisch perspectief dat de regio biedt is te omschrijven als zwak, mede door lage werkgelegenheid, gaswinning en de huizenmarkt. Dit perspectief heeft mede tot gevolg dat er met name een sociaal kwetsbare populatie is in Oost-Groningen. Volgens de armoedemonitor 2010 van de gemeente Oldambt leeft 13,2% van het aantal huishoudens in Winschoten op of net boven het minimum;
- Het ministerie van OCW stuurt erg eenzijdig op opbrengsten. De brede ontwikkeling van kinderen, waaraan SOOOG en ook obs de Waterlelie veel waarde hechten, komt hierdoor onder druk te staan.

Het is positief te melden dat het ministerie van OCW inmiddels lijkt in te zien dat juist brede ontwikkeling en burgerschapsvorming, naast sociaal- emotionele ontwikkeling, het cognitief leren ondersteunen.

## **2.5 Strategische keuzes voor onze school**

De pijlers voor ons onderwijs in de komende jaren zijn:

- Ouderbetrokkenheid;
- Opbrengst- en handelingsgericht werken ( groepsplannen);
- Sociaal-emotionele ontwikkeling : Gouden weken;
- Meerbegaafdheid;
- Coöperatieve werkvormen;
- Scholing;
- Rekenonderwijs.

## **2.6 Consequenties voor de meerjarenplanning**

### **Ouderbetrokkenheid**

Obs de Waterlelie heeft ouderbetrokkenheidsbeleid opgesteld. Er is een start gemaakt met een werkgroep ouderbetrokkenheid, bestaande uit ouders en leerkrachten en directielid, die ongeveer vier keer per schooljaar bij elkaar komen. Zij bekijken hoe de ouderbetrokkenheid op obs de Waterlelie verbeterd zou kunnen worden en te komen tot educatief partnerschap. Het is de bedoeling dat de leerkrachten de ouders gaan zien als contextdeskundigen van hun kind en achten daarom veelzijdige informatie van ouders van belang voor het didactisch proces.

### **Opbrengst – en handelingsgericht werken**

SOOOG breed wordt de scholing OGW/HGW gevolgd.

In de komende planperiode willen zodoende onze opbrengsten door systematische evaluatie en analyse van de leerling-resultaten verbeteren en de conclusies van deze analyse gebruiken voor het handelen in de klas.

Op schoolniveau wordt de cyclus van handelingsgericht werken tenminste twee keer per jaar door de leerkracht doorlopen en kent de volgende stappen:

1. evalueren en verzamelen van gegevens;
2. signaleren van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften;
3. het benoemen van specifieke onderwijsbehoeften;
4. het clusteren van leerlingen met gelijksoortige specifieke onderwijsbehoeften;
5. opstellen van groepsplannen;
6. uitvoeren van groepsplannen.



## **Sociale-emotionele ontwikkeling**

In de afgelopen planperiode is een start gemaakt met Zien! Dit programma, onderdeel van ParnasSys, brengt het sociaal- emotioneel functioneren van kinderen van groep 1 t/m groep 8 systematisch in kaart. Het geeft op basis van observaties van analyses concrete doelen en handelingssuggesties. In de komende periode gaan we verder met de uitwerking hiervan.

Wij beginnen met de teamcursus "Gouden Weken". Wij werken daarnaast met Soemokaarten, specifiek afgestemd op de problematiek van de desbetreffende groep, op basis van de uitkomsten bij Zien! ( leerlingvolgsysteem sociaal-emotioneel).

## **Meerbegaafdheid**

We willen een doorgaande lijn realiseren, wat betreft het omgaan met (meer)begaafde leerlingen en de leerlijnen voor (meer)begaafde leerlingen verder implementeren om deze zodoende clusterbreed ( voor obs Jaarfke. Eexterbasisschool en obs Letterwies) "uit te rollen".

## **Coöperatieve werkvormen**

De komende jaren zullen we ons richten op een doorgaande lijn wat betreft het toepassen van coöperatieve werkvormen tijdens de lessen, waardoor meer interactie tot stand komt.

## **Scholing**

De komende jaren zullen wij ons vooral richten op werken ( uitbreiden ) van ParnasSys. Analyseren van de opbrengsten en een cursus volgen van de Gouden weken en deze implementeren. Het gebruik van iPad in het onderwijs is zeker ook een aandachtspunt.

## **Rekenonderwijs**

We gaan kijken hoe we binnen het rekenonderwijs meer gebruik kunnen maken van coöperatieve werkvormen en effectieve instructie, om zodoende de rekenresultaten te verbeteren.

### 3 Toekomst

Er verandert veel in het (basis)onderwijs. De maatschappij wordt steeds complexer. De digitalisering van het onderwijs neemt toe. Er komen steeds meer vragen op het onderwijs af, de ontwikkeling van nieuwe onderwijsconcepten is in volle gang. Kinderen ontwikkelen zich anders dan vroeger, de rol van ouders verandert. In deze paragraaf schetsen we een aantal van deze ontwikkelingen die in sterke mate van invloed zijn op de ontwikkeling van onze school.

#### **Opbrengst- en handelingsgericht werken.**

Opbrengstgericht werken (OGW) is erop gericht om de onderwijskwaliteit te verbeteren. De kern is dat de leerkrachten hun onderwijs aanpassen aan de hand van meetbare resultaten.

Het verbeteren van de resultaten start met een grondige analyse naar de achterliggende oorzaken. Aan de hand van die analyse wordt een actieplan opgesteld met meetbare doelen. Want het vaststellen van de gewenste opbrengsten zorgt voor optimale opbrengstgerichtheid: het bewust, cyclisch en systematisch werken met als doel de grootst mogelijke opbrengst. Die opbrengsten hebben betrekking op leerprestaties, de sociaal-emotionele resultaten en de tevredenheid van ouders, leerlingen en het vervolgonderwijs.

Handelingsgericht werken (HGW) wil de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van alle leerlingen verbeteren. Het is een systematische manier van werken, waarbij het aanbod afgestemd is op de onderwijsbehoeften en de basisbehoeften van de leerlingen. Aan de hand van de kind kenmerken wordt gekeken welke onderwijsbehoeften het betreffende kind heeft. Het onderwijs wordt daarop aangepast.

HGW gaat uit van zeven principes:

1. Onderwijsbehoeften van de leerlingen centraal stellen. Denk aan de instructie, de leertijd en uitdaging
2. Afstemming en wisselwerking tussen kind en zijn omgeving: de groep, de leerkracht, de school en de ouders. De omgeving moet goed afgestemd zijn op wat het kind nodig heeft.
3. De leerkracht doet ertoe. Hij kan afstemmen op de verschillen tussen de leerlingen en zo het onderwijs passend maken.
4. Positieve aspecten zijn van groot belang. Dit gaat niet alleen om de positieve aspecten van het kind, maar ook van de leerkracht, de groep, de school en de ouders. Als een leerkracht een negatief beeld heeft van de leerling, dan zie hij vaak alleen nog maar het negatieve gedrag. Het is belangrijk dat de leerkracht dan zoekt naar positief gedrag, dan zijn er meer mogelijkheden om het probleem op te lossen.
5. Constructieve samenwerking tussen school en ouders. De verantwoordelijkheid voor initiatief ligt bij de school. Maar de school geeft wel de verwachtingen over de verantwoordelijkheid van ouders duidelijk aan.
6. Doelgericht werken. Het team formuleert doelen met betrekking tot leren, werkhouding en sociaal emotioneel functioneren. Het gaat hierbij zowel om korte als lange termijndoelen. De doelen worden geëvalueerd volgens de HGW-cyclus (zie hieronder). Ze worden SMART geformuleerd.
7. De werkwijze van school is systematisch en transparant. Er zijn duidelijke afspraken over wie wat doet en wanneer.

OGW heeft hoge verwachtingen van de kinderen en gaat uit van doelgericht werken. Dat is van belang op alle niveaus binnen de school, dus niet alleen de leerkracht, maar ook het management team. Voor de leerkracht betekent doelgericht werken onder andere dat hij de doelen op groepsniveau formuleert en vertaalt naar een groepsplan. Op deze manier zijn de verschillen binnen de groep beter te hanteren.

Bij OGW en HGW spelen de leerkrachtvaardigheden een grote rol. Het zijn tenslotte de leerkrachten die de toename van de leerling resultaten moeten realiseren. Er zijn basisvaardigheden, zoals pedagogisch en didactisch handelen en doelmatig klassenmanagement. Maar er zijn ook andere competenties die onmisbaar zijn bij OGW en HGW. Voorbeelden daarvan zijn kwaliteit gerichtheid, resultaatgerichtheid en het vermogen om goed te kunnen analyseren en goede doelen te kunnen stellen.

Alle scholen van SOOOG volgen een traject 'handelingsgericht werken in ParnasSys'.

### **Sociaal emotionele ontwikkeling**

Tijdens de schoolperiode valt de nadruk sterk op de cognitieve ontwikkeling. De sociale ontwikkeling is in die periode echter minstens zo belangrijk. We spreken van een geslaagde sociale ontwikkeling als kinderen goed met andere kinderen omgaan en in staat zijn alledaagse, bij de leeftijd passende problemen op te lossen (=sociale competentie).

De kern van de sociale ontwikkeling is:

- participeren in en initiatief nemen tot sociale interacties,
- oog hebben voor wat andere kinderen beweegt en
- zich houden aan regels en afspraken.

Het proces van de sociale ontwikkeling voltrekt zich op drie terreinen: het gezin, de school en de vrije tijd. Een vierde terrein dat van invloed is op de sociale ontwikkeling zijn biologische factoren.

Omdat kinderen veel tijd doorbrengen op school is het niet alleen een plaats waar een bijdrage wordt geleverd aan de cognitieve ontwikkeling, maar ook aan de sociaal-emotionele ontwikkeling. De leerkracht speelt hierin een grote rol. Een positieve relatie met de leerkracht geeft kinderen vertrouwen. De stijl van lesgeven draagt ook bij aan de sociale ontwikkeling.

In de onderlinge contacten met klasgenoten leren kinderen, qua sociale ontwikkeling, veel van elkaar. Een positief klasklimaat is ook bevorderlijk voor de sociale ontwikkeling. De betrokkenheid van ouders bij de schoolontwikkeling van hun kind heeft eveneens een gunstig effect.

### **Meerbegaafdheid**

Meerbegaafde leerlingen die niet worden uitgedaagd, raken hun motivatie kwijt en gaan onderpresteren. Het gaat hier niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, sociale, onderzoekende en praktische vaardigheden. Als een leerling met bijzonder talent op tijd wordt gesignaleerd en erkend, kan het onderwijs zich aanpassen. Dit vraagt om meer flexibiliteit in de organisatie van het onderwijs. Ook bij de overgang naar het voortgezet onderwijs is aandacht voor deze leerlingen van belang.

## **Techniekonderwijs**

Met het oog op het groeiende tekort aan bèta-technici en het belang hiervan voor de Nederlandse samenleving en economie is extra aandacht nodig voor aantrekkelijk en kwalitatief hoogwaardig techniekonderwijs. Een rijk aanbod in wetenschap en technologie op school stimuleert daarnaast een onderzoekende houding van leerlingen. Digitale leermiddelen bieden bij uitstek de mogelijkheid voor leerlingen om onderzoekend en ontdekkend te leren, waardoor zij ook leren hun creativiteit aan te wenden om problemen op te lossen. Over techniekonderwijs en het onderzoekend en ontdekkend leren van leerlingen zijn het afgelopen jaar door overheid, onderwijs en werkgevers in de technische sector afspraken gemaakt in het Techniekpact.

## **Cultuureducatie**

In 2012 is het programma Cultuureducatie met kwaliteit gestart. Dit programma stelt zich ten doel de kwaliteit van het cultuuronderwijs te bevorderen en creativiteit bij leerlingen aan te wakkeren. Het richt zich onder meer op het concreet versterken van deskundigheid van leerkrachten, een doorlopende leerlijn en de samenwerking tussen scholen en culturele instellingen. Tevens zijn er in het Bestuurlijk kader Cultuur en Onderwijs afspraken gemaakt om de cultuureducatie te versterken, voortbouwend op het kwaliteitsprogramma.

## **Ouderbetrokkenheid.**

In het verleden was er een duidelijke taakverdeling tussen ouders en school. School was verantwoordelijk voor het onderwijs, de ouders voor de opvoeding. Nu vindt er een verschuiving plaats naar educatief partnerschap. Dat wil zeggen: opvoeding en onderwijs zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van ouders en school, al blijft het natuurlijk zo dat de school en de ouders verschillende eindverantwoordelijkheden hebben. Natuurlijk blijven de ouders eindverantwoordelijk voor de opvoeding van hun kinderen. En de school blijft eindverantwoordelijk voor het onderwijs.

Een voorwaarde voor goed educatief partnerschap is onderling vertrouwen tussen ouders en leraren.

De gedachte achter educatief partnerschap is, dat de school en de ouders een gemeenschappelijke inspanningsverplichting hebben. En zij streven hetzelfde doel na: de optimale ontwikkeling van het kind.

Ouderbetrokkenheid valt of staat met goede contacten tussen de school en de ouders.

Een paar kenmerken:

- Een positieve grondhouding is erg belangrijk. De leerkracht ziet ouders niet als bedreiging, maar als partner, die een waardevolle bijdrage kan leveren.
- De leerkracht probeert zich te verplaatsen in standpunt van de ouders.
- De leerkracht laat merken dat hij oprecht geïnteresseerd is in de ouders.
- De leerkracht toont waardering voor de inzet van ouders.
- Het is belangrijk dat een leerkracht grenzen durft te stellen, want dat biedt duidelijkheid voor school en de ouders.
- De leerkracht spreekt zijn verwachtingen van de ouders uit en informeert naar hun verwachtingen van school.
- De leerkracht moet betrouwbaar en transparant zijn. Dat houdt onder andere in dat hij afspraken nakomt en dat hij het eerlijk toegeeft als er iets misgegaan is.

Daarnaast is openheid in het team belangrijk. De leerkracht moet open en eerlijk zijn naar de collega's in de dingen die goed gaan en niet goed gaan.

## **Scholing**

Onze primaire taak is het bieden van kwalitatief goed onderwijs. Onze leerkrachten zijn derhalve goed opgeleide professionals. Wij zijn ons ervan bewust dat wij vandaag kinderen opleiden die zelfstandig deelnemen aan de maatschappij van morgen. SOOOG streeft ernaar een goed werkgever te zijn en biedt medewerkers door middel van nascholing de mogelijkheid om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen op het gebied van kennisverwerving en het vergroten van vaardigheden. Scholing en professionalisering maken deel uit van het integraal personeelsbeleid.

Het bieden van nascholing aan beginnende, ervaren en excellente leerkrachten is van belang zodat zij optimaal toegerust zijn om gedurende hun onderwijsloopbaan met plezier en succes hun taken uit te voeren.

In het primair onderwijs wordt gewerkt met het normjaartaakbeleid, dit is een hulpmiddel voor medewerkers om de uren in de klas en uren voor overige taken in te plannen. Verder vindt de gesprekkencyclus plaats. Persoonlijke ontwikkelingswensen die uit gesprekken tussen medewerkers en schooldirecteuren naar voren komen worden afgestemd op de doelstellingen van de school. Daarnaast dient elke leerkracht een bekwaamheidsdossier bij te houden, hierin worden alle activiteiten ten behoeve van professionaliteit opgenomen. Het POP (persoonlijk ontwikkelplan) is onderdeel van het bekwaamheidsdossier en kan aanleiding zijn om nascholing te gaan volgen.

Op deze manier werken medewerkers aan deskundigheidsbevordering, waar een leerkracht per jaar 10% van zijn/haar werktijd aan dient te besteden.

## **CAO PO 2014-2015**

De bapo wordt afgeschaft. Hiervoor in de plaats komt een regeling waarbij alle werknemers in het primair onderwijs uren krijgen om te besteden aan professionalisering en duurzame inzetbaarheid. Te denken valt aan tijd voor intervisie, mobiliteit, coaching en dergelijke. Dit is een belangrijke stap in het toekomstbestendig maken van de cao. Voor werknemers die 10 jaar voor hun pensioen staan is een bijzonder budget in tijd beschikbaar. Met een eigen bijdrage is dit ook besteedbaar aan verlof.

Beginnende leerkrachten krijgen met de nieuwe cao extra mogelijkheden om zich te ontwikkelen. In drie jaar kunnen zij hun niveau opbouwen van startend leerkracht tot basis bekwaam.

Om de werkdruk aan te pakken stapt het primair onderwijs over op een veertigurige werkweek en is het mogelijk nieuwe afspraken te maken over taken en taakverdeling. In plaats van het huidige basismodel, waarin een fulltimer maximaal 930 uur van de 1659 beschikbare uren per jaar lesgeeft, kunnen scholen overstappen op een overlegmodel over de werkverdeling, waarin de zwaarte van het werk (klassengrootte, zorgleerlingen, etc.) wordt meegewogen en geen sprake is van een maximum aan de lessentaak. Hiervoor is wel instemming van de PMR en een meerderheid van het personeel nodig.

## 4 Organisatie

### 4.1 Schets van de schoolorganisatie

Obs de Waterlelie valt onder de verantwoordelijkheid van de Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen. De stichting is in beheers- en beleidsmatig opzicht verantwoordelijk voor het openbaar basisonderwijs in de gemeenten Bellingwedde, Pekela en Oldambt (Reiderland, Scheemda en Winschoten). De stichting omvat met ingang van het schooljaar 2015-2016 22 basisscholen, één nevenvestiging, twee afdelingen anderstaligen, één school voor speciaal basisonderwijs en één ZMLK school, waar ca.330 leerkrachten zorg hebben voor ca. 3400 leerlingen.

#### 4.1.1 Typering van het cluster

Sinds augustus 2014 maakt iedere school deel uit van een cluster, die onder leiding staat van een clusterdirecteur. De clusterdirecteuren zijn de eerst verantwoordelijken voor de scholen binnen de clusters in al hun dimensies, waaronder de kwaliteit van het onderwijs en de schoolontwikkeling. Naast een clusterdirecteur heeft iedere school een school-coördinator. Een schoolcoördinator werkt op één school en fungeert - naast zijn of haar taken als groepsleerkracht -als eerste aanspreekpunt voor de ouders en het personeel van de school.

Binnen ieder cluster zijn er twee ondersteuningsteams georganiseerd; onderwijskundige en facilitaire ondersteuning. Ieder cluster heeft een administratieve kracht en per twee scholen is een conciërge aangesteld. De clusters van scholen zijn van voldoende omvang en zodanig dat goede facilitering van het onderwijs op de langere termijn gerealiseerd kan worden.

Obs de Waterlelie is één van de scholen van cluster vier binnen SOOOG. Obs Letterwies, obs Jaarfke en de Eexterbasisschool zijn de andere drie scholen. Op clusterniveau wordt er gebruik gemaakt van elkaars kwaliteiten. Het management ( clusterdirecteur en de schoolcoördinatoren) komen eens per maand samen. De IB-ers van de scholen komen regelmatig bijeen. En ook de overige teamleden hebben intervisiemomenten.

#### 4.1.2 Typering van de school

De Waterlelie is een middelgrote openbare school in de wijk Winschoten-Zuid. Er zijn ongeveer honderdtachtig leerlingen, verdeeld over acht groepen. Zij krijgen les van vijftien leerkrachten en één onderwijsondersteunend personeelslid. De schoolbevolking is een doorsnede van de Winschoter gemeenschap; we worden net als de andere basisscholen in de gemeente Winschoten bezocht door kinderen uit allerlei sociale milieus. We staan open voor alle kinderen van vier tot en met twaalf jaar ongeacht hun sociale afkomst, levensbeschouwing, cultuur en/of etniciteit.

#### 4.1.3 Typering van het onderwijsteam

Geslacht	Aantal
Man	3
Vrouw	15

Leeftijdscategorie	Aantal
< 20 jaar	0
20 – 30 jaar	2
31 – 40 jaar	10

41 – 50 jaar	1
51 – 60 jaar	4
> 60 jaar	1

<b>Personeelstype</b>	Aantal
Niet onderwijsgevend	2
Onderwijsgevend	16

- We hebben te maken met een wisselende samenstelling van het team, door veel ziekte en vertrekkende leerkrachten.
- Het zwaartepunt ligt in de leeftijdscategorie 31-40 jaar.
- We hadden geen mannen in het team, m.i.v. nieuwe schooljaar één. ( wel mannelijke vakleerkracht bewegingsonderwijs en conciërge).

#### 4.1.4 Typering van de leerlingenpopulatie

De leerling populatie van obs de Waterlelie staat uitgebreid beschreven in het leerlingpopulatieplan.

<b>Verdeling Leerlinggewicht: Realisatie</b>								<i>Peildatum: 1 oktober</i>	
	<b>2011/2012</b>		<b>2012/2013</b>		<b>2013/2014</b>		<b>2014/2015</b>		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	175	100%	183	100%	182	100%	180	100%	
Gewicht 0,3	18	10.3%	14	7.7%	15	8.2%	16	8.9%	
Gewicht 1,2	4	2.3%	7	3.8%	9	4.9%	5	2.8%	
<i>Geen / Onbekend</i>	153	87.4%	162	88.5%	158	86.8%	159	88.3%	

<b>Aantallen per leeftijd: Realisatie</b>					<i>Peildatum: 1 oktober</i>
	<b>2011/2012</b>	<b>2012/2013</b>	<b>2013/2014</b>	<b>2014/2015</b>	
4 jaar	23	24	17	25	
5 jaar	31	24	24	13	
6 jaar	20	30	23	24	
7 jaar	29	21	30	22	
8 jaar	23	28	21	29	
9 jaar	19	21	27	20	
10 jaar	15	19	21	26	
11 jaar	13	14	17	17	
12 jaar	2	2	2	4	

<b>Ondersteuningszwaarte</b>		<i>Peildatum: 1 oktober</i>
Totaal aantal leerlingen op peildatum		180
<i>Aantal leerlingen met een:</i>		
- Ontwikkelingsperspectief		2
<i>Aantal leerlingen met onderwijs- of ondersteuningsbehoeften op het gebied van:</i>		
- Dyslexie		4
- Dyscalculie		
- Motoriek		1
- Gehoorproblematiek		
- Zichtproblematiek		
-Sprak		1

<b>Specialisatie op het gebied van</b>	Aantal medewerkers	Extern beschikbaar
Gedrag	1	
Dyslexie	0	
Dyscalculie	0	
Motoriek	1	
Gehoorproblematiek	0	
Zichtproblematiek	0	

#### Typering leerling populatie:

- veel leerlingen hebben op de kinderopvang/peuterzaal een VVE programma gevolgd;
- leerlingen met taalachterstanden
- meerbegaafde leerlingen
- leerlingen met gedragsproblemen
- dyslectische kinderen
- minderbegaafde leerlingen
- leerlingen met dyscalculie
- kinderen uit gebroken gezinnen
- relatief veel gewichtsleerlingen ( 12% in nieuwe gewichtsregeling)

De Waterlelie is een middelgrote school met 180 leerlingen, geteld op 01-10-2014. Het leerlingenaantal is de afgelopen jaren licht gestegen en zal de komende jaren stabiel blijven. Twaalf procent van de leerlingen heeft een leerlinggewicht >0.0. Hadden we tot 2009 veel allochtone kinderen op school (vanuit het AZC), nu is dat nog maar ongeveer 2%.

Van onze leerlingen komt 22% uit een één-oudergezin (door scheiding, overlijden, e.d. ) of een samengesteld gezin. Twaalf procent van onze leerlingen is ingestroomd vanuit een andere basisschool.



## **4.2 Wat hebben we tot nu toe bereikt en willen we borgen**

Sinds het schooljaar 2014-2015 is er sprake van een nieuwe structuur. De directie bestaat uit de clusterdirecteur en de schoolcoördinator, aangesteld op de school. Dit hield verband met de clustering van scholen binnen SOOOG.

Binnen het cluster hebben we intervisiebijeenkomsten georganiseerd voor de leerkrachten. We willen daarmee bereiken dat de leerkrachten, ook buiten deze georganiseerde bijeenkomsten, ervaringen delen en gebruik maken van elkaars kennis en kunde. Met name bij de leerkrachten van de groepen 1/2 en 3/4 zien we dit al ontstaan. Dit zal in de komende jaren steeds in de jaarplanningen opgenomen en verder uitgewerkt worden.

## **4.3 Wat willen we bereiken**

- Wij willen onze leerlingen een stimulerende, rijke leeromgeving bieden.
- Wij willen dat onze leerlingen in die omgeving zich ontwikkelen tot zelfstandige, sociale mensen die met een positief zelfbeeld en mondig de wereld tegemoet treden.
- Wij willen een veilig, ondersteunend en stimulerend schoolklimaat waarin we de samenhangigheid tussen leerlingen, leerkrachten en ouders kunnen bevorderen.
- Wij willen een schoolklimaat waarin we de individuele ontwikkeling van leerlingen en leerkrachten stimuleren.
- We willen bereiken dat de organisatiestructuur binnen het cluster duidelijk is. We willen de samenwerking binnen het cluster optimaliseren.

## **4.4 Consequenties voor de meerjarenplanning**

- We willen de leerkrachten meer laten samenwerken, zodat het een team wordt. We hebben nu veel te maken met "eilandje vorming".
- We willen de samenwerking binnen het cluster versterken, om zodoende optimaal gebruik van elkaar te maken.

## 5 Onderwijs

### 5.1 Inrichting van het onderwijs

De organisatie van ons onderwijs is zo ingericht dat er gewerkt wordt overeenkomstig artikel 8 lid 1-11 uit de WPO. Bij de inrichting van ons onderwijs leggen we onze eigen accenten, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie. Het leerstofaanbod op onze school omvat alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden. Binnen dit aanbod leggen we onze eigen accenten op basis van onze missie, visie en uitgangspunten. Dat kan o.a. 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.

### 5.2 Wat hebben we tot nu toe bereikt en willen we borgen

Een aantal onderwijsinhoudelijke beleidsterreinen hebben wij beschreven in afzonderlijke beleidsdocumenten. In die documenten beschrijven wij o.a. doelstellingen, inhoud, organisatie/wekwijze, doorgaande lijn, planning en verbeteractiviteiten. In concreto gaat het om de volgende beleidsplannen:

- Taalbeleidsplan;
- Rekenbeleidsplan;
- Beleidsplan Actief Burgerschap;
- Beleidsplan ICT
- Sociale Veiligheid
- Zorgprofiel
- Schooljaarplan
- Actieplannen ter verbetering
- SOP

Deze documenten zijn een nadere uitwerking/specificatie van ons leerstofaanbod en derhalve bijlagen bij ons schoolplan. Desgewenst zijn deze documenten in te zien op school en opvraagbaar door bevoegde instanties als bestuur en inspectie.

### 5.3 Wat willen we bereiken

De komende periode ligt de focus op o.a.:

- Een goede basis met opbrengstgericht en handelingsgericht werken.
- Het bieden van goed taalonderwijs.
- Het vinden van de juiste balans tussen cognitie en brede vorming.
- Het ontwikkelen van eigentijds onderwijs.
- Aandacht voor sociaal emotioneel leren en burgerschapsvorming.
- Educatief partnerschap met ouders.

Het bieden van goed onderwijs aan de leerlingen is waar het om draait in de scholen van SOOOG. Daarvoor willen we opbrengstgericht en handelingsgericht werken en de kerndoelen vertalen in een uitdagend lesprogramma. We willen werken aan eigentijds en taalrijk onderwijs dat inspeelt op de ontwikkelingen van de huidige en toekomstige maatschappij. Naast het cognitieve aspect is er in onze scholen ook veel aandacht voor de sociaal emotionele kant binnen de ontwikkeling van onze leerlingen en de zelfverantwoordelijke rol die zij zelf hierin hebben. Iedere school zal zijn eigen aanpak ontwikkelen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen en zal daarnaast aansluitend werken aan de ontwikkeling van burgerschap. In de uitwerking van burgerschapsvorming gaan we uit van de deelgebieden **Identiteit** (o.a. zelfkennis, levensbeschouwing), **Participatie** ( rol in de maatschappij) en **Democratie** (o.a. democratisch kunnen denken en handelen).

## 5.4 Onderwijs op onze school

Wij hebben het onderwijsleerproces op onze school ingericht op basis van onderstaande uitgangspunten:

- Het directe instructiemodel;
- Opbrengst en handelingsgericht werken;
- Afstemming van leerstof op de onderwijsbehoeften van de leerlingen;
- Taakgerichte werksfeer;
- Toepassing van coöperatieve werkvormen ( actieve betrokkenheid);
- Inrichting van een effectieve leeromgeving;
- Zelfstandig werken;
- Eigen aanpak van sociaal-emotionele ontwikkeling;
- Actieve betrokkenheid van de ouders/verzorgers.

### 5.4.1 Inrichting Onderwijsleerproces

#### Inrichting Onderwijsleerproces

	Aspect	Zichtbare kenmerken	Borging/Bewaking	Status*)
1	Duidelijke uitleg	Directe instructiemodel	groepsmap	3
2	Afstemming van instructie, aanbod en verwerking	Pre-teaching Groepsinstructie Verlengde instructie DIM model Basis-herhaling-verdieping Minimumstof voor leerlingen op D/E niveau andere leerstof en compacten voor (meer)begaafde leerlingen	DIM- model Zorgdocument Handleiding methode Protocol meer begaafden	3
3	Taakgerichte werksfeer	Effectief klassenmanagement door heldere regels en routines	Klassenmap Klassenregels zichtbaar aan de muur Stoplichten/werkhoudingsblokjes	3
4	Actieve betrokkenheid van leerlingen bij onderwijsactiviteiten	Activerende werkvormen bij de instructie ( coöperatieve werkvormen)	borgingsmap	3
5	Efficiënt gebruik onderwijstijd	Effectief klassenmanagement door heldere regels en routines. Realiseren gepland rooster	Lesrooster Klassenmap	3
6	Effectieve leeromgeving	Functionele klasseninrichting Doorgaande lijn in leerrijke klasseninrichting / krachtige leeromgeving	Document effectieve leeromgeving	3
7	Verantwoordelijkheid leerlingen eigen leerproces	Werken met dag/weektaken/agenda Kieskast voor extra werk Zelfcorrectie groep 5 t/m 8	Dagtaak Weektaak Agenda	3 3 2
8	Sociaal emotionele ontwikkeling	Samenwerken/samen spelen/samen leren Gedragsafspraken zichtbaar in school/klas	Afspraken in soemomap Onderzoeksopdracht SOVA	2
9	Betrokkenheid ouders/verzorgers	'omgekeerde' 10 minutengesprekken in november Laagdrempeligheid	Afspraken oudergesprekken ( plan ouderbetrokkenheid)	2

\*)Status:

1 = oriëntatiefase /proeftuin

2 = invoeringsfase (nog niet geborgd)

3 = geïmplementeerd / geborgd

## 5.4.2 Leerstofaanbod

### Leerstofaanbod: onze uitgangspunten

- Wij hebben een aanbod voor de wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden:
1. dat voldoet aan de kerndoelen;
  2. dat in overeenstemming is met de referentieniveaus;
  3. dat in overeenstemming is met de wettelijke uitgangspunten en doelstellingen (artikel 8 WPO);
  4. dat we in een doorgaande lijn aanbieden t/m groep 8;
  5. dat geschikt is om af te stemmen op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.

### Ons leerstofaanbod

Een compleet overzicht van ons leerstofaanbod treft u aan in onderstaand overzicht.

Vak-/vormingsgebied	Aanbod/methode	Aangeboden in groep								Kerndoelen & Referentieniveaus		Vervangingsjaar	
		1	2	3	4	5	6	7	8	Ja	Nee		
<b>1. Aanbod jonge kind</b>													
- Beg. geletterdheid	Kleuterplein	x	x								ja		Zie
- Beg. gecijferdheid	Kleuterplein	x	x								ja		meer
- Spel/soc.em.vorming	Soemokaarten	x	x								ja		jaren
- Motorische ontw.	Bewegingsonderwijs in het speellokaal Basislessen bewegingsonderwijs	x	x								ja		investe- ringsplan
<b>2. Nederlands</b>													
- Aanvankelijk lezen/taal	Veilig leren lezen			x							ja		
- Voortg. techn. lezen	Estafette				x	x	x	x	x		ja		
- Begrijpend lezen	Humpie dumpie Nieuwsbegrip XL			x							ja ja		
- Taalmethode	Taalverhaal				x	x	x	x	x		ja		
- Schrijfmethode	Zwart op wit Pennenstreken	x	x					x	x	x	ja		
- Woordenschat	Kleuterplein/Veilig leren lezen Taalverhaal	x	x	x							ja ja		
- Spelling	Taalverhaal				x	x	x	x	x		ja		
<b>3. Engels</b>	Groove me							x	x		ja		
<b>4. Rekenen/Wiskunde</b>	Wereld in getallen				x	x	x	x	x		ja		
<b>5. Kennisgebieden</b>													
- Aardrijkskunde	De Blauwe planeet				x	x	x	x	x		ja		
- Geschiedenis	Argus Clou				x	x	x	x	x		ja		
- Biologie/Natuur	Binnenste Buiten					x	x	x	x		ja		
- Verkeer	Verkeersveilig, Voeten en Fietsen, Stap vooruit, Rondje verkeer			x	x	x	x	x	x		ja		
- Techniek	Binnenste Buiten					x	x	x	x		ja		
<b>6. Expressieactiviteiten</b>													
- Handvaardigheid	Moet je doen	x	x	x	x	x	x	x	x		ja		
- Tekenen	Moet je doen	x	x	x	x	x	x	x	x		ja		
- Muziek	Moet je doen	x	x	x	x	x	x	x	x		ja		
- Dans/Drama	Moet je doen	x	x	x	x	x	x	x	x		ja		
<b>7. Lichamelijke oefening</b>	Basislessen bewegingsonderwijs	x	x	x	x	x	x	x	x		ja		
<b>8. Soc. em. vorming</b>	Soemokaarten	x	x	x	x	x	x	x	x		ja		
<b>9. Studievaardigheden</b>	Blits						x	x	x		ja		

## **5.5 Zorg en begeleiding**

### **5.5.1 Passend Onderwijs**

Op 1 augustus 2014 is de wet Passend Onderwijs van kracht geworden. Kernpunten uit deze nieuwe wet zijn dat:

reguliere en speciale scholen op het gebied van ondersteuning aan leerlingen samenwerken; scholen zorgplicht hebben (de school waar de leerling schriftelijk is aangemeld dient te zorgen voor een passende plek);

scholen en gemeenten/jeugdhulpverlening werken samen aan de integrale ondersteuning aan leerlingen vanuit onderwijs en zorg;

er minder regelgeving vanuit Den Haag komt, maar dat we meer in de eigen regio kunnen regelen.

Voor onze regio gaat het om de schoolbesturen primair en speciaal (basis) onderwijs in alle gemeenten in de provincie Groningen en de gemeente Noordenveld.

### **5.5.2 Ondersteuning aan leerlingen**

Alle scholen hebben met elkaar vastgesteld welke ondersteuning er tenminste op alle scholen en locaties geleverd wordt, de zogenaamde basisondersteuning. Daarnaast hebben alle scholen vastgesteld welke extra ondersteuning zij kunnen bieden aan leerlingen. De basis- en extra ondersteuning hebben scholen beschreven in een ondersteuningsprofiel.

De besturen van de scholen hebben er voor gekozen om de ondersteuningsmiddelen passend onderwijs naar rato van het aantal leerlingen per schoolbestuur over de scholen te verdelen. Hiermee hebben de besturen en de scholen de gelegenheid om – samen met de ouders en andere partners (gemeenten, zorg) – de basis- en extra ondersteuning verder uit te werken en te versterken.

Is de school handelingsverlegen, m.a.w. kan de school niet voldoen aan de ondersteuningsbehoefte van het kind, dan dient de school een andere, beter passende plek te zoeken. Dat kan ook het speciaal (basis) onderwijs zijn. Voor een plaatsing in het speciaal (basis) onderwijs<sup>1</sup> moet de school, in afstemming met de ouders/verzorgers, een toelaatbaarheidsverklaring aanvragen bij de Commissie van Advies van het samenwerkingsverband. Hierbij is het zo dat de school de toelaatbaarheidsverklaring aanvraagt (en niet de ouder zoals in de situatie voor Passend Onderwijs).

---

<sup>1</sup> Voor blinde/slechtziende en dove/slechthorende kinderen geldt dat zij zich voor een plek in het speciaal onderwijs dienen te vervoegen bij resp. Visio en Kentalis. Zij hebben een eigen Commissie van Onderzoek die bepaalt of de leerling toelaatbaar is.

### **5.5.3 Schoolondersteuningsprofiel**

In het schoolondersteuningsprofiel legt het schoolbestuur ten minste eenmaal per vier jaar vast welke ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Ook staat hierin beschreven welke ambities de school heeft voor de toekomst. De schoolleiding stelt in samenspraak met het team het schoolondersteuningsprofiel op. Het schoolondersteuningsprofiel wordt door het bevoegd gezag vastgesteld. Op basis van het profiel inventariseert de school welke expertise ze nog moet ontwikkelen en wat dat betekent voor de (scholing en toerusting van) leraren. De school publiceert het profiel via de daartoe geëigende publiek kanalen zoals bijv. schoolgids en website, zodat alle betrokkenen kunnen zien welke ondersteuning de school kan bieden.

Voor onze school betekent dit dat we meer te maken krijgen met situaties waarin we handelingsverlegen zijn. Dit heeft invloed op ons onderwijs, op de leerlingen en op de leerkrachten. Wat dit voor de toekomst betekent staat beschreven in ons schoolondersteuningsprofiel.

### **5.6 Kwaliteitsbewaking**

In deze paragraaf beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Bij onze kwaliteitsontwikkeling is het schoolplan richtinggevend. Het opstellen en evalueren van de jaarplannen en de daaruit volgende managementafspraken tussen College van Bestuur en de clusterdirecteur zorgen voor een resultaatgerichte werkwijze. In het kader van kwaliteitsbewaking willen we hoge eisen stellen aan ons vermogen tot zelfevaluatie. Hierbij willen we in ieder geval gebruik maken van ons kwaliteitsinstrument Integraal. Daarnaast willen we interne audits gaan ontwikkelen om elkaar scherp te houden.

### 5.6.1 Definitie kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is voor ons	1. Zeggen wat we doen en dat goed en systematisch borgen.
	2. Doen wat we zeggen dat we doen en dat laten zien.
	3. Systematisch evalueren van onze kwaliteit.
	4. Ons voortdurend verbeteren met gerichte verbeteractiviteiten.

### 5.6.2 Kwaliteitszorg: uitgangspunten

1	Wettelijk kader	Artikel 12 lid 4 van de Wet Primair Onderwijs (beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs) vormt voor ons het uitgangspunt voor onze zorg voor kwaliteit.
2	Collectief proces	Bij kwaliteitszorg zijn alle professionals op de werkvloer betrokken (directie en teamleden).
3	Rol directie	De directie heeft vaak samen met de IB-er de regierol bij de uitvoering van kwaliteitszorg.
4	Schoolverbetering	Kwaliteitszorg is bij ons steeds een combinatie van <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ positiebepaling (waar staan we, zelfevaluatie, nulmeting, zo zijn onze manieren) en</li> <li>➤ schoolverbetering (waar willen we naar toe, ambitieniveau, planmatig uitvoering).</li> </ul>
5	Cyclische werkwijze	Wij werken cyclisch aan kwaliteitszorg .
6	Systematische evaluatie	Wij evalueren jaarlijks systematisch : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ onze opbrengsten ;</li> <li>➤ het leren en onderwijzen op onze school;</li> <li>➤ cyclische afname van leerling-ouder-leerkrachtenquêtes.</li> </ul> Deze evaluaties vormen de input voor schoolverbetering.
7	Toezichtkader inspectie	Wij betrekken de kwaliteitsaspecten en indicatoren van het onderwijstoezicht nadrukkelijk bij de inrichting van onze kwaliteitszorg.
8	Professioneel handelen	Bij de kwaliteitsborging en -verbetering is het professioneel gedrag/handelen van op de werkvloer het uitgangspunt. Daarmee koppelen wij kwaliteitszorg aan professioneel gedrag.
9	Visie als ijkpunt	De kwaliteitszorg spiegelen wij structureel aan onze missie/visie zoals geformuleerd in het schoolplan.

### 5.6.3 Systematische kwaliteitszorg: op school

	<b>Instrument / systeem</b>	<b>Betrokkenen</b>	<b>Frequentie / systematiek</b>
1.	Schooljaarplan	Schoolcoördinator, clusterdirecteur en team.	Jaarlijks
2..	Schooljaarverslag	Schoolcoördinator, clusterdirecteur en team.	Jaarlijks
3.	Trendanalyses: Drie Dee Online	Schoolcoördinator, clusterdirecteur, IB-er en team.	Twee keer per jaar
4.	Onderzoek sociaal – emotioneel welbevinden 1 t/m 8 d.m.v. Zien.	Team	Twee keer per jaar
5.	Welbevinden personeel d.m.v. functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken.	Personeel, schoolcoördinator, clusterdirecteur	Jaarlijks
6.	Welbevinden schoolcoördinator d.m.v. functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken.	Schoolcoördinator en de clusterdirecteur.	Jaarlijks
7.	Tevredenheidsspeilingen ouders, leerlingen en leerkrachten	Ouders , leerlingen Leerkrachten schoolcoördinatoren, clusterdirecteur.	Eén keer per 2 jaar.
8.	Klassenbezoek directie aan de hand van een klassenwijzer.	leerkrachten en IB-er schoolcoördinatoren, clusterdirecteur	Jaarlijks
9.	Collegiale consultaties	Personeel	Jaarlijks
10.	Werken volgens de 1-zorgroute	Schoolcoördinatoren, clusterdirecteur en team.	Dagelijks



## **5.7 ICT**

Op de SOOOG scholen wordt eigentijds onderwijs gegeven. Eigentijds onderwijs gaat uit van de uniciteit van kinderen en neemt de ontwikkelbehoefte van de leerlingen als uitgangspunt. Eigentijds onderwijs speelt in op de ontwikkeling van de huidige en toekomstige maatschappij met gebruikmaking van ICT, mediawijsheid, 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden en culturele ontwikkeling.

De voorwaarden voor het geven van goed ICT onderwijs zijn aanwezig. Elke groep heeft beschikking over een digibord, met een toepassing voor iPad gebruik. Voor onze school betekent dat dat de leerkrachten gebruik maken van hun iPad bij het geven van onderwijs. Dit is nog in ontwikkeling.

De website wordt onderhouden door een ouder, deze ouder is dit jaar voor het laatst.

## **5.8 Consequenties voor de meerjarenplanning**

### **Opbrengst- en handelingsgericht werken**

SOOOG breed wordt de scholing OGW/HGW gevolgd.

In de komende planperiode willen zodoende onze opbrengsten door systematische evaluatie en analyse van de leerling-resultaten verbeteren en de conclusies van deze analyse gebruiken voor het handelen in de klas.

Er is een begin gemaakt met het werken met groepsplannen in ParnasSys. Dit wordt in de komende periode verder uitgewerkt en geïmplementeerd. Ook wordt het werken met groepsplannen in de kleutergroepen ingevoerd. Dit wordt gezamenlijk met de andere scholen van het cluster gedaan.

### **Sociale-emotionele ontwikkeling**

In de afgelopen planperiode is een start gemaakt met Zien! Dit programma, onderdeel van ParnasSys, brengt het sociaal- emotioneel functioneren van kinderen van groep 1 t/m groep 8 systematisch in kaart. Het geeft op basis van observaties van analyses concrete doelen en handelingssuggesties. In de komende periode gaan we verder met de uitwerking hiervan, op groeps- en leerling niveau.

Wij beginnen met de teamcursus "Gouden Weken". Wij werken daarnaast met Soemokaarten, specifiek afgestemd op de problematiek van de desbetreffende groep, op basis van de uitkomsten bij Zien ( leerlingvolgsysteem sociaal-emotioneel).

### **Ouderbetrokkenheid**

We willen de ouders van onze leerlingen nader betrekken bij het leerproces van hun kind(eren). Dit doen we onder andere door het eerste oudergesprek in elk schooljaar op een 'omgekeerde' manier in te vullen. Tijdens deze gesprekken wordt voornamelijk informatie van de ouders/verzorgers 'gehaald'.

### **Leerlingen verantwoordelijk voor eigen leerproces**

Het is van belang dat leerlingen leren dat zijzelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen leerproces. Het geven van verantwoordelijkheid bij het leerproces zorgt voor motivatie en betrokkenheid.

Binnen de groepen 1/2 krijgen de kinderen verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces. De kinderen kiezen via het kiesbord voor bepaalde hoeken. Binnen de hoeken kiezen ze

activiteiten passend bij de hoek. De kinderen hebben hierin vrijheid. Zo kunnen zij zelf bepalen welke activiteit zij op welk moment willen doen. Wel is het zo dat er regelmatig ook bepaalde activiteiten "verplicht" zijn in een week, alleen kiezen ze dan zelf hun moment wanneer ze deze activiteit willen doen. In de onderbouw is aandacht voor leren vanuit spel.

Binnen de groepen 3 t/m 8 wordt gewerkt aan de hand van methodes.

We willen bekijken in welke mate wij de kinderen meer verantwoordelijkheid kunnen geven voor hun leerproces. Daarbij willen we zorgen voor voldoende reflectie en feedback. Dit is belangrijk om de kinderen zo inzicht te geven in hun leerproces.

## **ICT**

Het werken met software van de verschillende methodes moet uitgebreid en geïmplementeerd worden.

We willen meer gebruik maken van iPad binnen ons onderwijs. Ook bij de leerlingen, zodat er nog beter ingespeeld kan worden op de individuele ontwikkeling van het kind.

Met ingang van augustus 2016 willen we gebruik gaan maken van de website bij Brin (Brinsite), welke we op een eenvoudige en gebruiksvriendelijke manier kunnen beheren. Elke leerkracht kan de eigen groepspagina in de toekomst gaan bijhouden.

## 6 Personeel

### 6.1 Wat hebben we tot nu toe bereikt en willen we borgen

- Het personeelsbeleid wordt uitgevoerd op basis het Integraal Personeel Beleidsplan (IPB).
- Van ieder personeelslid is er een bekwaamheidsdossier.
- Ieder personeelslid is verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling.
- Individuele scholing en teamscholing dient zoveel mogelijk bij te dragen aan de onderwijsontwikkeling van onze school en de deskundigheidsbevordering van de mensen die er werken.
- Teamscholing is onontbeerlijk voor versterking van het professioneel handelen in school en de ontwikkeling van een professionele en opbrengstgerichte cultuur.
- Ieder personeelslid heeft onderwijstaken, onderwijs gerelateerde taken en algemene schooltaken conform het afgesproken taakbeleid.
- De gesprekscyclus (functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken, ontwikkelgesprekken) is erop gericht "het beste uit mensen te halen".
- Collegiale consultaties, intervisie, coaching, klassenbezoeken door directie en IB-er zijn gericht op versterking van het (didactisch) handelen in de klas en het optimaliseren van leerresultaten.
- Versterking professionele cultuur.

### 6.2 Wat willen we bereiken

De komende periode ligt de focus op:

- Een professionele cultuur;
- Oog voor talent;
- Scholingsaanbod via de SOOOG-Academie;
- Vertrouwen en waardering;
- Duurzame inzetbaarheid.

Voorwaarde voor onderwijsontwikkeling is bekwaam personeel dat werkt binnen een professionele cultuur waarin kwaliteit leidend is. Onze medewerkers zijn het goud in de organisatie. De kwaliteit van de medewerkers is de cruciale factor in het bieden van kwalitatief goed passend onderwijs voor de leerlingen. SOOOG erkent het belang van de waarderende positieve benadering om talenten te laten groeien. Sterke punten en talenten zijn dan ook nadrukkelijk uitgangspunt voor de ontwikkeling van onze medewerkers. Een grote uitdaging hierin is het écht ruimte bieden aan talent en meer ontwikkelperspectieven te creëren voor medewerkers. Niet denken vanuit collectiviteit en programma's, maar ook denkend in maatwerk. Het hebben van OOG VOOR TALENT moet het uitgangspunt zijn. Wij zijn voorstander van het leren van en met elkaar. Daarom zetten wij in op samenwerking en ontmoeting binnen en buiten de clusters.

Naast een goed scholingsaanbod vanuit de SOOOG Academie om talenten te ontwikkelen, moet er ook ruimte op de werkvloer zijn om die talenten te kunnen inzetten. We waarderen de professionaliteit van het personeel waarbij we onderlinge uitwisseling stimuleren ten behoeve van het meesterschap en eigenaarschap. Eigenaarschap vraagt vertrouwen krijgen en geven opdat de bron waar ieder uit put, inspiratie, leidend is voor werk en leren binnen de organisaties. Zonder ruimte voor zelfsturing is motivatie, creativiteit en eigenaarschap van medewerkers ver te zoeken. Maar zonder sturing ontaarden zelfs de beste intenties in chaos. We gaan voor zelfsturing binnen de gezamenlijk afgesproken kaders. Dit vraagt om openheid en eerlijkheid (ook naar onszelf), op basis van vertrouwen. Het vertrouwen dat

iedere professional integer en congruent handelt. Vertrouwen geven is vertrouwen krijgen. Het personeelsbeleid van SOOOG is er op gericht om de krachten en talenten van ieder personeelslid te benutten. Dit komt onder andere tot uiting in beleid voor duurzame inzetbaarheid. We zien en erkennen dat er verschil in taakverdeling kan zijn afhankelijk van leeftijd. We willen hier bewust op in zetten zodat iedereen in zijn/haar kracht blijft staan en vol energie aan het werk is.

Voor onze school betekent dat:

- De leerkrachten nemen de verantwoordelijkheid voor hun eigen professionele ontwikkeling (eigenaarschap);
- Wij werken in de organisatie optimaal samen aan het realiseren van de doelen van de organisatie en het verbeteren van de kwaliteit;
- De leerkrachten blijven zich ontwikkelen onder andere door middel van (team) scholing. In het onderwijs volgen ontwikkelingen elkaar snel op. Om mee te kunnen gaan met de tijd en kwaliteit te kunnen blijven bieden, blijven we ons onderwijs regelmatig vernieuwen;
- De leerkrachten maken gebruik van elkaars kwaliteiten, binnen het cluster ( talent);
- Iedereen neemt de verantwoordelijkheid voor zijn of haar functioneren, maar ook voor het functioneren van de organisatie als geheel.

### **6.3 Consequenties voor de meerjarenplanning**

Ons integraal personeelsbeleid is onder andere gericht op deze continue ontwikkeling, waarbij we zorgen voor een juiste afstemming tussen de doelen van de school en het functioneren en de ontwikkeling van iedere medewerker.

Vanaf 2016 wordt er gemonitord of leerkrachten, schoolcoördinatoren en directeuren zich inschrijven bij het leraren- of schoolleidersregister.

Het startpunt is onze visie en missie. Van daaruit willen we ons steeds bewust worden van functies en kwaliteiten die nodig zijn om die visie te realiseren. Dit zal de komende jaren leiden tot het opstellen van competenties die richtinggevend zijn voor de ontwikkeling van de medewerkers.

## 7 Ouders

### 7.1 Wat hebben we tot nu toe bereikt en willen we borgen

- Ouders worden breed geïnformeerd over de gang van zaken in school.
- Ouders worden betrokken bij de voortgang in de ontwikkeling van hun kind.
- Ouders worden actief betrokken bij schoolactiviteiten.
- Wij stellen ons actief op de hoogte van opvattingen en verwachtingen van ouders over onze school en ons onderwijs en houden daar rekening mee.
- Wij communiceren op professionele wijze met ouders.
- Wij willen betrokken ouders omdat wij het standpunt huldigen dat:
  - sterke ouderbetrokkenheid leidt tot betere leerprestaties van kinderen.
  - de school invloed heeft op mate waarin ouders betrokken zijn bij de school en het onderwijs.
- Wij stimuleren onderwijsondersteunend gedrag bij ouders (huiswerk, voorlezen, taalontwikkeling).
- Wij zijn duidelijk naar ouders over wat wij van hen verwachten en over wat zij van ons kunnen verwachten.

### 7.2 Wat willen we bereiken

Bij de onderwijskundige ontwikkeling die wij nastreven en onze focus op kwaliteitszorg en zelfevaluatie hebben we de ouders nodig als partner. Wij willen zowel de ouderbetrokkenheid als de participatie van ouder in de scholen bevorderen en de aanwezige expertise bij ouders benutten binnen de uitgangspunten van educatief partnerschap. Alle scholen van SOOOG geven de komende planperiode inhoud aan educatief partnerschap, passend binnen de eigenheid en context van de school.

Samen met ouders is op obs de Waterlelie ouderbetrokkenheidsbeleid opgesteld. Naar aanleiding van een bijeenkomst met ouders is een werkgroep ouderbetrokkenheid opgericht, waarin zowel ouders als personeelsleden zitting hebben. Samen proberen zij ouderbetrokkenheid verder te optimaliseren.

### 7.3 Consequenties voor de meerjarenplanning Tevredenheidspelingen

De mening van ouders ten aanzien van de school en ons onderwijs is voor ons belangrijk. We blijven hiervan op de hoogte door eens per twee jaar een oudertevredenheidspeling uit te zetten.

#### Oudergesprekken

Drie keer per jaar worden ouders uitgenodigd voor een oudergesprek. In het begin van het schooljaar een 'omgekeerd' oudergesprek, waarbij we voornamelijk informatie 'halen' over het (welbevinden van het) kind. In februari en juni worden rapportgesprekken gehouden, waarbij met name de resultaten van het kind centraal staan. Tussen de gesprekken door is er de mogelijkheid voor incidentele gesprekken als de leerkracht of de ouder/verzorger dit nodig vindt. We bekijken met elkaar, en met de werkgroep ouderbetrokkenheid, hoe we de (mogelijkheid tot) gesprekken tussen ouders/verzorgers en leerkrachten kunnen optimaliseren.

## **Werkgroep ouderbetrokkenheid**

De werkgroep ouderbetrokkenheid bestaat uit drie ouders en drie personeelsleden. Zij komen ongeveer vier keer per jaar bij elkaar. Met elkaar wordt nagedacht en gebrainstormd over hoe we op school 'educatief partnerschap' zo goed mogelijk vorm kunnen geven. Dit komt er in het kort op neer dat ouders en school met elkaar samenwerken met een gezamenlijk doel en belang: het creëren van optimale voorwaarden voor het ontwikkelen en leren van onze kinderen, thuis en op school.

## **8 Materieel beleid**

### **8.1 Wat hebben we tot nu toe bereikt en willen we borgen**

De Waterlelie heeft een pilot gedraaid, met betrekking tot de schoolprofilering. Dit heeft geresulteerd in een rapport, waar al veel dingen uit gerealiseerd zijn. De school heeft o.a. nieuw meubilair gekregen en het gebouw heeft een "frissere" uitstraling gekregen.

### **8.2 Wat willen we bereiken**

De komende periode ligt de focus op:

- Tijdig signaleren en anticiperen;
- Continueren gezonde organisatie;
- Terugdringen relatieve leegstand;
- Benutten alternatieve (energie)bronnen.

Voor iedere organisatie is het van belang om het financieel- en materieel beleid op orde te hebben. Een gezonde financiële situatie en inzicht hebben in ken- en stuurgetallen zijn waarborgen voor de continuïteit van de stichting. Een goede planning en control cyclus maakt het mogelijk om tijdig ontwikkelingen te signaleren en daarop te anticiperen. Hierdoor kunnen de middelen efficiënt ten behoeve van het primaire proces en de ondersteuning daarvan aangewend worden.

Zorgpunt voor de komende jaren is de krimp en de daarmee samenhangende leegstand van lokalen en de gevolgen voor de meerjareninvesteringen.

Kansen zien we in ons streven naar duurzaam energiebeleid binnen onze scholen. Ook willen we blijven toewerken naar optimalisering van de hygiëne en de dagelijkse schoonmaak in de scholen.

De school heeft het financieel beleid op orde. Er is geen sprake van leegstand en als dit wel in de toekomst om één lokaal gaat, willen we kijken of er sprake kan zijn van samenwerking met de Taaltrein ( welke in het gebouw naast de Waterlelie gehuisvest is). We kunnen dan dit lokaal gebruiken.

### **8.3 Consequenties voor de meerjarenplanning**

Verder gaan met de concrete uitwerking n.a.v. het rapport betreffende de schoolprofilering.

We willen kijken of er sprake kan zijn van samenwerking met de Taaltrein ( welke in het gebouw naast de Waterlelie gehuisvest is). We kunnen dan het leegstaand lokaal gebruiken.

## 9 PR en marketing

### 9.1 Wat hebben we tot nu toe bereikt en wat willen we borgen

- We hebben een website
- We zijn telefonisch goed bereikbaar
- Ouders ontvangen een nieuwsbrief (één keer per maand )
- We houden jaarlijks een open middag voor ouders en belangstellenden
- We hebben door het jaar heen diverse activiteiten voor ouders en belangstellenden
- We participeren in het PO/VO en VVE

### 9.2 Wat willen we bereiken

Als SOOOG vinden we het belangrijk om ons aan de buitenwereld te presenteren; wie zijn wij en waar staan wij voor? Wij vinden het belangrijk dat ouders en andere geïnteresseerden ons goed kunnen bereiken onder andere via internet. Wij willen laten zien welke kernwaarden wij belangrijk vinden en dat dit ook merkbaar, zichtbaar en voelbaar is in de praktijk van alle dag.

We vinden het als school ook belangrijk om ons te profileren. Dat betekent de website “up to date” moet zijn. Ouders en belangstellenden kunnen daarop actuele en belangrijke informatie over de school vinden. We oriënteren ons verder op het gebruik van sociale media.

Ook zullen we andere mediakanalen meer gaan gebruiken om (positieve) bekendheid te geven aan onze school. Daarbij valt te denken aan het vullen van Vensters PO, een project waarbij cijfermatige informatie over scholen voor primair onderwijs verzameld wordt in één systeem. Maar ook dichterbij huis door activiteiten van de school frequenter te publiceren in de huis-aan-huisbladen.

### 9.3 Consequenties voor de meerjarenplanning

#### Website

Met ingang van augustus 2016 wordt de nieuwe website ( Brinsite) frequent bijgehouden en gevuld met actuele informatie. Nieuwsbrieven, protocollen, e.d. worden gepubliceerd op de website. Leerkrachten houden zelf hun groepspagina's bij.

Daarnaast oriënteren we ons op (voordelen van) het gebruik van sociale media. Te denken valt aan bijvoorbeeld een Twitter- of Facebookaccount, maar bijvoorbeeld ook aan een eigen app.

#### Profilering

We werken aan de bekendheid van de school door o.a.:

- De schoolwebsite up to date te houden;
- Het school specifieke deel van Vensters PO (scholenopdekaart.nl) te vullen en bij te houden;
- Frequenter gebruik maken van publicaties in huis-aan-huisbladen.



## 10 Meerjarenplanning 2015-2019

Doelen	Indicatoren	Actoren	Acties	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
<b>Onderwijs.</b>							
De leer opbrengsten zijn geoptimaliseerd door opbrengst en handeling - gericht werken.	-Wij werken handelingsgericht -Wij werken opbrengstgericht -Wij werken met het DIM model -Ons onderwijs is afgestemd op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. -De methode en de niet methodegebonden toetsen worden systematisch geanalyseerd.	Het team en de schoolleiding.	Analyse van de opbrengsten. Evalueren van de opbrengsten. Inzetten op verbeterpunten.	x	x	x	x
Wij geven eigentijds onderwijs.	Door middel van ICT, media wijsheid, 21 century Skills en culturele ontwikkelingen.	Het team en de schoolleiding. Cultuurcoördinator.	Dit afzetten tegen onze leerling populatie. Herijking van lesprogramma.	x	x	x	x
Wij hebben een eigentijdse aanpak op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling.	Wij werken met Zien! binnen ParnasSys, daaraan gekoppeld SOEMO kaarten Wij gaan de cursus "De Gouden Weken" volgen.	Het team en de schoolleiding.	Cursus "Gouden Weken" Analyse Zien! 2 keer per jaar.	x	x		
Het educatief partnerschap met de ouders wordt versterkt.	Wij hebben vorm en inhoud gegeven aan het educatief partnerschap met de ouders van onze school.	Werkgroep ouderbetrokkenheid, team	Verwachtingen van ouders en school op elkaar afstemmen. Plan van aanpak in ouderbeleidsplan eventueel bijstellen.	x	x		

<b>Organisatie</b>							
Wij werken met een duidelijke en transparante organisatie structuur.	Binnen de organisatiestructuur zijn functies, taken en verantwoordelijkheden duidelijk omschreven passend binnen de CAO. Iedere teamlid kent zijn taken en verantwoordelijkheden.	School leiding	Cluster breed één lijn handhaven. Omschrijven/afbakenen taken coördinatoren en clusterdirecteur.	x			
De verantwoorde-lijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs ligt bij het cluster binnen de gestelde kaders van het strategisch beleid.	De clusterdirecteur is samen met de schoolleiding verantwoordelijk voor de onderwijskundige kwaliteit binnen het cluster. Clusters werken samen.	Cluster-directeur	Afspraak maken over de te vormen randvoorwaarden	x	x	x	x
Het team is bekend met de duidelijke communicatie-lijnen.	Het team gebruikt office 365.	School leiding.	Evaluatie office 365.	x	x	x	x
De doorgaande lijnen VVE,PO,VO zijn goed op elkaar afgestemd.	Deze lijnen krijgen een structureel karakter.	VVE coördinator School leiding	Evalueren huidige lijnen en eventueel verbeterpunten inzetten.	x	x		
De randvoorwaarden om kwalitatief goed passend onderwijs te bieden zijn gerealiseerd.	Wij hebben een ondersteuningsprofiel. Er zijn duidelijke communicatielijnen tussen het expertise centrum en de scholen. En de SWV en de commissie van advies.	Het team en de school leiding.	Nadere uitwerking SOP	x			

<b>Kwaliteit en zelfevaluatie</b>							
Wij maken gebruik van Integraal en ParnasSys als basis voor het kwaliteitszorg-systeem.	Wij hebben Integraal gebruiksklaar. We hebben hier een cyclus opgezet. Jaarplannen en jaarverslagen sluiten aan bij ParnasSys.	School leiding.	Bijscholing om Integraal zo optimaal mogelijk te benutten. Invoeren nieuwe formats jaarverslagen.	x	x	x	x

<b>P.R. en marketing.</b>							
Er wordt helder en duidelijk naar buiten toe gecommuniceerd.	Onze website laat zien waar wij voor staan en bevat actuele informatie. Het PO venster is gevuld.	Het team en de school leiding.	Website blijven actualiseren Venster PO vullen.	x x	x x	x x	x x
Ouders spreken zich positief uit over de school.		Ouders en team.	Tevredenheids-onderzoek cyclus.		x		x

<b>Personeel</b>							
Beleid op duurzame inzetbaarheid is geformuleerd.	De CAO-po is geïmplementeerd in het personeels-beleidsplan.  Leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt nageleefd.	Het team en de school leiding.	Implementeren CAO.	x			
					x	x	x
Wij hebben een professionele cultuur waar ontwikkeling centraal staat.	Een gevalideerde kijkwijzer wordt benut om stabiliteit in basisvaardigheden van leerkrachten te monitoren.  Vanaf 2016 wordt er gemonitord of leraren, schoolleiders of clusterdirecteuren zich inschrijven bij het schoolleiders-leraren register.	Het team en de school leiding	Talentontwikkeling in gesprekkencyclus opnemen. Met de kijkwijzer de klassen bezoeken.  Monitoren van de inschrijvingen.	x  x	x  x	x  x	x  x

	De SOOOG academie is geoptimaliseerd.		Oriëntatie scholingsbehoefte schoolleiding en het opstellen van een scholingsplan.	x	x	x	x
De clusterscholen gaan zoveel mogelijk samen werken.	Jaarlijks wordt binnen de clusters bijeenkomsten voor alle personeelsleden georganiseerd. En vastgelegd in de jaarplanning.	Schoolleiding en teams.	Opstellen van een gespreksagenda en een jaarplanning.	x	x	x	x

## 11 Bijlagen

- Beleidsnotitie kwaliteitszorg
- Inspectierapport
- Beleidsnotitie ouderbetrokkenheid
- Schoolondersteuningsprofiel
- Taalbeleidsplan
- Plan OGW
- Leerlingpopulatieplan
- Audit rapport School aan zet
- Onderzoeksrapport Sociaal emotioneel
- Veiligheidsplan
- Rekenbeleidsplan
- Schooljaarplan
- Schooljaarverslag
- Schoolgids
- Beleidsplan actief burgerschap
- Strategisch beleidsplan SOOOG

Deze documenten zijn een nadere uitwerking van onderdelen van dit schoolplan. Feitelijk derhalve bijlagen bij ons schoolplan. Desgewenst zijn deze documenten in te zien op school en opvraagbaar door bevoegde instanties als bestuur en inspectie.